HOUSE OF COMMONS

Issue No. 12

Wednesday, April 1, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 12

Le mercredi 1er avril 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 12

Wednesday, April 1, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 12

Le mercredi 1er avril 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24785—1

LEGISLATIVE COMMITTEE H ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Doug Fee
Jim Hawkes
Bob Kilger
Fred Mifflin
Rod Murphy
Nicole Roy-Arcelin
Ross Stevenson
Dave Worthy—(9)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

COMITÉ LÉGISLATIF H SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Doug Fee
Jim Hawkes
Bob Kilger
Fred Mifflin
Rod Murphy
Nicole Roy-Arcelin
Ross Stevenson
Dave Worthy—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, APRIL 1, 1992
(13)

[*Text*]

The Legislative Committee H on Bill C-26 met at 3:36 o'clock p.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Member of the Committee present: Doug Fee.

Acting Members present: Joy Langan for Rod Murphy; Marlene Catterall for Bob Kilger and Eugène Bellemare for Fred Mifflin.

Other Members present: David Bjornson, Barbara Sparrow, René Soetens and Bill Kempling.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Eric Adams, Research Officer.

Witnesses: From the Association of Public Service Financial Administrators: Merdon Hosking, President and Peter Seguin, Director, Labour Relations and Negotiations. *From the National Union of Public and General Employees:* Larry Brown, National Secretary-Treasurer and Bob Dale, National Representative (Economics).

Pursuant to Standing Order 113(4), Doug Fee was designated Chairman of the Committee for this day's sitting, due to the unavoidable absence of Pat Sobeski.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992.*)

Merdon Hosking made an opening statement, and with the other witness, answered questions.

Larry Brown made an opening statement, and with the other witness, answered questions.

At 5:07 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourned to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 1er AVRIL 1992
(13)

[*Traduction*]

Le Comité législatif H chargé du projet de loi C-26 se réunit à 15 h 36, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membre du Comité présent: Doug Fee.

Membres suppléants présents: Joy Langan remplace Rod Murphy; Marlene Catterall remplace Bob Kilger; Eugène Bellemare remplace Fred Mifflin.

Autres députés présents: David Bjornson, Barbara Sparrow, René Soetens et Bill Kempling.

Aussi présent: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Eric Adams, attaché de recherche.

Témoins: De l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique: Merdon Hosking, président; Peter Seguin, directeur, Relations de travail et négociations. *Du Syndicat national des employées et employés du secteur public et général:* Larry Brown, secrétaire-trésorier national; Bob Dale, représentant national (Économie).

En l'absence de Pat Sobeski et en application du paragraphe 113(4) du Règlement, Doug Fee est désigné président de la séance.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992*).

Merdon Hosking fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Larry Brown fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

À 17 h 07, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, April 1, 1992

• 1535

The Chairman: Since a quorum is present, I would like to call the meeting to order. We have as witnesses this afternoon, representing the Association of Public Service Financial Administrators, Mr. Merdon Hosking, the President; and Mr. Peter Seguin, the Director of Labour Relations and Negotiations.

Mr. Merdon Hosking (President, Association of Public Service Financial Administrators): We are representing the Association of Public Service Financial Administrators. I have brought with me today Peter Seguin, our Director of Labour Relations and Negotiations.

Our association wants to thank you for the opportunity to appear before you today. As you have seen in our brief, we are one of the smaller collective bargaining agents, and we represent the financial administration group. In public service jargon, we are referred to as FIs. Our association was certified as a collective bargaining agent for the group on October 25, 1989. This came after a Public Service Staff Relations Board supervised vote in which 78% of the FI community decided that we did not any longer want to be represented by the Public Service Alliance of Canada.

We are a grassroots organization that strives to be close to its members. As an example, every member has an individual right to vote on all matters affecting the operations of our association. We do not have a system of elected delegates or members who vote on behalf of their co-workers.

We started from nothing two and a half years ago, and I admit our experience is not vast. In fact, our inexperience caused us to have some reservations about appearing before this committee, but I think we have something to say and I think we look at things differently from some other bargaining agents.

I am a volunteer president. I work day to day in the public service. This may be the only chance for you to hear from a working-level public servant. FIs are realists. We know there is a general public perception that we are overpaid, underworked, and have no sense of what the real world is like; but we can forgive our fellow Canadians for their ignorance of the truth. Our members put in an honest day's work and have pride in the work they are doing for our country.

We know that we do not have collective bargaining as it exists in the private sector; therefore we can see no logic in going around trying to pretend we can operate in the same manner as a private sector trade union. Our association's constitution does not even use terms such as "union", "local", "steward", or the dreaded terms "brother" or "sister".

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 1er avril 1992

Le président: Nous avons quorum, la séance est ouverte. Les témoins que nous entendrons cet après-midi représentent l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique: il s'agit de M. Merdon Hosking, président; et de M. Peter Seguin, directeur des relations de travail et des négociations.

M. Merdon Hosking (président, Association des gestionnaires financiers de la fonction publique): Nous représentons l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique. Je suis accompagné aujourd'hui de M. Peter Seguin, notre directeur des relations de travail et des négociations.

Notre association vous remercie de nous avoir invités à témoigner aujourd'hui. Vous l'avez lu dans notre mémoire, notre association compte parmi les petits agents négociateurs, et nous représentons le groupe de la gestion des finances. Dans le jargon de la fonction publique, on nous appelle les FI. Notre association a été accréditée à titre d'agent négociateur de ce groupe le 25 octobre 1989. Nous avons reçu notre accréditation après un vote contrôlé par la Commission des relations de travail dans la fonction publique où 78 p. 100 des FI ont décidé qu'ils ne voulaient plus être représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Notre association est proche de la base et de ses membres. Par exemple, chaque membre a le droit de voter sur toutes les questions qui touchent aux activités de notre association. Nous n'avons pas de système de délégués élus ou de membres élus qui votent au nom de leurs collègues.

Nous sommes partis de rien il y a deux ans et demi, et j'admets que notre expérience est limitée. D'ailleurs, c'est cette même inexpérience qui nous a fait hésiter quelque peu à témoigner devant votre comité, mais je crois que nous avons quelque chose à dire et je crois que notre vision des choses diffère quelque peu des autres agents négociateurs.

Je suis président à titre bénévole. Le jour, je suis fonctionnaire comme tout le monde. C'est peut-être la seule chance que vous aurez d'entendre un fonctionnaire qui travaille. Les FI sont des gens réalistes. Nous le savons, le grand public s'imagine que nous sommes surpayés, que nous travaillons peu et que nous n'avons aucune idée de ce qu'est le monde réel; mais nous pardonnons à nos concitoyens d'ignorer la vérité. Nos membres font des journées de travail honnêtes et tirent fierté du travail qu'ils accomplissent pour leur pays.

Nous savons que la négociation collective ne se pratique pas chez nous comme dans le secteur privé; c'est pourquoi nous ne croyons pas logique de prétendre que notre association fonctionne de la même manière qu'un syndicat du secteur privé. On ne trouve même pas dans la Constitution de notre association des termes comme «syndicat», «local», «délégué», ou les mots redoutables que sont «confrère» ou «consoeur».

[*Texte*]

We do not believe in strikes and have for many years used arbitration. Arbitration was in fact the central issue that convinced our members that we had to leave the PSAC in 1989. But we do see that it is necessary to have an organization to represent us collectively in dealing with the employer. This organization does not have to match the private sector trade union model.

We know that we are used on occasion as political pawns, and we know that we will continue to be so used. This is the game we are in. We have come to expect to be treated differently from ordinary citizens. This is part of the price you have to pay to be in the public service. However, it does not mean there is no need for mechanisms to ensure that public servants are treated fairly, and we are here today to discuss these mechanisms.

We ask the members of this committee to put aside political partisanship and to act as a concerned group of representative Canadians. We believe you can come up with fair compromises and will protect the future of the public service long after the present players have left the scene.

Our members support the much-needed changes to the public service being proposed by the Public Service 2000 initiative. There is almost a reluctance to become too excited about the changes for fear that they will turn out to be a lot of rhetoric that does not result in the fundamental changes needed.

Is there true commitment to follow through, or will these changes be derailed by other priorities, such as the upcoming election and the constitutional discussions? The FIs see these changes in attitude are vitally important, things that passing a law obviously cannot change.

• 1540

It is wonderful to see that there is finally recognition that we are vital resources to be properly managed. We have seen for years a selection process that gave little or no emphasis to the managers' ability to manage and motivate the human resources in their charge.

We agree with many of the proposed changes to the acts. Some of these are: the expansion of the scope of arbitration, which at this point has been far too narrow; allowing the parties to go from conciliation to arbitration; the Public Service Staff Relations Board being able to establish a fact-finder; the increase to 90 days for the notice to bargain; exclusion from membership in the collective bargaining unit of the position, not the person; inclusion of an employment equity clause; one probation period upon entry to the public service only; casuals can be hired up to 90 days and no more than 125 days per year; term reappointments reduced to three months.

[*Traduction*]

Nous ne croyons pas à la grève et, depuis plusieurs années, nous avons recours à l'arbitrage. L'arbitrage a été en fait l'élément capital qui a convaincu nos membres de quitter l'Alliance en 1989. Mais nous continuons de croire en la nécessité d'avoir une association qui nous représente collectivement dans les négociations avec l'employeur. Notre association n'est pas tenue de se modeler sur les syndicats du secteur privé.

Nous savons que l'on s'est parfois servi de notre association dans le jeu politique, et nous savons qu'il continuera d'en être ainsi. C'est le jeu que nous jouons. Nous nous attendons maintenant à être traités différemment des citoyens ordinaires. C'est une partie du prix qu'il faut payer pour demeurer fonctionnaires. Toutefois, cela n'élimine pas la nécessité de mettre en place des mécanismes qui assurent le traitement équitable des fonctionnaires, et nous sommes ici aujourd'hui pour discuter de ces mécanismes.

Nous prions les membres du comité d'oublier les considérations partisanes et d'agir en tant que groupe canadien représentatif et soucieux de l'intérêt collectif. Nous vous croyons capables d'en venir à des compromis équitables qui protègeront l'avenir de la fonction publique longtemps après le départ de la scène des acteurs en présence.

Nos membres soutiennent les changements longtemps attendus que propose l'initiative Fonction publique 2000. Nous hésitons presque à nous enthousiasmer pour ces changements de crainte qu'ils ne s'avèrent être que du vent et que nous n'obtenions pas les changements fondamentaux dont nous avons besoin.

S'engagera-t-on sincèrement à réaliser ces changements, ou se peut-il que d'autres priorités les supplantent, par exemple, la prochaine élection et le débat constitutionnel? Les FI sont d'avis que ces changements d'attitude revêtent une importance vitale, et que ce sont là des choses que l'adoption d'une loi ne peut évidemment pas changer.

Nous trouvons merveilleux de constater que l'on reconnait enfin dans le personnel une ressource vitale qui doit être bien gérée. Pendant des années, nous avons été témoins d'un processus de sélection qui ne donnait aux gestionnaires que des moyens limités de gérer et de motiver les ressources humaines dont ils étaient responsables.

Nous sommes d'accord avec bon nombre des changements que l'on se propose d'apporter aux lois, notamment l'expansion de la sphère d'arbitrage, qui était beaucoup trop étroite jusqu'à maintenant; permettre aux parties de passer de la conciliation à l'arbitrage; permettre à la Commission des relations de travail de la fonction publique de nommer un enquêteur; augmenter à 90 jours l'avis de négociation; exclure les postes, et non les personnes, des unités de négociation collective; l'adjonction de l'article sur l'équité en matière d'emploi; l'institution d'une période probatoire à l'entrée dans la fonction publique seulement; l'engagement d'employés occasionnels pour une période ne dépassant pas 90 jours et ne dépassant jamais 125 jours par année; la réduction à trois mois des renouvellements des nominations pour une période indéterminée.

[*Text*]

Unfortunately, not everything is perfect. Some things will have to be tried, and we will have to accept them and have some faith they will work. But there are several areas where we feel too much latitude has been proposed, and we would like to bring them to your attention.

We look to you for guidance in finding a reasonable compromise. We believe you want to send a clear message to the public service that you believe in this renewal process and that you believe in a fair and equitable system.

We have limited our comments to two areas that we feel are the most important. The two areas are deployment and exclusions. In addition, we have discovered an oversight in our original brief to the committee, and have submitted an addendum that deals with clause 11, proposed subsection 12.(3) of the proposed Public Service Employment Act. We seek your indulgence in accepting this additional item for consideration.

I would first like to talk about deployment. The FI community does not have any major objections to the principle of deployment within our group. We see many benefits for our members. This process will eliminate the cumbersome system which now discourages the rotation of FIs to the various functions within the financial working environment. Deployment, used as a career development tool to provide FIs with well-rounded experience, will be of benefit to both employees and the departments.

How will the current system of merit apply to these new processes? Merit, when narrowly defined as choosing the best qualified candidate, is put forward by some as a total panacea. But the application of merit for movement within a level may not be the best method when development is the goal. Choosing alternative methods will most likely be difficult and will require very careful consideration.

For the process of deployment to succeed, everyone must be made to feel they have an equal opportunity to be included. This observation comes in part from our experience with the present system, which is unfortunately viewed with a certain amount of scepticism.

The current system is open, but yet manages to still be aloof. Employees do not feel welcome to participate. Competitions are posted, sometimes several floors removed from the area where the potential candidates are located. What is the point of continuing a system that does not encourage individuals to apply, or proposing a new system that gives employees no opportunity to apply? We feel that an invitation to apply would open up the process and make employees feel included.

I think an excellent example of the benefits of making people feel included comes from our experience when leaving the Public Service Alliance of Canada. We often heard the complaint: it is the first time in 15 years I ever received anything from the PSAC, and now it is only because I want to leave. Nothing could be further from the truth. The PSAC produces many excellent publications, but it was the first time FIs received a piece of paper entitled *News For FIs*. The

[*Translation*]

Malheureusement, tout n'est pas parfait. Certaines formules devront être mises à l'essai, et il nous faudra les accepter et espérer qu'elles donnent les résultats voulus. Mais dans certains domaines, nous croyons que la marge de manoeuvre proposée est trop grande, et ce sont ces domaines sur lesquels nous voulons attirer votre attention.

C'est vers vous que nous nous tournons pour trouver un compromis raisonnable. C'est à vous qu'il appartient de dire sans équivoque à la fonction publique que vous croyez dans son renouvellement et que vous croyez dans l'institution d'un régime d'emploi équitable.

Nous avons donc borné nos observations aux deux domaines que nous tenons pour les plus importants, à savoir, les mutations et les exclusions. En outre, nous avons découvert un oubli dans le mémoire original que nous avions envoyé au Comité, et nous vous avons soumis un ajout qui porte sur l'article 11 et sur le paragraphe 12.(3) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Vous aurez l'obligeance, j'espère, de prendre en compte cet ajout à notre mémoire.

J'aimerais d'abord parler des mutations. Les FI n'ont pas d'objections majeures au principe des mutations au sein de notre groupe. Nous y voyons des avantages nombreux pour nos membres. On éliminera ainsi le lourd système qui décourage à l'heure actuelle la rotation des FI dans les diverses fonctions du milieu de la gestion des finances. Tant l'employé que l'employeur bénéficiera des mutations, si l'on en fait un instrument de valorisation professionnelle visant à donner aux FI une expérience complète.

Comment le système actuel du mérite s'appliquera-t-il aux nouveaux processus? Certains voient dans le mérite la panacée parfaite, parce qu'ils définissent le mérite comme étant simplement le choix du candidat le plus qualifié. Mais si c'est la valorisation professionnelle que l'on vise, le mérite n'est peut-être pas le meilleur critère pour décider des mouvements à l'intérieur d'un niveau. Il sera sans doute difficile de trouver de nouveaux critères, et il faudra examiner ceux-ci de très près.

Si l'on veut que les mutations donnent les résultats voulus, il faut que chacun sente qu'il a des chances égales de participer. Cette observation est fondée en partie sur ce que nous savons du système actuel, lequel est malheureusement considéré avec un certain degré de scepticisme.

Le système actuel est ouvert, mais on le sent encore inaccessible. Les employés ne se sentent pas invités à participer. On affiche les concours, parfois à plusieurs étages du lieu où travaillent les aspirants potentiels. À quoi sert de conserver un système qui n'encourage pas les personnes à poser leur candidature, ou à proposer un nouveau système qui ne permet pas aux employés de poser leur candidature? Nous croyons qu'une invitation à poser sa candidature ouvrirait le processus et donnerait aux employés le sentiment de participer.

Quand notre association a quitté l'Alliance de la fonction publique du Canada, nous avons été témoins d'un excellent exemple de l'avantage qu'il y a à donner aux gens le sentiment de participer. On entend souvent les gens se plaindre et dire: c'est la première fois en 15 ans que je reçois quoique ce soit de l'AFPC, et c'est seulement parce que je veux m'en aller. Rien n'est plus faux. L'AFPC produit d'excellentes publications en grand nombre, mais c'était la

[*Texte*]

publication was talking directly to us. It surely pointed out to me that information must be focused for people to receive the message.

• 1545

Throwing messages to the wind is not good enough. To make deployment a success, the process must be open and employees must be made to feel that they are included.

Reasonable limits must be placed on the deployment process. We see deployments working very well for career development purposes within our group. However, we believe that deployments between groups should be subject to relative merit with the right of appeal. The bill gives the Treasury Board the right to make the rules without question by anyone. Employees must know that the system of deployments is scrutinized by someone so that it is fair and it is seen to be fair. Since there is no collective bargaining process to negotiate reasonable compromises, a body is needed to oversee the process to which both parties, the Treasury Board and the bargaining agents, can go to appeal for fairness.

The association has found the Public Service Commission to be an organization with dedicated professionals who can aid the parties in arriving at the necessary compromises. It may not be perfect, but it works within reasonable limits. The legislation should strengthen the role of the Public Service Commission by giving it responsibility independently to oversee the deployment process on behalf of Parliament. Treasury Board should not be given the unfettered right to make the rules without review by anyone.

I'd like to move on to exclusions. The current system of excluding employees from the bargaining groups is unfair. The definitions in proposed subsection 5.1(1) are too vague and will lead to further unnecessary exclusions. The definitions in clause 4 will provide more than sufficient exclusions for management to manage the public service effectively.

One good example of why we believe proposed subsection 5.1(1) should be eliminated is our experience with the current grievance procedure. The current process discourages the finding of a solution to a problem. The grievance process is not perceived as a useful process to resolve problems. Firstly, employees are discouraged from seeking a solution because filing a grievance is used by supervisors as a black mark against their career advancement. So the problem just lingers in the background unresolved. On the other side of the coin there's a belief by certain employees that filing a grievance against a supervisor will be a black mark against the supervisor's record. Most people have lost sight of the purpose of the whole process, and it is now held in disrepute.

[*Traduction*]

première fois que les FI recevaient un texte intitulé *Actualités pour les FI*. Ce texte s'adressait directement à nous. C'est là que j'ai appris que les renseignements doivent s'adresser directement aux personnes si l'on veut qu'elles reçoivent le message voulu.

Il ne suffit pas de lancer des messages en l'air. Si l'on veut que les mutations donnent les résultats voulus, il faut que le processus soit ouvert et il faut donner aux employés le sentiment de participer.

Il faut imposer des limites raisonnables aux mutations. Nous croyons que les mutations constituent un excellent instrument de valorisation professionnelle au sein de notre groupe. Toutefois, nous croyons que pour les mutations entre groupes, il faudrait prendre en compte le mérite relatif et donner le droit d'appel. Ce projet de loi donne au Conseil du Trésor le droit d'établir les règles du jeu sans contestation aucune. Il faut que le système des mutations soit équitable et ait toutes les apparences de l'équité, et il faut que les employés y croient. Étant donné qu'il n'existe pas de processus de négociation collective permettant de négocier des compromis raisonnables, il faut établir une instance de surveillance à laquelle les deux parties, soit le Conseil du Trésor et les agents négociateurs, pourront s'adresser pour assurer l'équité du système.

L'association a constaté que la Commission de la fonction publique est un organisme composé d'employés professionnels dévoués qui peuvent aider les parties à en arriver aux compromis nécessaires. Ce n'est pas un instrument parfait, mais il fonctionne à l'intérieur de limites raisonnables. La loi devrait renforcer le rôle de la Commission de la fonction publique en lui conférant la responsabilité de gérer en toute indépendance le système des mutations pour le compte du Parlement. Il ne faut pas donner au Conseil du Trésor le droit illimité d'établir les règles du jeu sans rendre compte à qui que ce soit.

J'aimerais maintenant parler des exclusions. Le système actuel visant à exclure les employés des unités de négociations est injuste. Les définitions proposées à l'alinéa 5.1.1. sont trop vagues et provoqueront des exclusions inutiles plus nombreuses. Les définitions de l'article 4 donneront à la direction plus d'exclusions qu'il ne lui en faut pour gérer efficacement la fonction publique.

L'expérience que nous avons de l'actuelle procédure de règlement des griefs nous donne un bon motif de souhaiter le retrait du paragraphe 5.1.1. Le système actuel décourage les parties de trouver une solution au problème. À notre avis, la procédure applicable aux griefs n'est pas un moyen utile de résoudre les problèmes. D'abord, on décourage les employés de chercher une solution parce que les superviseurs se servent des griefs pour inhiber leur avancement professionnel. Si bien que le problème reste sans solution. De l'autre côté, certains employés croient que déposer un grief contre le superviseur entachera le dossier de ce superviseur. La plupart des gens ont perdu de vue la finalité de tout ce processus qui est aujourd'hui décrié par tous.

[*Text*]

We promote our association as a problem-solver. That is why our association avoids the formal process at all cost and concentrates on informal conflict resolution. In the vast majority of cases this results in solutions acceptable to both sides. We see a desperate need to eliminate the current system and introduce a new system, one that will establish an informal conflict resolution stage that encourages the parties to work out their difficulties before utilizing a formal process. There would be a need for only two levels in such a formal process, both at the executive level. This would save management and the bargaining agents valuable resources.

This committee has had extensive discussions on the need to streamline the staffing process in order to make it more cost effective. Yet there is no proposal before you to examine the formal grievance process with the same concern for cost and efficiency.

The current grievance process allows for four formal steps before proceeding to adjudication. In many cases, going through these steps is an entire waste of time and money. People at the first level do not have the authority or the knowledge to make the decisions. The decisions are dictated to them by the staff relations professionals. We propose that the formal process be limited to those who have the authority to make decisions, which is the executive group. The lower levels would participate in the informal conflict resolution stages and therefore would not be deprived of their right to belong to the association. We hope this example helps to explain why we see the need to limit exclusions to the definitions given in clause 4 and the need to delete proposed subsection 5.1(1).

We respectfully request that you give careful consideration to the proposals we have suggested in our brief. Thank you.

The Chairman: Thank you very much. I assume you've made presentations before parliamentary committees before?

Mr. Hosking: No, this is my first time.

The Chairman: Welcome. We have about 25 minutes left in the time that's assigned, so I'm going to divide the time equally among the three parties and give them the opportunity to make a comment on your presentation or ask you questions and give you the opportunity to respond. I think you'll find in most cases that it ends up being questions—providing somebody wants to ask you a question.

• 1550

Mrs. Catterall (Ottawa West): I'm pleased to hear your views on deployment because I agree that it is a good development tool. But you also mention the need for some type of supervision and monitoring of the process to ensure that it is not being abused.

You talked about deployment within levels. One of the concerns that has been raised with us is that the levels are going to be expanded to such an extent that a movement within a level can become either a promotion or a demotion quite easily. You talked about movements between groups.

[*Translation*]

Notre association est soucieuse de régler les problèmes, c'est une de nos raisons d'être. C'est pourquoi notre association évite à tout prix la procédure officielle et s'attache à résoudre les conflits à l'amiable. Dans la vaste majorité des cas, cela donne des solutions acceptables aux deux parties. Nous constatons la nécessité criante d'éliminer le système actuel et d'en introduire un nouveau, un système qui établira une phase où les conflits seront résolus à l'amiable et qui encouragera les parties à discuter de leurs difficultés avant d'avoir recours à la procédure officielle. On n'aurait besoin que de deux niveaux dans la procédure officielle, et les deux se situeraient au niveau exécutif. La direction et les agents négociateurs épargneraient ainsi des ressources précieuses.

Votre comité a longuement discuté de la nécessité de rationaliser le processus de dotation en personnel afin de le rendre plus économique. Et pourtant, vous n'avez devant vous aucune proposition visant à examiner la procédure applicable aux griefs qu'exprime ce même souci d'économie.

L'actuelle procédure de règlement des griefs prévoit quatre étapes officielles avant l'arbitrage. Dans la plupart des cas, tout ce processus est une perte complète de temps et d'argent. Les gens au premier niveau n'ont pas l'autorité ou le savoir voulu pour prendre les décisions. Les décisions leur sont dictées par les professionnels des relations de travail. Nous proposons que la procédure officielle soit limitée à ceux qui ont l'autorité de prendre les décisions, à savoir le groupe exécutif. Aux niveaux inférieurs, on chercherait à résoudre les conflits à l'amiable et, de cette façon, personne ne serait privé du droit d'appartenir à l'association. Nous espérons que cet exemple vous aidera à comprendre pourquoi nous trouvons nécessaire de limiter les exclusions aux définitions données à l'article 4 et de retrancher le paragraphe 5.1.1.

Nous vous demandons respectueusement d'étudier attentivement les propositions que contient notre mémoire. Merci.

Le président: Merci beaucoup. J'imagine que vous avez déjà témoigné devant un comité parlementaire?

M. Hosking: Non, c'est la première fois.

Le président: Je vous souhaite alors la bienvenue. Il nous reste 25 minutes du temps qui nous est imparti, je diviserai donc le temps également entre les trois partis et je leur donnerai la possibilité de faire des observations sur votre exposé ou de vous poser des questions, et vous aurez le loisir d'y répondre. Vous constaterez qu'il s'agit de questions dans la plupart des cas, si bien sûr les gens ont des questions à vous poser.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Je suis heureuse de vous entendre dire que les mutations constituent un bon instrument de développement professionnel. Mais vous avez également mentionné la nécessité d'établir une supervision ou un contrôle quelconque pour s'assurer que l'on n'en abuse pas.

Vous avez parlé des mutations à l'intérieur des niveaux. Certains nous ont répondu à ce sujet que les niveaux seront élargis à un point tel qu'un mouvement à l'intérieur d'un niveau pourrait tout aussi bien aboutir à une promotion qu'à une rétrogradation. Vous avez parlé des mouvements entre groupes.

[*Texte*]

For the members of the committee, could you clarify how you see differently deployments within levels and deployments between groups? Most important, what type of overview of that process do you see as necessary so that it won't be abused?

Mr. Hosking: It's difficult. We see our levels remaining as they are. We still don't know where our group is going to be in the new classification system, which causes some difficulty; if we understand that we're going to remain the way we are, then our levels... There are four, we're a very compressed group. As it states in our brief, a number of years ago we went through our whole thing being brought from six to four levels. So we're very compressed now.

Working within those levels, which has a very set salary range, we can't see that anybody is going to get a great advantage from that, that somebody's going to get a windfall from it, that you will move around within your group, that you progress through the steps through your increments within the group, and that you will be given a good opportunity to get into the various areas. You will be able to go to work in budgeting, you'll be able to go to work in financial services area, you'll be able to go into planning. You can move around and get a well-rounded education in the financial environment.

That's what we see as a big plus from this. Right now it's such a hassle to move people from one. You have a whole competition.

Our group is one of the very few groups that's been managed by a central body, in this case the Office of the Comptroller General, which has been looking at our group for many years and manages the group as a whole. Excellent educational things have been given to our group, educational benefits. It's given us our sense of community, our sense of professionalism. That's why we're concerned about career development, the need to make the gaining of experience as easy as we can.

Mrs. Catterall: Unfortunately we can't deal with legislation based on whether or not it happens to work well for your particular group. We have to look at a situation where you may have—in fact, you do have—moving toward a GE category, that may include up to 25% of the employees in the public service, if not more, the vast majority of whom are women, with a vast range from a very minimal salary to a quite healthy salary.

So I might ask you a hypothetical question. What if your group were to be lumped in with, for instance, library scientists, computer scientists, a whole number of other possible groups with similar professional status? I'd like to know how you feel about that.

Secondly, I'd like you to tell me first how many of your members are women and how many are men. As you are very well aware, one of the major concerns is whether this is going to block progress for women by simply reinforcing the attitudes the whole *Beneath the Veneer* report talked about as to who is and who is not suitable for career development and for promotion and training and so on.

[*Traduction*]

Auriez-vous l'obligeance d'expliquer aux membres du Comité la différence que vous voyez entre les mutations à l'intérieur des groupes et les mutations entre les groupes. Et surtout, dites-nous quelle type de surveillance il faudrait établir pour que l'on abuse pas des mutations.

M. Hosking: Question difficile. Nos niveaux devraient rester ce qu'ils sont. Nous ne savons toujours pas quelle place notre groupe occupera dans le nouveau système de classification, ce qui complique quelque peu notre tâche; si rien ne change, alors nos niveaux... Il y en a quatre, notre groupe est très restreint. Comme nous l'avons dit dans notre mémoire, il y a plusieurs années, notre groupe a été comprimé de six à quatre niveaux. Notre groupe est donc maintenant très restreint.

Si l'on reste à l'intérieur de ces niveaux, qui ont une grille salariale très ferme, personne ne tirera grand avantage des mutations, personne ne s'enrichira de cette façon, on ne fera que bouger à l'intérieur de son propre groupe, on gravira les échelons salariaux de ce groupe, et on aura ainsi l'occasion de travailler dans divers domaines. On pourra travailler au budget, on pourra travailler dans le domaine des services financiers, on pourra travailler en planification. L'employé pourra bouger et s'initier ainsi à toutes les facettes du milieu de la gestion des finances.

C'est là où nous voyons le plus grand avantage. À l'heure actuelle, c'est toute une histoire que de faire bouger les gens. Il faut organiser tout un concours chaque fois.

Notre groupe est l'un des rares qui est géré par un organisme central, à savoir le Bureau du contrôleur général, qui s'occupe de notre groupe depuis plusieurs années et le gère dans son ensemble. On a consenti ainsi à notre groupe d'excellents avantages éducatifs. C'est ce qui nous a donné notre esprit de corps, notre professionnalisme. Voilà pourquoi nous nous soucions de la valorisation professionnelle, du besoin d'acquérir l'expérience aussi aisément qu'il est possible.

Mme Catterall: Malheureusement, notre examen de la loi ne se limite pas à savoir si elle répond bien ou non aux besoins de votre groupe en particulier. Il nous faut envisager la situation où vous seriez obligés—d'ailleurs, vous l'êtes—d'entrer dans la catégorie GE, qui pourrait comprendre jusqu'à 25 p. 100 des employés de la fonction publique, sinon davantage, dont la vaste majorité sont des femmes et dont la grille de rémunération va du salaire le plus faible au salaire le plus élevé.

J'aimerais donc vous poser une question hypothétique. Qu'adviendrait-il si votre groupe était fusionné à d'autres groupes au statut professionnel semblable, par exemple, les bibliothécaires et les informaticiens? J'aimerais savoir votre sentiment à ce sujet.

Deuxièmement, j'aimerais que vous me disiez combien de vos membres sont des femmes et combien sont des hommes. Comme vous le savez fort bien, on s'inquiète de voir ce projet de loi bloquer le progrès des femmes en renforçant simplement les attitudes qu'a dénoncé le rapport intitulé *Au-delà des apparences*, attitudes qui déterminent qui a droit ou non à la valorisation professionnelle, à l'avancement, à la formation et au reste.

[*Text*]

I wonder if you could indicate to us how you think that equality of opportunity could be preserved. I assume your group is predominantly male.

Mr. Hosking: That's correct.

• 1555

Mrs. Catterall: By a large proportion?

Mr. Hosking: We're 34% female in our group and it's moving steadily up.

Mrs. Catterall: I realize I've put a couple of hypothetical questions to you, but I wonder if perhaps you could give me your comments on them. If your group were to be combined with many other groups to make a huge group of say, 60,000 or 30,000, would you still feel the same way about it?

Mr. Hosking: Our jobs have very particular qualifications, and I couldn't see that the qualifications to do the work would change in that it would be. . .we can see it now in some of the jobs where it's difficult. They can't move certain people into the jobs because they can't meet the basic qualifications. The qualifications have been made very strictly by the Office of the Controller General and they won't budge on them. They say that's the minimum qualification. If you don't meet it, you can't do the job. I can't see that we would move away from that in ours.

I guess I'm suffering a little bit from tongue fishing here because my experience is with one particular group. But maybe my colleague, Peter, would like to make some comments as well. He has a more rounded view of the world than I do.

Mr. Peter Seguin (Director, Labour Relations and Negotiations, Association of Public Service Financial Administrators): Part of what we have been very much involved in is this whole movement of changing the classification structure in the public service. The association has acted as a bit of a go-between between the various bargaining agents and the Treasury Board classification people, and your question is very much to the point. The first proposal that came out of the Public Service 2000 effort was in fact to do just what you suggested, and that is to fold this particular group into one very large group that's commonly being referred to now as a general services or GE group.

The latest proposal we're aware of is that this group will comprise some 115,000 people all in one and roughly make up between 15 and 18 current bargaining units. Those current bargaining units are split. The minimum number of levels in any one of those groups would probably be 6 and the maximum level is 8. So if you take an average of 7 by 15 units and you're going to compress those down in the latest proposal, we understand, to 6 salary levels, then your earlier point that if you have deployment and what you've now created is a classification structure where before there might have been 178 levels of pay and it's now compressed down into 6, by virtue of the compression it's possible to take a person who's at the minimum qualifications of a former level and who can now be artificially bumped to higher levels of pay and higher levels of work ahead of other people unless there's some process to govern deployment.

[*Translation*]

Pouvez-vous nous dire comment on pourrait préserver l'égalité des chances. J'imagine que votre groupe est surtout à prédominance masculine.

M. Hosking: C'est exact.

Mme Catterall: Dans une large mesure?

M. Hosking: Les femmes représentent 34 p. 100 de notre groupe et leur nombre augmente constamment.

Mme Catterall: Je vous ai posé quelques questions hypothétiques, et j'aimerais que vous y répondiez. Si votre groupe devrait être uni à plusieurs autres groupes pour constituer un groupe de, disons 60,000 ou 30,000 employés, vos idées changeraient-elles?

M. Hosking: Nos fonctions commandent des qualifications très précises, et je ne peux pas imaginer que ces qualifications changeraient dans un tel amalgame. . . on voit déjà les difficultés que cela pose dans certaines fonctions. Il y a certaines personnes à qui on ne peut pas confier ces fonctions parce qu'elles n'ont pas les qualifications fondamentales. Ces qualifications ont été arrêtées par le Bureau du contrôleur général qui ne changera pas d'avis à ce sujet. Le bureau estime qu'il s'agit de qualifications minimales. Si vous ne les avez pas, vous ne pouvez pas faire le travail. Je ne vois pas comment on pourrait changer quoi que soit dans notre cas.

Je sens que je m'égare un peu ici parce que mon expérience se limite à un seul groupe. Mais peut-être que mon collègue, Peter, pourrait faire quelques observations aussi. Sa vision des choses est plus complète que la mienne.

M. Peter Seguin (directeur, Relations de travail et négociations, Association des gestionnaires financiers de la fonction publique): Nous nous sommes intéressés de très près, entre autres choses, à tout ce mouvement qui vise à modifier la structure de classification au sein de la fonction publique. L'association a quelque peu servi d'intermédiaire entre les divers agents négociateurs et les responsables de la classification au Conseil du Trésor, et votre question est très pertinente. La première proposition issue de l'initiative Fonction publique 2000 consistait justement à faire ce que vous proposez, c'est-à-dire, de fusionner ce groupe particulier à un très grand groupe qu'on appelle généralement les services généraux ou groupe GE.

Aux dernières nouvelles, ce groupe comprendrait environ 115,000 personnes et entre 15 et 18 unités de négociation. À l'heure actuelle, ces unités de négociation sont divisées. Chacun de ces groupes comprendrait au minimum six niveaux et huit au maximum. Donc si vous avez en moyenne entre sept et 15 unités et que vous les réduisez selon la dernière proposition, à six niveaux salariaux je crois, vous avez donc raison de dire qu'en cas de mutation dans une structure de classification où vous auriez pu avoir autrefois jusqu'à 178 échelons salariaux et qu'il n'y en a plus que six, il serait alors possible qu'une personne ayant les qualifications minimales d'un ancien niveau se retrouve artificiellement promue à un niveau plus élevé de rémunération et à des échelons de responsabilité plus élevés à moins qu'il n'existe une instance quelconque pour contrôler les mutations.

[*Texte*]

We can clearly understand the points that have been made to this committee by those bargaining agents who will be affected by that kind of compression, most notably in the GE group. The latest proposal we heard is that group is going to entail all of the current Public Service Alliance groups in both the administrative and foreign service category and the administrative support. We can understand the concern. Again, as Merdon said, the current proposal is that our group, the FI people, will be left alone in a current group structure as a subgroup of that, and because it's a professional group it's governed by the requirement for a professional accounting certification to work at the 2 level or above. It's very specific and may not be affected by artificial deployments in the same way that a very large group without very defined professional qualifications might be.

So we clearly understand the concerns expressed by some of the other bargaining agents about this artificial ability to move and we support very much the idea that there has to be a mechanism to make deployments open for people to participate in it, not leave it strictly up to Treasury Board to make the regulations. I think there have been some suggestions to this committee that the best way to do that would be to allow the bargaining agents to negotiate, or at least to have some say at the policy level with each department on how deployments are going to work within the departments.

I think that sort of proposal is very reasonable because there are currently, I think, 87 departments and agencies under Schedule I and they range in size from 9 person-years to thousands. So you can't have an administrative system for deployment in a department with 10 people that would be the same as a department that has 500 or 600 or even 1,000.

There needs to be a control on deployment and the kinds of concerns you've raised about the artificial ability to move people through the system. If there is no control and it is simply up to the managers, then there can be favouritism all over the place, and no mechanism.

• 1600

Ms Langan (Mission—Coquitlam): When the alliance was presenting before us, Daryl Bean said that he thought the level of contracting-out would be in excess of $5 billion a year, which is not as relevant as what I'm going to ask you now. In response, the President of the Treasury Board stated that he could not provide exact or even ballpark figures, and that the estimates of the alliance were grossly out of line. He also stated that it wasn't possible to determine the level of contracting-out.

I notice you haven't mentioned that in your brief, but as people who do deal with financial matters, does your group share the view in terms of the level of contracting-out? Is it possible to figure that out?

Mr. Hosking: We feel that the provisions that are provided in the work force adjustment policy look after our members very well if something is contracted out.

[*Traduction*]

Nous comprenons fort bien les arguments qui ont été présentés devant votre comité par les agents négociateurs qui subiraient l'impact de ces compressions, surtout le groupe GE. Selon la dernière proposition que nous avons entendue, ce groupe comprendrait tous les groupes de l'Alliance de la fonction publique dans la catégorie du soutien administratif et la catégorie administrative et du service extérieur. Nous comprenons leurs inquiétudes. Encore là, comme l'a dit Merdon, il est proposé que notre groupe, FI, occupe une place réservée dans cette structure en tant que sous-groupe, et parce qu'il s'agit d'un groupe professionnel, on exige le diplôme de comptable professionnel pour travailler à partir du deuxième niveau. C'est une exigence très précise que ne changeront pas les mutations artificielles comme on le verrait dans un groupe très vaste sans qualifications professionnelles définies.

Donc nous comprenons très bien les inquiétudes exprimées par d'autres agents négociateurs au sujet de l'artificialité des mutations, et nous sommes très favorables à l'idée d'instituer un mécanisme de mutation ouvert qui permettrait aux employés de participer. Nous ne voulons pas laisser uniquement au Conseil du Trésor le soin d'établir les règles du jeu. Si mon souvenir est exact, certains ont dit au comité que la meilleure solution consisterait à permettre aux agents négociateurs de négocier ou à tout le moins de leur donner voix au chapitre dans l'élaboration des politiques de mutation des ministères.

Je pense que c'est une proposition très raisonnable parce qu'il existe à l'heure actuelle, je crois, 87 ministères et organismes de l'annexe 1 et leur taille varie de neuf années-personnes à plusieurs milliers. Donc la politique de gestion des mutations d'un ministère n'ayant que 10 employés ne ressemblerait pas du tout à celle d'un ministère comptant 500, 600 ou même 1,000 employés.

Il faut instituer un contrôle des mutations et apaiser les inquiétudes dont vous avez parlé en ce qui a trait à l'artificialité des mutations à l'intérieur du système. Si aucun contrôle n'est exercé et si l'on s'en remet entièrement aux gestionnaires, il risque d'y avoir du favoritisme et aucun recours possible.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Lorsque l'Alliance a comparu devant le Comité, Daryl Bean a déclaré que, à son avis, la sous-traitance représenterait plus de cinq milliards de dollars par an, et ma question portera justement sur ce point. En réponse, le président du Conseil du Trésor a déclaré qu'il lui était impossible de fournir le chiffre exact ou même un ordre de grandeur, et que les prévisions établies par l'Alliance étaient tout à fait exagérées. Il a ajouté qu'il était impossible de déterminer le coût de la sous-traitance.

Je remarque que vous n'en faites pas mention dans votre mémoire, mais puisque votre groupe se préoccupe des questions financières, partage-t-il cette opinion en ce qui a trait à la sous-traitance? Est-il possible d'en calculer le coût?

M. Hosking: À notre avis, les dispositions que renferme la politique sur l'adaptation de la main d'oeuvre protège suffisamment bien nos membres, en cas de sous-traitance.

[*Text*]

Ms Langan: That's not the question I was asking.

Mr. Hosking: No. But in context of that, my views about my work in the day-to-day public service I don't think I'm at liberty to speak about here. I can talk to you generally about accounting and that type of thing.

Ms Langan: Well, that's what I'm asking. How difficult would it be to figure out how much contracting-out. . .?

Mr. Hosking: It's not difficult. If you devise an accounting system the objective of which is to attract contracting, it can be devised quite easily. But you have to have that as one of the goals of the information you want to collect, as in any system. If the system isn't designed to collect that particular type of information, you could go to the original documents, but it would cost you $5 billion just to do up the figures. You would be spending an inordinate amount of time trying to collect the data if it's not captured at source when it is originally input.

Ms Langan: And we don't capture at source?

Mr. Hosking: I think the President of the Treasury Board is saying to you that they don't capture it in that way and it would be very difficult to gather it together. It would be very costly. I think I would have to agree with him. You would have to change the slant of collecting your data, as in any accounting system. If you don't collect it at the beginning, it's very difficult sometimes to collect it afterwards.

Ms Langan: Thank you. Under section 5 of the Public Service Employment Act, the section that prohibits discrimination, that doesn't include sexual orientation. I'm pleased to see that you've brought this forward as an area that is deficient. I note that you suggested it be amended by adding the words "sexual orientation" to the prohibited grounds of discrimination for staffing purposes. I want to clarify that what you're meaning here has nothing to do with benefits. It's strictly discrimination—hiring, merit, deployment, all of those kinds of factors—when it comes to where you fit in the workplace.

Mr. Hosking: Our constitution and our present collective agreement both have that wording in it, and we think that any other legislation that affects us should also have the same wording as our collective agreement and the constitution, which I'm bound to uphold, of our association.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): I want to thank both the witnesses, and thank you, Mr. Hosking, for your presentation. I have to agree with you that fair treatment through compromises is the only way to go. I think through your report you do support quite a bit that's in the bill that's here. I think I understood you to say that you approved of the expansion of arbitration as well as the conciliation to arbitration, and the 90-day notice to bargain.

Mr. Hosking: Oh yes, very much so. We have used arbitration for many years now.

[*Translation*]

Mme Langan: Ce n'est pas la question que j'ai posée.

M. Hosking: Non. Mais compte tenu de ce qui précède, je n'ai pas le loisir de vous donner mon avis sur mes fonctions précises et la routine de la fonction publique. Je peux vous parler de façon générale de comptabilité et de ce genre de chose.

Mme Langan: C'est justement ce que je vous demande. Est-il vraiment difficile de calculer combien la sous-traitance. . .?

M. Hosking: Ce n'est pas difficile. Si l'on conçoit un système comptable portant précisément sur la sous-traitance, il n'y a pas de problème. Toutefois, il faut que ce soit prévu dans les renseignements que l'on cherche à recueillir, comme pour tout autre système. Si le système n'est pas conçu pour recueillir ce genre de renseignements précis, on peut consulter les documents originaux, mais ce simple calcul risque de vous coûter cinq milliards de dollars. Il faudrait perdre énormément de temps à recueillir les données si elles ne sont pas saisies à la source dès leur entrée dans le système.

Mme Langan: Et nous ne les saisissons pas à la source?

M. Hosking: Je pense que le président du Conseil du Trésor vous a dit que ces données ne sont pas saisies de cette façon et qu'il serait donc très difficile de les compiler. Cela coûterait très cher. Je suis assez d'accord avec lui sur ce point. Il faudrait modifier tout le système de collecte des données, comme dans n'importe quel autre système comptable. Si ces données ne sont pas saisies dès de le début, il est très difficile parfois de les recueillir par la suite.

Mme Langan: Je vous remercie. En vertu de l'article 5 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, soit la disposition qui interdit la discrimination, l'orientation sexuelle n'est pas incluse. Je suis heureuse de voir que vous avez signalé cette lacune. Vous proposez de modifier cet article en ajoutant l'expression «orientation sexuelle» aux motifs de discrimination interdit lors du recrutement. Je voudrais m'assurer que votre proposition n'a rien à voir avec les avantages sociaux. Vous parlez uniquement de la discrimination: embauche, mérite, mutation, tous ces facteurs—à l'égard d'une personne dans son milieu de travail.

M. Hosking: Ces dispositions se trouvent dans l'acte constitutif de notre Association et dans la convention collective en vigueur; à notre avis, toutes les autres lois qui touchent nos membres devraient prévoir la même disposition que notre convention collective et l'acte constitutif de notre Association, que je suis tenu de respecter.

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Je tiens à remercier les deux témoins, et je vous remercie, monsieur Hosking, de votre exposé. Je conviens avec vous que l'égalité de traitement par le compromis est la voie à suivre. Dans votre exposé, vous appuyez une bonne partie des dispositions du projet de loi à l'étude. Je pense même vous avoir entendu dire que vous approuvez les nouveaux critères relatifs à l'arbitrage et le principe de la conciliation avant l'arbitrage, ainsi que l'avis de 90 jours pour la tenue des négociations.

M. Hosking: Vous avez parfaitement compris. Nous avons recours à l'arbitrage depuis déjà de nombreuses années.

[*Texte*]

Mrs. Sparrow: I would like to go back to the very beginning of your presentation, when you mentioned that you broke off, or split off, in 1989 from PSAC. Are some of the difficulties that you found at that particular point in time alleviated in this particular bill?

• 1605

Mr. Hosking: It did not have anything to do with the legislation. It had to do with the fact that the Public Service Alliance passed a resolution that said that our group could no longer have arbitration. It did that through a convention. We felt it was not the right of the convention to do that, and our membership spoke and left.

Mrs. Sparrow: I am sorry. I misunderstood you.

With regard to competition, I think I heard you say that the present system remains aloof, that competitions were posted many floors removed from potential candidates, or they were not given notice. With regard to removing competition in certain areas or in the areas, do you feel this is a better method?

Mr. Hosking: We are trying to say that for deployment to be successful, people have to feel they are included. What we are talking about when we talk about an invitation is that in the immediate area where deployment is being considered, such as the directorate or whatever, they should come around to tell people that they are looking for deployments, tell them what they are looking for in terms of qualifications, and invite them to apply. And put a letter on the employee's desk; don't post a notice two floors up, or whatever. Go to the people and say, we are interested in you, in your career, and if you are interested please apply; we are looking for your application.

Mrs. Sparrow: Therefore the decision would be left to the manager of the department once everybody had been notified.

Mr. Hosking: They would look at everybody and notify all those who came in, look at the potential candidates and decide who the person is they are going to deploy. I am hoping that deployment would start an even better career progression, that we could start discussing through the association development. These mechanisms would make it easier for managers to have this better career path. We could look at a well-rounded development cycle for employees who chose that and could see the benefits in it. Some people are happy to do the same type of work year in and year out, others are not. But the ones who want to get other experiences, it would be a much better system, which would work smoothly for everybody. I think there would be a lot of benefits for employees as well as management.

Mrs. Sparrow: You also mentioned the elimination or deletion of proposed section 5.1(1). But generally speaking, you feel the general direction of this bill is correct.

[*Traduction*]

Mme Sparrow: Je voudrais revenir au tout début de votre exposé, où vous avez dit que vous vous êtes séparé de l'AFPC en 1989. Le projet de loi à l'étude remédie-t-il à certaines difficultés que vous avez éprouvées à l'époque?

M. Hosking: Cela n'avait rien à voir avec le projet de loi. Nous avons pris cette décision parce que l'Alliance de la fonction publique a adopté une résolution portant que notre groupe n'aurait plus accès à l'arbitrage. Cette résolution a été adoptée lors d'un congrès. Nous avons estimé que le congrès n'avait pas le droit d'agir ainsi et les membres de notre association sont intervenus et sont partis.

Mme Sparrow: Je regrette, j'avais mal compris ce que vous aviez dit.

En ce qui concerne les concours, je pense vous avoir entendu dire que le système actuel est très imparfait, que les avis de concours sont bien souvent affichés à des étapes trop éloignées des candidats éventuels ou que ces derniers ne sont même pas toujours avertis. À votre avis, vaut-il mieux supprimer carrément les concours dans certains secteurs ou régions?

M. Hosking: Nous disons que, pour que le système de mutation soit une réussite, les gens doivent avoir l'impression de ne pas être exclus. Lorsque nous parlons d'invitation, nous voulons dire que, dans le secteur visé par les projets de mutation, par exemple la direction générale ou autres, les gestionnaires devraient venir dire aux employés qu'ils cherchent des personnes pour des mutations, leur expliquer les qualités requises et les inviter à poser leur candidature. Et il faut pour cela déposer une lettre sur le bureau de l'employé et non pas afficher un avis deux étages plus haut ou ailleurs. Il faut aller voir les gens et leur dire: nous nous préoccupons de votre carrière et si ce poste vous intéresse, n'hésitez pas à présenter votre candidature; nous comptons sur vous.

Mme Sparrow: La décision reviendra donc aux gestionnaires du service lorsque tous les employés auront été avertis.

M. Hosking: Ils examineront toutes les candidatures, préviendront tous ceux qui se présentent et choisiront ensuite la personne qui va être mutée. J'espère que la mutation marquera le début de meilleures possibilités d'avancement professionnel, et que nous pourrons commencer à discuter avec les membres de l'association. Grâce à ce système, il sera plus facile aux gestionnaires d'établir un meilleur cheminement de carrière. Nous pourrions prévoir un cycle de perfectionnement harmonieux pour les employés qui optent pour cette solution et la jugent avantageuse. Certaines personnes se contentent d'assumer les mêmes fonctions d'une année à l'autre, mais tout le monde n'est pas dans ce cas. Pour ceux qui veulent élargir leur expérience, le système serait nettement amélioré et permettrait à tous de progresser sans heurts. Ce système présente de nombreux avantages, à mon avis, tant pour les employés que pour les gestionnaires.

Mme Sparrow: Vous avez parlé aussi de l'abrogation du projet d'article 5.1(1). En général, vous estimez que l'orientation globale de ce projet de loi est satisfaisante.

[*Text*]

Mr. Hosking: Not for exclusions. They still want the same old processes, especially in grievances, which we find is the biggest problem. We feel they should limit the exclusions to the executive category, which is already excluded entirely, and we have no argument with that whatsoever, and that we try more of the informal conflict resolution. And when that fails, then you go to some of the executive category. They are the people who have the authority. They have all the experts there. Then we can get into a formal process.

Mrs. Sparrow: Regarding informal conflict resolving, are you talking about the immediate people?

Mr. Hosking: Yes.

Mrs. Sparrow: Or are you talking about an arm's length...?

Mr. Hosking: We seem to get together the two people. We have staff relations on one side helping the supervisor. We are helping our employee. We get together and we work it out. We sit down, identify the problem, and look at realistic solutions.

Mrs. Sparrow: I bet 90% of the time you are successful.

Mr. Hosking: I think we are better than that.

Mrs. Sparrow: Better than that?

Mr. Hosking: Yes. We do not get into filing this dreaded grievance. The process has just lost it.

Mrs. Sparrow: It is very bureaucratic, or cold, or aloof.

Mr. Hosking: At some point you need somebody to make a decision, and then you can get into the formal one. Those people will have the power and can make the decision, and we can get on to adjudication after that, or whatever we have to, with a third party.

Mrs. Sparrow: What allows you to do that? Is this not something the department just decides with regard to informal resolving of conflicts?

Mr. Hosking: It has always been there. It has been encouraged. But it has just been so much "file that piece of paper, file that grievance". We do not believe in that.

Mrs. Sparrow: I agree with you.

Mr. Hosking: When we see a problem, we identify the problem and say, let's find a solution that everybody can work with. You are not going to win all the time. We approach it from a much different attitude. We are not there to put a black mark against anybody; we are there to find a solution to a problem.

Mrs. Sparrow: You are not there as enemies but as team players, and you want to help.

• 1610

Mr. Hosking: We have a problem; let's find a solution.

[*Translation*]

M. Hosking: Pas pour les exclusions. Le gouvernement veut maintenir d'anciennes procédures, surtout pour les griefs, ce qui nous pose un gros problème. À notre avis, les exclusions devraient se limiter à la catégorie de la direction, qui est déjà totalement exclues, et nous n'y trouvons rien à redire, mais il faudrait essayer plus souvent de régler les litiges de manière officieuse. En cas d'échec, on peut alors s'adresser à certains cadres supérieurs. Ce sont eux qui détiennent les pouvoirs. Ils sont entourés de tous les experts voulus. Nous pouvons ensuite instituer une procédure officielle.

Mme Sparrow: En ce qui concerne le règlement des litiges selon une méthode officieuse, parlez-vous du superviseur immédiat?

M. Hosking: Oui.

Mme Sparrow: Ou parlez-vous de personnes totalement indépendantes...?

M. Hosking: Les deux semblent marcher de pair. Il y a d'un côté les gens des relations de travail qui aident le superviseur. Nous aidons notre employé. Nous nous réunissons et trouvons une solution. Nous discutons, cernons le problème et envisageons des solutions réalistes.

Mme Sparrow: Je parie que vous y parvenez neuf fois sur 10.

M. Hosking: Nos résultats sont encore meilleurs.

Mme Sparrow: Encore meilleurs?

M. Hosking: Oui. Nous réussissons à éviter le dépôt de ces redoutables griefs. C'est du domaine du passé.

Mme Sparrow: Tout cela est très bureaucratique, très détaché, très froid.

M. Hosking: À un moment donné, il faut que quelqu'un prenne une décision, et ensuite on peut avoir recours à la méthode officielle. Ces personnes auront les pouvoirs voulus et pourront prendre les décisions, après quoi nous aurons recours à l'arbitrage, ou autre, auprès d'une tierce personne.

Mme Sparrow: Qu'est-ce qui vous permet d'agir ainsi? N'est-ce pas la direction qui prend les décisions quant aux règlements officieux des litiges?

M. Hosking: Cela a toujours existé. On a même favorisé ce système. Toutefois, on a toujours insisté sur le dépôt des griefs. Nous ne croyons pas en ce système.

Mme Sparrow: Je suis bien d'accord avec vous.

M. Hosking: Lorsqu'un problème se pose, nous le cernons et nous essayons de trouver une solution acceptable par tous. Nous ne gagnons pas à tous les coups. Nous abordons la question sous un angle totalement différent. Nous ne sommes pas là pour trouver des coupables, mais plutôt pour trouver une solution à un problème.

Mme Sparrow: Autrement dit, vous discutez non pas en tant qu'ennemis mais plutôt en tant que co-équipiers, et vous essayez vraiment de trouver une solution.

M. Hosking: Il y a un problème: nous voulons y trouver une solution.

[*Texte*]

M. Bellemare (Carleton—Gloucester): Merci, monsieur le président.

J'aimerais poser une question concernant le principe du mérite. Dans le projet de loi proposé, le principe du mérite semble s'appliquer dans le domaine de la compétition, c'est-à-dire lors de la première nomination à la Fonction publique. Mais lorsque vient le temps de mutations ou de promotions internes, le principe du mérite semble changer de définition et on parle strictement de qualifications et non pas de qualifications et de compétition avec d'autres. J'aimerais connaître vos opinions à ce sujet.

Mr. Hosking: I have to say that I look at things from a very narrow perspective. Within our group the tests of merit are based on certain qualifications to get into the level, and a competition to get in is fine. Once you get into that level, I see the career development aspect as important. If you want to deploy someone into budgets to get experience, and that person has to compete against other people who may have years of experience in the budget process, he is not going to stand a chance. He's not going to get a chance to develop. That's what the present system is discouraging, I believe. You have to have a certain level of competence to be a level-2 financial officer, and then within that it's important to have experience in the various aspects of financial administration.

The way we see it, deployment would be an excellent career development tool that we can use within our group to provide that well-rounded experience, which is necessary, I think, to be a good financial officer. You have to realize that the whole framework of the way the government now budgets is going to change. We're going to the single operating budgets. Financial officers are now going to be financial advisers. As we say in our brief, we're no longer going to be the police officers saying, you didn't follow the rules. We're going to give advice to the various responsibility centres. They're going to be coming to us. We're going to be financial advisers. Therefore that rounded experience is going to become even more critical. That's why we see this as a valuable tool for career development purposes.

M. Bellemare: Je suis d'accord avec vous, il y a un côté positif à la Fonction publique, à savoir qu'il faut avoir du potentiel pour le développement de carrière. Cependant, on ne vit pas toujours dans le meilleur des mondes ou dans des tours d'ivoire. Est-ce que vous vous sentez rassuré par l'absence de mécanisme à la disposition de ceux qui se sentent lésés?

Mr. Hosking: I guess we're at a disadvantage. We haven't seen any of the regulations. There's a lot of "trust us; we're going to make the right regulations". It seems to give the right to complain. Is the Public Service Commission going to simply be allowed to find on the fact that they didn't violate Treasury Board rules? Is the Public Service Commission going to be able to independently give an assessment on the rules and say that the rules aren't fair, or

[*Traduction*]

Mr. Bellemare (Carleton—Gloucester): Thank you, Mr. Chairman.

I would like to ask a question on the merit principle. In the proposed bill, the merit principle seems to apply at the competition level, namely for the first appointment to the Public Service. But when employment or internal promotions are being considered, the merit principle seems to have a new definition and it deals only with qualifications instead of qualifications and competition with other employees. I would like to have your comments on this matter.

M. Hosking: Je dois avouer que j'envisage cette question d'un point de vue très étroit. Dans notre groupe, les critères du mérite se fondent sur certaines exigences requises pour accéder au niveau d'emploi, et l'entrée se fait par concours. Une fois que l'on a atteint ce niveau, l'élément perfectionnement professionnel est important. Si on veut muter un employé à la division des budgets pour qu'il acquière de l'expérience, et que cet employé doit livrer concurrence à certains collègues qui eux ont des années d'expérience du processus budgétaire, il n'aura aucune chance. Il n'aura donc aucune chance de se perfectionner. C'est à cet égard que le système actuel est décourageant, à mon avis. Il faut avoir un certain niveau de compétence pour occuper un poste d'agent financier de niveau 2, et une fois arrivée à ce niveau, il importe de bien connaître les divers aspects de la gestion financière.

De la façon dont nous voyons les choses, la mutation constituera un excellent moyen de perfectionnement professionnel que nous pourrons utiliser dans notre groupe pour donner à l'employé cette expérience pratique qui est essentielle, à mon avis, pour être un agent financier chevronné. Il faut bien comprendre que tout le cadre de budgétisation du gouvernement va évoluer. Nous nous orientons vers les budgets de fonctionnement. Les agents financiers vont devenir des conseillers financiers. Comme nous le disons dans notre mémoire, nous ne serons plus les agents de police qui signalent les cas d'infraction au règlement. Nous allons devenir des conseillers auprès des divers centres de responsabilité. Ils nous consulteront. Nous serons des conseillers financiers. Il sera donc d'autant plus crucial de connaître à fond tous les aspects du travail. C'est pourquoi le nouveau système des mutations représente à notre avis un outil précieux aux fins du perfectionnement professionnel.

Mr. Bellemare: I agree with you, there is a positive side to the Public Service, namely that employees must be provided with opportunities for career development. However, one does not always live in the best of all worlds or in ivory towers. Do you have any concerns about the fact that no mechanism is available for those who feel they have been unfairly treated?

M. Hosking: Je suppose que nous sommes dans une position désavantageuse car nous n'avons pas vu les règlements proposés. On nous dit: «faites-nous confiance, nous allons adopter les bons règlements». On semble accorder le droit de plainte. Va-t-on simplement permettre à la Commission de la Fonction publique de déterminer qu'il n'y a pas eu infraction aux règlements du Conseil du Trésor? Va-t-elle être en mesure de porter un jugement indépendant

[*Text*]

can they just say that the rules Treasury Board set out were followed to the letter? We don't see that as being adequate.

We feel the Public Service Commission has to have the power to judge the rules, to say whether they're fair and that what has been worked out is fair, and that we can go to them and to Treasury Board and argue before them a reasonable set of rules. Right now we don't see that there's any chance to argue anywhere. There may be some concrete proposals put forward for that. I don't know. I understand some amendments are coming, but that's the one big flaw that we see.

• 1615

M. Bellemare: Vous vous dites donc qu'en principe on s'en va dans la bonne direction et vous en faites foi parce que vous êtes une personne de conscience.

Cependant, vous ne me rassurez pas et je suis sûr que vous ne rassurez pas les autres membres de la Fonction publique qui sont à l'extérieur de votre secteur en ce qui concerne des mécanismes où on peut être protégé là où il y a possibilité d'abus, sinon des abus réels.

Ma deuxième et dernière question, monsieur le président, va être très courte. J'imagine que la réponse va être encore plus courte. Elle s'adresse à l'adjoint parlementaire responsable de ce projet de loi et je repose ma question: Est-ce que vous avez les amendements du gouvernement pour le projet de loi?

Mr. Kempling (Burlington): No, I don't have the amendments. They will be along, we expect, very shortly. When we've heard our last witnesses we'll... I think we've circulated a paper asking you if you have any amendments. When you have them we'll put them all together. But we are not going to put amendments here while we're still hearing witnesses.

The Chairman: I would like to thank the two witnesses for their presentation. You've helped add to dispelling the myth of civil servants, at least I hope you have, because I've been quite impressed with the civil servants who have appeared before this committee and most of the ones I have seen work. I agree with your opening comments that something has to be done to dispel that myth. I think as people get to see the work that's being done by some of the very competent and qualified people we have, they'll see those indeed are myths. Also on behalf of the committee, I want to thank you for taking the time and sharing your experiences and your opinions. You've helped us with our deliberations. We thank you on behalf of all members.

Mr. Hosking: Thank you for listening.

Mrs. Catterall: I just want to let you know I have an appointment at 5 p.m. so I have to leave about five minutes before the end. But I wonder if we could ask Mr. Kempling a little further about amendments, because the government has prepared amendments, and I don't really see a lot of point in my wasting the time of legal counsel developing amendments that perhaps deal with the same subject-matter. The minister did indicate when our hearings started, nearly a month ago,

[*Translation*]

sur les règles en vigueur et de dire qu'elles sont injustes, ou pourra-t-elle se contenter de dire que les règles énoncées par le Conseil du Trésor ont été respectées à la lettre? Tout cela ne nous paraît guère satisfaisant.

À notre avis, la Commission de la Fonction publique doit être habilitée à évaluer le règlement, à dire si ce règlement et les modalités proposées sont équitables et que l'on peut s'adresser à elle ainsi qu'au Conseil du Trésor pour défendre une série de règles acceptables. À l'heure actuelle, il est impossible de présenter de tels arguments. Certaines propositions concrètes seront peut-être formulées sur ce point. Je n'en sais rien. Je sais que des amendements vont être proposés, mais c'est à notre avis l'une des lacunes sérieuses de ce projet de loi.

Mr. Bellemare: You think then that we are going in the right direction and you are here to prove it, because you are a contentious person.

However, we are still concerned, and I am sure that other members of the Public Service outside your area are concerned, about the mechanisms capable of protecting us in case of potential or actual abuse.

Mr. Chairman, my second and last question is going to be very short. And I suppose the answer is going to be even shorter. This question is for the parliamentary assistant responsible for this bill. I ask it again: Have you received the government amendments for the bill?

M. Kempling (Burlington): Non, nous n'avons pas reçu les amendements. Je suppose qu'ils nous parviendront très prochainement. Lorsque nous aurons entendu nos derniers témoins... Je pense que nous avons distribué un document vous demandant si vous aviez des amendements à formuler. Nous les classerons tous ensemble une fois que nous les aurons reçus. Cependant, nous n'allons pas présenter les amendements tant que tous les témoins n'auront pas comparu.

Le président: Je remercie les deux témoins pour leur exposé. Vous avez contribué à dissiper le mythe qui entoure les fonctionnaires. Je l'espère de tout coeur, car j'ai été très impressionné par les fonctionnaires qui ont comparu devant le comité et par la plupart de ceux que j'ai pu observer au travail. Je suis d'accord avec ce que vous avez déclaré dans vos remarques préliminaires. Il faut faire quelque chose pour dissiper ce mythe. Je crois que ce mythe se dissipera lorsque les gens pourront constater le travail que font certains fonctionnaires très compétents et qualifiés. Au nom du comité, je vous remercie d'avoir pris le temps de venir nous faire part de votre expérience et de vos opinions. Votre témoignage sera utile pour nos délibérations. Je vous remercie au nom de tous les membres du comité.

M. Hosking: Je vous remercie pour votre attention.

Mme Catterall: Je voudrais vous dire que j'ai un rendez-vous à 17 heures et que je devrai partir environ 5 minutes avant la fin. J'aimerais cependant poser une autre question à M. Kempling au sujet des amendements. En effet, puisque le gouvernement a préparé des amendements, je ne vois pas vraiment l'utilité de mobliliser le temps du conseiller juridique pour mettre au point des amendements qui feront peut-être double emploi. Lorsque nous avons commencé nos

[*Texte*]

that they would be tabled with the committee. I wonder if I could urge him to table them as soon as possible, because it just doesn't make any sense for us to duplicate our efforts and the efforts of parliamentary staff.

Mr. Kempling: I understand what Mrs. Catterall is getting at, but in the normal process of a piece of legislation, after we've heard the witnesses then the government will look at all the briefs that have been presented and the testimony that's been put forward, and if they decide they are going to put some amendments as a result of that process, then they'll put them together. At the same time the members of the committee, if they have amendments they wish to put, then they put them, they submit them to the clerk, the clerk determines whether or not they are receivable, whether they're procedurally correct and so forth, and then the committee sits down and we go over the amendments and we go to clause-by-clause consideration and discuss them at that time. I don't see that we're going to change that, certainly not while we're hearing witnesses.

The Chairman: But I believe our last witness is coming tomorrow. I sincerely hope we can see whatever—

Mr. Kempling: Yes.

The Chairman: —amendments are proposed as soon as possible.

May I invite our next set of witnesses from the National Union of Public and General Employees to take their seats, please.

Mrs. Catterall: Perhaps I could finish, Mr. Chairman, while our witnesses are coming to the table. I hope Mr. Kempling will bear in mind they have all the resources of the department at their disposal. I certainly don't and Mr. Bellemare doesn't. With two major bills in my area before committees right now, I need to be extremely careful of how I use my time.

I think the situation is somewhat different in this case because these are not only amendments developed as a result of hearings before the committee, but they are amendments the minister himself indicated had been developed as a result of input from various sources. I suppose tomorrow we might have a few minutes to talk about where we're proceeding from here, after we hear our witnesses.

• 1620

The Chairman: I would hope we would.

I hope you have a very short point, Ms Langan. I don't want to take away from our witnesses' time.

Ms Langan: I appreciate that, but I've had my hand up since this discussion began, Mr. Chairman.

I, too, am concerned, and what I'm most concerned about is the lack of any clear-cut guideline in terms of time lines. We don't know if we're expected to have amendments produced by Friday morning, or Monday, or next Friday, and

[*Traduction*]

travaux, il y a près d'un mois, le ministre nous a déclaré que les amendements seraient présentés au comité. Je vais l'inviter à le faire le plus rapidement possible, car il me paraît inutile de faire les choses en double et de gaspiller le temps du personnel parlementaire.

M. Kempling: Je vois où Mme Catterall veut en venir, mais, d'après la procédure normale, le gouvernement prend connaissance des mémoires et des témoignages qui ont été déposés une fois que tous les témoins ont comparu et décide à ce moment là s'il est nécessaire de présenter des amendements. Parallèlement, les membres du comité peuvent présenter leurs propres amendements, les remettre au greffier qui décide s'ils sont recevables ou non et s'ils respectent la procédure. Ensuite, le comité reprend ses travaux, passe en revue les amendements et procède à l'examen article par article du projet de loi. Je crois que nous n'allons rien changer à cette procédure, surtout pas tant que l'audition des témoins ne sera pas achevée.

Le président: Mais je crois que notre dernier témoin est prévu pour demain. J'espère vraiment que nous pourrons prendre connaissance...

M. Kempling: Oui.

Le président: ...le plus tôt possible des amendements qui seront proposés.

J'invite nos prochains témoins du Syndicat national des employées et employés du secteur public et généraux à venir à la table.

Mme Catterall: Monsieur le président, je vais terminer pendant que les témoins s'installent. J'espère que M. Kempling n'oublie pas que toutes les ressources du ministère seront à sa disposition. J'en tiens compte moi-même et M. Bellemare aussi. Je dois vraiment faire très attention à la façon dont j'utilise mon temps, puisque les comités sont actuellement chargés d'étudier deux projets de loi importants qui sont de mon ressort.

La situation est légèrement différente cette fois, puisqu'il n'y a pas que des amendements élaborés à la suite de l'audition des témoins, mais qu'il y a aussi des amendements que le ministre a préparé lui-même après s'être informé auprès de diverses sources. Nous aurons peut-être le temps demain, après l'audition de nos témoins, de discuter de la direction que nous voulons prendre.

Le président: J'espère bien.

Madame Langan j'espère que ce ne sera pas trop long, parce que je ne veux pas empiéter sur le temps réservé aux témoins.

Mme Langan: Je comprends bien, monsieur le président, mais je lève la main depuis le début de la discussion.

Moi aussi, je suis inquiète et ce qui me préoccupe le plus, c'est l'absence de lignes directrices précises en matière de temps. Nous ne savons pas si nous devons produire des amendements d'ici vendredi matin, lundi ou vendredi

[*Text*]

we do have limited resources. We have very hard-working staff and I think it only fair to give us the opportunity to do a serious piece of work here. We've had some terrific input. We can't do that if we're not given at least the time lines.

The Chairman: Tomorrow our time block for the committee meeting is 11 a.m. to 11.45 a.m. May I suggest that we schedule some time after that to plan our next week's schedule and see where we're going?

Mrs. Catterall: Thank you. I'd love it.

The Chairman: Can we just add an extra half-hour onto the meeting tomorrow to plan next week's schedule?

Ms Langan: What is the time for the meeting tomorrow?

The Chairman: We start at 11 a.m., and we have two witnesses. We'll be going until 12.30 p.m.

Ms Langan: I don't know how other people book their time, but I have a conference call booked for 12.30 p.m. to 1.30 p.m. tomorrow. This is the very kind of thing that just makes it totally frustrating. There is no point in pursuing this, but I certainly can't be here and am very, very frustrated at this kind of scheduling, that suddenly we have an extra hour or half-hour tagged onto a meeting.

The Chairman: It was merely a suggestion from the chair that we might do it then. We can leave it all until next week, if that's the wish of the committee.

Mrs. Catterall: Can we have the meeting scheduled for next week, because I've had no notice.

Ms Langan: Neither have I.

The Chairman: None.

Ms Langan: There is no meeting scheduled next week. Well, that's the problem. We have no idea what time lines are here.

The Chairman: The clerk would like to make a suggestion. I'm not sure what it is, but make it.

Mrs. Sparrow: Let's meet next week specifically to deal with time.

The Chairman: The clerk is asking whether people are available at 10.30 a.m. to start half an hour early.

Mrs. Sparrow: I can't.

The Chairman: Let's not take up our witnesses' time. They're here and they have a limited time, too. This is an issue that obviously everyone is concerned with. We're going to have to address it seriously and quickly.

My apologies, gentlemen, for keeping your waiting.

Mr. Larry Brown (National Secretary-Treasurer, National Union of Public and General Employees): Mr. Chairman, my colleague is Bob Dale from our research staff. He's an economist on staff. Mr. Clancy was on the list and he was called away to Toronto. Of the other two, Mr. Leckie and Mr. Fudge, one of them is in New Brunswick and the other one is somewhere else.

[*Translation*]

prochain. D'autre part, nos ressources sont limitées. Notre personnel travaille très fort et j'estime qu'il faut nous donner les moyens de faire du bon travail. Nous avons entendu des témoignages très intéressants, mais nous ne pourrons bien les utiliser que si nous savons à quoi nous en tenir au point de vue temps.

Le président: Demain, le Comité se réunit de 11 heures à 11h45. Je propose de prévoir un peu de temps après cette séance pour préparer notre emploi du temps de la semaine prochaine et préciser ce que nous voulons faire.

Mme Catterall: Je suis tout à fait d'accord. Merci.

Le président: Pouvons-nous prolonger d'une demie heure la réunion de demain afin de préparer notre emploi du temps de la semaine prochaine?

Mme Langan: À quelle heure sommes-nous convoqués demain?

Le président: Nous commençons à 11 heures et nous avons deux témoins à entendre. Nous continuerons jusqu'à 12h30.

Mme Langan: Je ne sais pas quel est l'emploi du temps des autres, mais j'ai une conférence téléphonique de 12h30 à 13h30 demain. Ce genre de choses est vraiment énervant. Je ne vais pas en faire toute une histoire, mais je ne pourrai pas rester demain. Je trouve très agaçant que l'on nous rajoute une heure ou une demie heure supplémentaire. Je n'aime pas du tout cette façon de faire.

Le président: Ce n'était qu'une simple suggestion. Si les membres du Comité préfèrent, nous pouvons tout reporter à la semaine prochaine.

Mme Catterall: Pouvons-nous établir l'emploi du temps de la semaine prochaine? Je n'ai reçu aucune convocation.

Mme Langan: Moi non plus.

Le président: Il n'y en a pas eu.

Mme Langan: Il n'y a aucune séance de prévue la semaine prochaine. C'est le problème. Nous n'avons aucune idée des délais.

Le président: Le greffier aimerait proposer quelque chose. Je vais voir ce que c'est.

Mme Sparrow: Il suffit de prévoir une séance la semaine prochaine pour discuter expressément de l'emploi du temps.

Le président: Le greffier demande s'il serait possible de commencer une heure plus tôt, à 10h30.

Mme Sparrow: C'est impossible pour moi.

Le président: Cessons d'empiéter sur le temps des témoins. Eux aussi ont un temps limité. Cependant, il faut prendre au sérieux et régler rapidement cette question qui concerne tout le monde.

Messieurs, veuillez nous excuser de vous avoir fait attendre.

M. Larry Brown (secrétaire-trésorier national, Syndicat national des employées et employés du secteur public et général): Monsieur le président, je suis accompagné de Bob Dale qui fait partie de notre personnel de recherche. Il est économiste. M. Clancy est absent, il a dû se rendre à Toronto. Quant aux deux autres personnes qui devaient m'accompagner, M. Leckie et M. Fudge, un se trouve au Nouveau-Brunswick et l'autre quelque part ailleurs.

[*Texte*]

We're pleased to be here this afternoon, for a couple of reasons. One is that it gives us a chance to show off our new name. We're now the National Union of Public and General Employees. Up until two weeks ago we were the National Union of Provincial Government Employees. This is the first official time that we've been able to introduce ourselves according to this new label and we're quite pleased to do so.

We're the second-largest union in the country, representing about 305,000 working people. About 59% of our members work directly for the provincial governments of Canada, but the other fairly large percentage, and growing percentage, do not, which is one of the reasons why we changed our name to reflect that broader base that we have.

We're involved as the representatives of that number of workers in a whole number of topics, but one of the things that is very directly on our plate right now is the whole question of improving the delivery and quality of public services. It's something that as representatives of public sector workers we take very seriously. We don't want to be in the position of, as we've sometimes termed it, defending the indefensible, trying to defend a kind and method of delivery in public services that we don't think are acceptable to the people of Canada.

We start by being very troubled by the morale in the public service in general, and that includes at the federal level. We find ourselves agreeing with a writer named Nicole Morgan who, writing in *Policy Options*, observed that many government workers are so frustrated by their jobs they suffer from depression, paranoia, resentment, fear, escapism, shame, revenge, and an overall sense of powerlessness. It's quite an impressive list.

The Chairman: It sounds like a Member of Parliament's job description.

Mrs. Catterall: That was four years ago.

Mr. Brown: And that was on a good day.

It's a fairly impressive and a fairly negative list. It would be nice to be able to dismiss that as being something a little bit overblown. Unfortunately, it isn't. I don't mean to make light of her suggestions at all, and the response is difficult because the problem she was reporting on is a very real one. We have a group of working people who have chosen to do a particular kind of job and for whom it can genuinely be said that their feelings about the job are that negative. That's certainly not a very healthy situation for them or for the people who are expected to receive the programs and services they deliver.

• 1625

We feel that a major cause of that set of profoundly negative feelings is what we've termed in our brief as the unmatched negativism that has developed towards the public sector and its workers. Public sector workers are very often made the scapegoats for everything governments themselves try and fail to do, whether it is in areas of fiscal and monetary policy, economic development, or social policy. Where there is a government failure, that failure is too often translated into a failure by the public service.

[*Traduction*]

Nous sommes contents d'être ici cet après-midi, pour deux raisons. Premièrement, cela nous donne l'occasion de présenter notre nouveau nom. Nous sommes désormais le Syndicat national des employées et employés du secteur public et généraux. Il y a deux semaines, nous étions encore le Syndicat national de la fonction publique provinciale. Nous avons donc aujourd'hui le plaisir d'inaugurer notre nouveau titre officiel.

Nous sommes actuellement le deuxième plus gros syndicat du Canada, représentant environ 305,000 travailleurs. Environ 59 p. 100 de nos membres travaillent directement pour des gouvernements provinciaux, mais un pourcentage assez grand et croissant de nos syndiqués travaillent dans d'autres secteurs. C'est une des raisons qui nous a amené à changer de nom.

À titre de représentant de travailleurs d'horizon divers, nous nous intéressons à de nombreux sujets, mais c'est la façon d'améliorer la prestation des services publics qui, pour le moment, retient directement notre attention. En tant que représentant des travailleurs du secteur public, cette question nous tient particulièrement à coeur. Nous ne voulons pas, comme on le dit parfois, être acculés à défendre l'indéfendable, c'est-à-dire une méthode de prestation des services publics qui ne nous parait pas digne de la population canadienne.

Nous sommes très inquiets du mauvais moral qui règne dans la fonction publique en général, y compris au niveau fédéral. Nous sommes du même avis que Nicole Morgan qui a fait remarquer, dans *Policy Options*, que de nombreux fonctionnaires du gouvernement sont tellement frustrés par leurs emplois qu'ils souffrent de dépression, de paranoïa, de ressentiment, de crainte, de désir d'évasion, de honte, de désir de vengeance, et d'un sentiment général d'impuissance. La liste est tout à fait impressionnante.

Le président: On dirait la description de fonctions d'un député.

Mme Catterall: C'était il y a quatre ans.

M. Brown: Et encore, ce n'était pas une mauvaise journée.

La liste est assez impressionnante et négative. On aimerait croire qu'elle est un peu exagérée. Malheureusement, ce n'est pas le cas. Je ne veux pas prendre ce constat établi par Nicole Morgan à la légère, et il est difficile de trouver une solution à ce problème qu'il est impossible de nier. Il faut prendre au sérieux ce groupe de travailleurs qui ont choisi un certain type d'emploi et qui n'en retirent véritablement aucune satisfaction. Cette situation n'est vraiment pas bonne, ni pour eux, ni pour les destinataires des programmes et services qu'ils administrent.

Nous estimons que l'une des causes essentielles de cette situation négative est ce que nous appellons dans notre mémoire le «négativisme incomparable» qui s'est développé à l'égard du secteur public et de ses travailleurs. Les travailleurs de secteur public payent souvent de leur personne les erreurs et les échecs des gouvernements en matière de politique fiscale et monétaire, de développement économique ou de politique sociale. La fonction publique est trop souvent le bouc émissaire à qui on impute la responsabilité des échecs du gouvernement.

[*Text*]

Government workers have been told, very often by very official declarations, that they and the programs and services they deliver are a burden to the economy. That's occurred at both the federal and provincial levels and is not something calculated to make people feel good about their jobs.

One of the few positive things about PS 2000 is that the initiative recognized the symptoms and some of the side effects of the disease of poor public service morale. Unfortunately, PS 2000 didn't recognize or, at least, didn't address the question that government worker bashing is an underlying cause of that poor morale and has to be addressed if it's to be fixed.

Mr. Chairman and members of the committee, we're not approaching the legislation in front of you on a clause-by-clause basis in our brief. What we want to do and hope we will do is provide a different perspective for you.

We assume you've been sitting here for a number of days now, listening to that clause-by-clause approach. We want to step back from that approach a bit and provide you with an overview, as we see the problem, and also some alternate things we think could have been done, because fundamentally we think Bill C-26 is flawed and that's an underlying theme in our submission.

We do endorse the submissions that have been made by the Public Service Alliance of Canada, among others, and would be quite happy to come back on a much more detailed basis, but we're not sure that doing so would be entirely useful to this committee, quite frankly.

We are concerned in a very direct way. We're not here as observers of the scene but as people who know that when the federal government introduces a direction of legislation that will very often end up having a direct impact on our members.

From the original legislation of collective bargaining in the public sector to the various forms of wage controls we've seen across the country, when the federal government is leading in an area it tends to act as a licence to provincial governments in some cases, or as a mandate for them in others, to follow that same kind of lead. In the brief, we look at what the federal government has done to address the problem of low morale and we are trying to suggest what's wrong with that approach.

The fundamental problem with Bill C-26 is that it addresses the problem of worker morale by asking the managers what caused it and what can fix it. We're talking about a piece of legislation that is entirely based on one perspective: that of senior management. It astonishes me, quite frankly, that this would be the case.

No credible source of knowledge about industrial relations or about how to make a workplace function well would ever suggest that approach. It's simply so out of the norm for the people who work in a workplace to be ignored and for the design of the workplace to be done by senior management that it is really very difficult to come to grips with how that could have been done and how it could possibly have been put forward in good faith. No professor of industrial relations would ever suggest that it was a credible way to proceed.

[*Translation*]

Les fonctionnaires se font très souvent dire par des représentants officiels du gouvernement que la fonction publique et les programmes et les services qu'elle offre sont une charge pour l'économie. Ce phénomène, qui se produit aux niveaux provincial et fédéral, ne contribue certainement pas à rendre les fonctionnaires fiers de leur emploi.

Un des rares aspects positifs de FP 2000 est de reconnaître les symptômes et les effets secondaires du moral désastreux qui règne dans le secteur public. Malheureusement, FP 2000 n'a pas reconnu, on n'a même pas pensé, que le mauvais moral des fonctionnaires était dû au dénigrement des travailleurs de l'Etat et qu'il fallait s'attaquer à ce problème pour pouvoir améliorer la situation.

Monsieur le président et membres du comité, le mémoire que nous avons déposé ne contient pas une étude article par article du projet de loi dont vous êtes saisis. Nous avons décidé plutôt d'essayer de vous donner une perspective différente.

Je suppose que les témoins que vous entendez depuis plusieurs jours commentent le projet de loi article par article. Nous voulons nous écarter de cette approche afin de vous présenter la façon dont nous entrevoyons le problème et de vous proposer également certaines options qui auraient pu être mises en oeuvre. Nous sommes essentiellement convaincus que le projet de loi C-26 est insuffisant.

Nous appuyons les points de vue qui ont été présentés, entre autres, par l'Alliance de la fonction publique du Canada et nous serions prêts à les examiner plus en détail, mais nous ne sommes pas certains que cela serait utile pour le comité.

Nous nous sentons directement concernés et nous ne sommes pas ici en tant qu'observateurs. Nous savons que les décisions du gouvernement fédéral ont très souvent des répercussions directes sur nos adhérents.

On a pu se rendre compte, à la suite des premières conventions collectives dans la fonction publique et des diverses formes de contrôle des salaires appliqués dans les différentes régions du pays, que les initiatives prises par le gouvernement fédéral ont tendance à servir de modèle aux gouvernements provinciaux et parfois même de les encourager à appliquer des mesures identiques. Dans notre mémoire, nous nous penchons sur les moyens que le gouvernement fédéral a utilisés pour résoudre ces problèmes et nous essayons de souligner ce qui ne va pas dans cette approche.

Le grand défaut du projet de loi C-26, c'est qu'il essaie de régler le problème du moral des travailleurs en demandant aux gestionnaires d'en déterminer la cause et de trouver une solution. Nous avons affaire à une loi qui repose uniquement sur une seule perspective: celle des cadres supérieurs. J'en suis vraiment très surpris.

Aucun spécialiste crédible des relations de travail ou des techniques propices au bon fonctionnement d'un bureau n'aurait jamais suggéré une telle approche. Il nous paraît tellement anormal que les travailleurs soient laissés de côté et que seuls les hauts fonctionnaires participent à la conception du cadre de travail que nous avons vraiment de la difficulté à comprendre qu'une telle approche puisse être proposée de bonne foi. Cette approche ne paraîtrait crédible à aucun spécialiste des relations de travail.

[*Texte*]

So I'm not sure where that approach came from, and it certainly isn't going to be satisfactory. It isn't necessarily not satisfactory only because of detail but also because of approach.

Although we may have our own partisan views of life, we're not suggesting that we ignore senior management. Far from it. They obviously have to be involved in the process. But what's been done in this legislation is that management has designed the initiative and unions are put in the position of coming before committees such as this to be supplicants and to ask if you would please address this and please address that. The power relationship is all wrong in that situation. By definition, the process we're in consists of coming before you and of the fact that you have the power and we don't, so that the management who have designed this approach have had their input in a very powerful way. The public sector unions are given their after-the-fact involvement in the process but in a very non-powerful way. They are like supplicants: Would you please change this and would you please change that?

• 1630

That process is flawed. It is has to be understood as being flawed. It's a use and an abuse of power that couldn't possibly result in a better public service from square one.

We would want to take the liberty of suggesting that there are people who know how to make the public service run better. Those are the people who are out there delivering the programs day after day. They're the ones who know why their programs aren't running right. They're the ones who know what can be fixed. They're the ones who know what resources are needed. Those people, if they were asked, would be more than happy to plug into the system. They'd be more than happy to make recommendations. They always are. Why they weren't asked is beyond us.

In the brief we go through some of the historical things that have led up to the current situation. What I want to focus in on this afternoon is our suggested alternative action. It's an action plan that would, we think, be a little more credible. While Bill C-26 was, we would hope, pulled off the agenda and reworked with the involvement of public sector workers and their unions, we suggest there are some other things that the government could do. We sometimes receive the suggestion that we're not providing any constructive alternative. We want to do that today.

Our first proposal to improve the delivery of public services is to declare a formal end and a truce to the idea of government worker bashing. It seems to me that one step by itself would do more to improve the delivery of public services and the morale of public sector workers than anything else. Government workers have had enough of being bombarded and demoralized by unsupported statements about their action and being lazy and inefficient and that the first response economically and fiscally is always to target public sector workers and make them the immediate recipients of any hold-the-line budgeting, privatization and all that.

[*Traduction*]

Je ne sais pas qui est à l'origine de cette approche, mais je suis certain qu'elle ne donnera pas de bons résultats. Et c'est l'approche elle-même plutôt que la forme qu'elle prend qui est à rejeter.

Nous avons peut-être nos préférences, mais nous ne préconisons pas d'écarter les cadres supérieurs. Loin de là. Il est indispensable qu'ils participent au processus. Par contre, le projet de loi donne l'initiative aux cadres, les syndicats n'ayant pas d'autres recours que de venir quémander des amendements devant les comités. La répartition des pouvoirs est entièrement faussée. Par définition, nous devons nous présenter devant vous qui détenez le pouvoir. Les cadres de direction qui ont mis au point cette approche se sont trouvés en position de force pour imposer leur point de vue. On permet aux syndicats du secteur public de participer après coup au processus, mais sans leur donner de pouvoir véritable. Ils ne peuvent que quémander quelques changements ici et là.

Le processus est insatisfaisant. Il faut bien se mettre cela dans l'idée. Il constitue un abus de pouvoir qui ne peut absolument pas entraîner une amélioration de la fonction publique.

Il y a des gens qui savent comment améliorer le rendement de la fonction publique. Nous prenons la liberté de le dire. Ces gens sont ceux qui assurent la prestation des programmes jour après jour. Ils savent pourquoi leur programme ne fonctionne pas bien. Ils savent ce qu'il faut faire pour y remédier. Ces gens-là savent quelles sont les ressources nécessaires et ils seraient on ne peut plus heureux de rectifier le système si seulement on les mettait à contribution. Ils seraient ravis de présenter des recommandations. Ils ne se font jamais prier, et nous ne comprenons pas pourquoi ils n'ont pas été sollicités.

Nous évoquons, dans notre mémoire, certains des éléments qui ont mené à la situation actuelle, mais je vais vous présenter, cet après-midi, les mesures que nous proposons. Il s'agit d'un plan d'action qui, à mon sens, serait un peu plus crédible. Nous espérons que le projet de loi C-26 sera retiré afin d'être remanié avec la participation des travailleurs du secteur public et leurs syndicats et nous soumettons certaines autres mesures à la réflexion du gouvernement. On nous dit parfois que nous nous contentons de critiquer sans rien proposer de constructif. Aujourd'hui, nous voulons faire mentir la réputation que l'on nous a faite.

Dans notre première proposition visant à améliorer la prestation des services publics, nous demandons de mettre officiellement fin au dénigrement des travailleurs de l'État. À mon avis, cela contribuerait plus que toute autre chose à améliorer la prestation des services publics et le moral des fonctionnaires. Les travailleurs de l'État en ont assez d'être bombardés et démoralisés par des déclarations sans fondement. On les accuse de mal faire leur travail, d'être paresseux et de manquer d'efficacité. Les travailleurs du secteur public sont les premières victimes des restrictions économiques et financières, du gel des financements, de la privatisation, etc.

[*Text*]

These are all the negative kinds of things that say to public sector workers that they are the major part of the problem. This has to be put to an end before you can successfully move on. If you leave all that in place and then superimpose on that this management-driven PS 2000 approach, not only will you not be resolving the problem but you'll be compounding it.

The second proposal we make is to change the public perception that has been built up over the years as a result of repeated statements about the public sector. We want to suggest something that may sound rather bold. We've determined to the best of our ability that the government spends about $154 million a year on advertising. We want to suggest that the government take about $4 million of that total—about 2.6%, which I don't think is being especially greedy—and redirect that into a public campaign that will actually tell the public about the value that they get from public sector workers. It should actually go out there and tell people not about how wonderful a government program is every time but about how wonderful government workers are.

In our opinion, what would happen as a result of that would be startling. What a morale change there would be in the public service if their bosses actually stood up for them for a change. What if the people they work for actually went out and said, we've got good employees. We think you would be quite startled by the result. We'd be quite happy to provide, free of charge as our brief says, some additional material that you could use in that. One of the things we developed that's had international attention is the proclamation about the citizens' right to public services. They have a right to quality, non-profit, publicly paid services that are universally accessible by the people of the country. We think that kind of thing, if it was adopted as an official declaration by the government, would go a long way to making people feel that their work was valued.

The third proposal is to give ordinary working people in the public sector, front-line workers, some say in the decision-making process. The public sector is really one of the last bastions of hierarchial decision-making. I've read a description of it that I think is reasonably accurate. It was described as the British Empire army model of decision-making. It's totally hierarchical. Those below do not challenge, with any degree of security at least, those above.

What you do with that model of hierarchical decision-making is that you exclude from the process a tremendous amount of valuable information and advice and knowledge. We think that people who work for the public sector should be asked about how the public sector should work. Involve them in the process and don't exclude them. Don't exclude management either. Bring them in as well but not exclusively.

• 1635

We would recommend that it be mandatory for all government departments and agencies to establish formal mechanisms for that kind of employee involvement. We would like to see front-line workers at the departmental level

[*Translation*]

Tous ces aspects négatifs amènent les travailleurs du secteur public à croire qu'ils sont la cause principale du problème. Il faut faire table rase de tout cela si l'on veut sortir de ce bourbier. Sinon, on ne fera qu'aggraver le problème en imposant l'approche de Fonction publique 2000 imaginée par les cadres supérieurs.

Notre deuxième proposition consiste à changer l'opinion que la population s'est faite au fil des années à la suite des nombreuses déclarations négatives sur le secteur public. Notre proposition paraîtra peut-être audacieuse. Nous avons calculé que le gouvernement a dépensé environ 154 millions de dollars en frais de publicité. Nous proposons au gouvernement de consacrer 2,6 p. 100, soit 4 millions de dollars de ce montant total, ce qui ne me paraît pas exagéré, à une campagne de publicité qui sensibiliserait la population à la qualité des services qu'elle reçoit des travailleurs du secteur public. Il faudrait que cette campagne de publicité soit centrée moins sur les programmes du gouvernement que sur les fonctionnaires qui permettent au public d'en bénéficier.

À notre avis, une telle campagne aurait des effets étonnants. Le moral des fonctionnaires serait au beau fixe si leurs supérieurs décidaient, pour changer, de vanter leur mérite. Nous pensons que le résultat serait tout à fait surprenant. Nous sommes prêts, comme nous le disons dans notre mémoire, à fournir gratuitement certains documents aux responsables d'une telle campagne. Nous avons créé une affiche, remarquée sur la scène internationale, qui présente une proclamation des droits des citoyens aux services publics. Les citoyens ont droit à des services de qualité, payés par l'État et accessibles à tous les citoyens du pays. Nous sommes convaincus que la publication par le gouvernement d'une telle déclaration officielle contribuerait à rassurer les fonctionnaires sur la qualité du travail qu'ils fournissent.

Notre troisième proposition consiste à permettre aux travailleurs ordinaires de première ligne du secteur public de prendre part au processus décisionnel. La fonction publique est l'un des derniers bastions où la prise de décision est un processus hautement hiérarchisé. Je suis tout à fait d'accord avec ceux qui affirment que le processus de prise de décision dans la fonction publique s'inspire du modèle militaire de l'empire britannique. C'est un processus entièrement hiérarchisé. Les employés subalternes n'osent pas, pour des raisons de sécurité, contester les décisions de leurs supérieurs.

Ce modèle de prise de décision hiérarchisé élimine du processus une quantité énorme d'informations, d'avis et de connaissances extrêmement utiles. Nous estimons qu'il faudrait demander aux fonctionnaires leur opinion sur la façon d'améliorer le rendement du secteur public. Il faudrait les faire participer au processus plutôt que les en exclure. Les cadres supérieurs ne doivent pas être écartés du processus, mais ils ne doivent pas être les seuls à y participer.

Nous recommandons que tous les ministères et organismes du gouvernement soient tenus de mettre en place des mécanismes officiels autorisant une telle participation des employés. Nous voulons que les travailleurs de première

[*Texte*]

involved in the decision-making. There is a reflection of this philosophy in PS 2000 but it doesn't get implemented. It is sort of management choosing when they will and when they won't go out and ask people. We want to make that a much more forceful kind of suggestion.

The Auditor General of Canada noted in his 1988 report:

> by focussing on their people and their aspirations rather than on process, and by recognizing that commitment is more vital than control, these organizations are considered to be performing well despite the multiple constraints imposed by government policies and procedures.

So recognize that we are not talking about some sort of radical union proposal here. We are talking about some really fundamental approach that could improve the public sector.

We really want to suggest to you, with ultimate seriousness, that it is in our interests as public sector workers to have the public service work well. We are not coming here supporting the Public Service Alliance in its attempt to make sure that the public service doesn't work. That would be nonsensical. It isn't in the interest of our members to take that approach. We want the public service of this country to be a first-class, professional public service.

The difficulty is that Public Service 2000 doesn't address the real problem. It is a management-driven exercise which will increase management's power, and at best, that is a 19th century way of resolving situations within a workplace. We respectfully suggest that a much more imaginative approach could be found that would in fact do the job.

We thank you for your attention.

The Chairman: Thank you. We have about 25 minutes left for questions so we can go about 8 minutes per side. Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall: I will try to be less than that. I am pleased you came as witnesses because I think you are addressing some fundamental issues that, as my colleagues will know, I have been trying to get at from the beginning of this series of hearings and, in fact, for a couple of years now.

But as I read business magazines, for instance, they are full of information on seminars, on empowering workers, developing partnership, developing teamwork and so on, and it seems to me that is what you are talking about. I don't want to cry about spilled milk and how, had the last two years and several million dollars and all that valuable staff time have been spent on working in partnership to come up with a better public service, we would have a pretty good piece of legislation before us now, and had there been some public involvement in that as well in terms of the public interest in a good public service, this bill could be something that Parliament and the public would have good reason to celebrate.

[*Traduction*]

ligne des ministères partipent aux décisions. C'est une dimension de la philosophie de Fonction publique 2000 qui n'a jamais été mise en pratique. Ce sont les cadres supérieurs qui décident de consulter ou non les employés. Nous voulons que la participation des employés prennent un caractère beaucoup plus obligatoire.

Voici ce qu'on pouvait lire dans le rapport présenté par le vérificateur du Canada en 1988:

> En insistant sur les gens et sur leurs aspirations plutôt que sur les procédés, en admettant que l'engagement est plus vital que le contrôle, on considère que ces organisations ont un bon rendement malgré les multiples contraintes qu'imposent les politiques et la procédure gouvernementales.

Par conséquent, ce que nous suggérons n'est pas une proposition syndicale radicale, mais plutôt une approche fondamentale susceptible d'améliorer la situation du secteur public.

Nous affirmons tout à fait sérieusement que l'amélioration du rendement de la fonction publique est dans l'intérêt des travailleurs du secteur public. Nous n'appuyons pas l'Alliance de la fonction publique qui cherche à paralyser la fonction publique. Cela nous paraît absurde. Il n'est pas dans l'intérêt de nos membres d'adopter une telle approche. Nous voulons que la fonction publique canadienne offre un service professionnel de première qualité.

Malheureusement, Fonction publique 2000 ne s'attaque pas aux véritables problèmes. L'initiative provient uniquement des cadres supérieurs, ce qui contribue à augmenter leur pouvoir. Au mieux, cette initiative aborde la résolution des problèmes selon une conception périmée depuis le 19e siècle. Nous estimons qu'il existe des façons plus créatrices de régler le problème.

Nous vous remercions pour votre attention.

Le président: Merci. Il nous reste environ 25 minutes pour les questions, ce qui nous donne 8 minutes pour chaque parti. Madame Catterall.

Mme Catterall: Je vais essayer d'être plus brève que cela. Je suis contente que vous soyez venu témoigner, parce que vous avez soulevé des questions fondamentales que j'essaie moi-même d'aborder depuis le début des audiences et depuis même un an ou deux. Mes collègues en sont témoins.

Les propositons que vous venez de nous présenter font écho à ce qu'on peut lire dans les revues spécialisées qui regorgent d'informations sur les colloques, le transfert de pouvoirs aux travailleurs, le partenariat et l'esprit d'équipe. Je ne veux pas pleurer sur le lait versé, mais je ne peux m'empêcher de penser que si les deux dernières années, plusieurs millions de dollars et le temps précieux du personnel avaient été consacrés à la coopération entre les cadres supérieurs et les travailleurs, nous aurions disposé d'un bon projet de loi. Si, par ailleurs, le public y avait participé pour affirmer qu'il est de son intérêt de disposer d'une bonne fonction publique, le Parlement et la population canadienne auraient eu de bonnes raisons d'être fiers de ce projet de loi.

[*Text*]

I think it is important, since it hasn't been done, that we look to how that partnership can now develop. I am concerned that forcing a bill through is unacceptable to a lot of people. It causes fear in a lot of people and is going to set back that process that the private sector is so convinced is what is going to make their companies work better.

How we move on from here, I guess, is a major concern of mine. Secondly, I wanted you to talk a little bit more about the role of the front-line workers, because I agree with you that next to the front-line worker who is actually handing out the unemployment insurance cheque and dealing with that citizen across the counter, the Member of Parliament's constituency office is probably the best barometer of how well policies and programs are working. If we as legislators don't know out there whether our laws are working, we can't do an awfully good job of legislating.

• 1640

The traditional answer is that a good manager knows enough to get the views of his front-line workers. The fact is that most managers don't, because there is still this view that I know best. I think it comes from a long tradition of having brought a fair number of senior military persons into senior management in the public service. I think that whole composition of senior management is changing and it is a positive thing. But the attitudes have not been inclusive; they have been very exclusive in the past, and that takes a lot of time to change.

But given that one of the purposes of the whole PS 2000 exercise is to make people take more responsibility, to take risks, to be more innovative, it seems to me if people on the front lines have a role in saying this is working, this is not working, it immediately gives them a greater sense of responsibility for the job they do. I don't know anybody who does not perform better when he knows he's being given responsibility.

Anyway, I know you are not here to talk about the specific clauses of the bill, but the only thing that will make a better public service is some of the principles you have talked about. So I wanted to give you an opportunity to talk a bit more about—having messed it up for a couple of years—how we can now change that around and how we can, in fact, create the sense of responsibility in the front-line workers, because in fact their work has some value up the line.

Mr. Brown: The first thing I want to say is that you are dead right when you talk about the fact that most managements outside of government have moved in the exact opposite direction from this or they have moved to involving and, as you put it, to empowering workers. It is a brand-new management theory we could have told people would work long ago.

In fact, there had been study after study that indicate that a union in a workplace with a co-operative relationship between union and management is by far more effective than a non-union workplace in the private sector. A new American

[*Translation*]

Puisque ce n'est malheureusement pas le cas, je pense qu'il est important d'examiner comment nous pouvons susciter une telle coopération. Il me semble qu'il est inacceptable pour beaucoup de gens de se voir imposer un projet de loi. Cela suscite la peur chez beaucoup de gens et risque de retarder le processus qui doit, selon le secteur privé, améliorer le fonctionnement des entreprises.

Je me pose vraiment des questions sur ce que nous devons faire. Deuxièmement, j'aimerais que vous nous en disiez davantage sur le rôle des travailleurs de première ligne, car je suis d'accord avec vous que le travailleur de première ligne qui remet les chèques d'assurance-chômage et qui, derrière son bureau, sert les clients, est probablement avec le personnel du bureau de comté des députés, le meilleur baromètre du fonctionnement des politiques et des programmes. En tant que législateur, nous ne pouvons par faire du très bon travail si nous ne savons pas comment fonctionnent nos lois.

On dit toujours qu'un bon administrateur sait comment s'y prendre pour savoir ce que pensent les travailleurs de première ligne. Ce n'est pas le cas chez la plupart des administrateurs, car ils ont toujours l'impression d'avoir raison. Je pense que cela tient à notre vieille habitude d'accorder des postes supérieurs de la fonction publique à d'anciens militaires. Je crois que nous assistons actuellement à un renouvellement des cadres supérieurs. C'est une bonne chose, mais les attitudes des cadres n'ont pas été très ouvertes jusqu'à présent. L'évolution est très lente.

L'initiative Fonction publique 2000 consiste à inciter les fonctionnaires à prendre plus de responsabilités et de risques, à faire preuve de plus d'innovation, et il me semble que le personnel de première ligne se sentira plus responsable si on lui demande son avis sur ce qui fonctionne ou ne fonctionne pas. Immanquablement, le rendement d'un employé augmente quand on lui donne plus de responsabilités.

Je sais que vous n'êtes pas ici pour faire l'examen article par article du projet de loi, mais l'application de certains des principes que vous avez évoqués est la seule façon d'améliorer la fonction publique. C'est pourquoi je veux vous demander de nous dire comment nous pouvons réparer tous les dégâts que nous avons faits depuis quelques années et comment nous pouvons renforcer le sentiment de responsabilité des travailleurs de première ligne, car ils accomplissent un travail utile pour leurs supérieurs hiérarchiques.

M. Brown: Je dois dire tout d'abord que vous avez tout à fait raison de préciser que la plupart des administrateurs du secteur privé ont évolué dans la direction inverse, préférant, comme vous l'avez dit, augmenter la liberté d'action des travailleurs. C'est une théorie de gestion toute neuve dont nous aurions pu prévoir depuis longtemps les effets positifs.

De fait, de nombreuses études ont prouvé qu'un milieu de travail caractérisé par la collaboration entre un syndicat et la direction est beaucoup plus efficace qu'un milieu de travail non syndiqué dans le secteur privé. Une nouvelle étude

[*Texte*]

study came out just recently saying that unionized factories where the union is respected in the workplace are much more efficient than non-union factories. So the idea to brush aside public sector unions and brush aside public sector workers' input is the equivalent of the federal government discovering the hula hoop. The idea is past for everybody else—the idea that management directive is the best way to run things.

As for the question of how it is done, the first part of the answer is easy to say, rather more difficult to do when you take account of the last few years of history, and that is, to re-establish some trust. And that is why the whole thrust of our brief is to start having the people for whom public sector workers work—actually crediting them with doing a good job and being a valuable part of the country is one part of that process of re-establishing the trust.

One of the things, I guess, one has to wonder about is whether the people who drafted PS 2000 ever got below a certain level of floors in their buildings, to where people actually work, because our experience of what is going on in the federal public service has very little to do with what PS 2000 is based on. Some day you should go into some of those beehive government buildings and just walk around during coffee break, and you can pick up the lack of morale and the unhappiness and the frustration. It seeps into your pores; it is worse than the cigarette smoke. You can just feel that those are unhappy people.

Now, Public Service 2000 comes out of a vision of the public service that is not real. It may be if you get up a certain levels of ranks, there may be some reality at that level, but down where people actually work it is not. So to argue that somehow the Public Service 2000 process—by saying that management is going to involve the front-line workers—will somehow happen is just not based on the reality we know out there.

In fact, what the workers have been told is that their views are totally irrelevant in restructuring; that their views are totally irrelevant in anything else; that 16 different people above them are going to check every single thing they do, but meanwhile, would you please feel free to volunteer your opinions about how it will work better. Well, it ain't necessarily going to happen that way.

• 1645

Ms Langan: Thank you for the presentation. Because you know a lot about provincial jurisdictions in the public sector, what is normally excluded in provincial jurisdictions from bargaining by the employer?

Mr. Brown: The first item that's normally excluded is pensions, because it's legislated elsewhere. Then there will be some basic elements of how the public service is structured, such as the merit principle, which is usually excluded, and some items about the promotion process.

[*Traduction*]

américaine récemment publiée révèle que les usines syndiquées où le syndicat jouit d'un grand respect sont beaucoup plus efficaces que les usines non syndiquées. Par conséquent, le gouvernement fédéral n'est vraiment pas à la page quand il décide de se passer de l'avis des syndicats et des travailleurs du secteur public. Personne ne croit plus que la meilleure façon de diriger une entreprise consiste à émettre des directives d'en haut, sans consulter les employés.

Quant à savoir comment y remédier, la première partie de la réponse est facile à trouver, mais plus difficile à mettre à exécution, compte tenu de ce qui s'est passé ces dernières années. En effet, la solution consiste à redonner confiance. C'est pourquoi notre mémoire vise essentiellement à inciter les cadres supérieurs du secteur public à féliciter leurs employés pour le travail qu'ils font et pour le service qu'ils rendent au pays. Ce serait une façon de rétablir la confiance.

On peut se demander si les concepteurs de Fonction publique 2000 sont descendus de leur tour d'ivoire pour communiquer avec les travailleurs, car, d'après notre expérience, on ne retrouve pas dans la fonction publique fédérale les principes mis de l'avant par Fonction publique 2000. Il suffit de se promener dans les bureaux de la fonction publique à l'heure de la pause-café pour se faire une idée du mauvais moral et du désenchantement des fonctionnaires. On se rend compte immédiatement que ces gens sont malheureux. Cette sensation nous pénètre bien plus rapidement que la fumée d'une cigarette.

Le concept de Fonction publique 2000 s'inspire d'une vision irréelle de la fonction publique. Elle correspond peut-être à ce qui se passe à certains niveaux supérieurs, mais certainement pas à la situation que vivent les travailleurs subalternes. Par conséquent, ceux qui affirment que les principes de Fonction publique 2000 se concrétiseront d'eux-mêmes et que les administrateurs feront appel à la participation des travailleurs de première ligne ne tiennent absolument pas compte de la réalité.

Les travailleurs se sont fait dire que leur point de vue était totalement inutile à la restructuration de la fonction publique, que tout ce qu'ils font sera contrôlé par 16 personnes différentes, mais qu'ils sont cordialement invités à soumettre leurs idées pour améliorer le système. J'ai bien peur que cela ne donne pas de très bons résultats.

Mme Langan: Merci de votre exposé. Puisque vous vous y connaissez bien en ce qui concerne les compétences provinciales dans le secteur public, qu'est-ce qui est normalement exclu de la négociation par l'employeur dans les provinces?

M. Brown: Le premier sujet normalement exclu sont les pensions, car elles font l'objet d'autres mesures législatives. Ensuite, il y a certains éléments fondamentaux de la structure de la fonction publique, comme le principe du mérite, qui est d'ordinaire exclu, de même que certains éléments du processus de promotion.

[*Text*]

Public service legislation in general has a very unfortunate pattern, which is to restrict some items that the legislation for the private sector requires management to bargain over. So there are more restrictions in general in the public sector. But fundamentally they're really crucial ones about how the workplace is organized. It leads to the same kind of difficulties.

In a couple of provinces—Saskatchewan, for one—there are the minimum restrictions in terms of bargaining. The only aspect that can't be bargained is the merit principle in the public service. Bargaining in that province tends to be the most general and most helpful, in the sense that everything that is a concern can be put on the table.

For the most restrictive province—and some proposals are on the table to change it at this stage—I think there's a tie between Alberta and Ontario, where a number of items are restricted. Interestingly enough, those restrictions don't prevent the items from being raised; they are raised in all kinds of bargaining processes. But a silly side issue is created as to whether or not an item is technically bargainable instead of being addressed up front and resolved, which is what healthy bargaining can do. You get into a paper chase about whether an item is on the table or not.

Ms Langan: Where does the federal jurisdiction fall in terms of being within the milieu of ten provinces, two territories, and the federal government?

Mr. Brown: The federal legislation in general is very technically oriented and a lot of procedural aspects are put in the way. On the question of restrictions, if 1 is on the negative side of the scale, it ranks at about a 3.

Ms Langan: You've had a lot of bargaining experience, and it's always been my thought that good bargainers can do a heck of a good job on either side of the table and that it doesn't necessarily follow that because an item is bargainable the organization will lose. In fact, it might benefit the employer from time to time to get the stuff on the table as opposed to not having it on the table, certainly in government jurisdictions.

I've always wondered why we don't think the people we hire to bargain in the public sector can't do the job. What is your experience? Is there an advantage for the federal government to get some of this stuff on the table and bargain over it, aside from the morale factor?

Mr. Brown: Yes. You encounter a basic attitude, not ever sustainable by facts, that for a union to have any authority to address an issue is an encroachment on management's right to manage, and you encounter this defensive reaction.

It's interesting that in all the collective bargaining legislation that is in place across the country, the official government instruction to managers of unionized workplaces is that they have to negotiate anything. In the private sector

[*Translation*]

La législation sur la fonction publique présente en général une très mauvaise tendance, en ce sens qu'elle restreint certains éléments que la législation du secteur privé oblige la direction à négocier. Il y a donc en général plus de restrictions dans le secteur public. Mais, fondamentalement, il s'agit de restrictions vraiment essentielles portant sur l'organisation du lieu de travail. Cela mène à des difficultés du même genre.

Dans certaines provinces—notamment en Saskatchewan—,on n'impose que des restrictions minimales à la négociation. Le seul élément qui ne peut faire l'objet d'une négociation est le principe du mérite dans la fonction publique. Les négociations dans cette province sont habituellement les plus générales et les plus utiles, en ce sens que tous les problèmes peuvent être mis sur la table.

Quant à savoir quelles sont les provinces les plus restrictives—et certaines modifications ont été proposées—,je crois qu'il y a égalité entre l'Alberta et l'Ontario, où beaucoup d'éléments font l'objet de restrictions. Chose intéressante, ces restrictions n'empêchent pas que l'on parle de ces éléments; on en parle dans toutes sortes de processus de négociation. Mais ils sont traités comme des questions secondaires, dont on se demande si elles sont techniquement négociables, au lieu de s'y attaquer franchement, ce qui est une caractéristique d'une saine négociation. On peut entreprendre de longues discussions pour déterminer si un élément est négociable ou non.

Mme Langan: Où se situe le fédéral par rapport aux dix provinces et aux deux territoires?

M. Brown: La législation fédérale est en général très technique et elle comporte beaucoup d'éléments de procédure. Sur la question des restrictions, si 1 est du côté négatif de l'échelle, le gouvernement fédéral obtient une cote d'environ 3.

Mme Langan: Vous avez une longue expérience de la négociation, et j'ai toujours cru que les bons négociateurs peuvent faire de l'excellent travail d'un côté ou de l'autre de la table et qu'il ne s'ensuit pas nécessairement que l'organisation perdra parce qu'un élément est négociable. En fait, il pourrait à l'occasion être à l'avantage de l'employeur de mettre certaines questions sur la table, en tout cas dans le cas des gouvernements.

Je me suis toujours demandé pourquoi nous estimons que les gens que nous engageons pour négocier dans le secteur public ne peuvent faire leur travail correctement. Quelle est votre expérience? Y a-t-il un avantage pour le gouvernement fédéral à mettre certains de ces éléments sur la table et à les négocier, en dehors de la question du moral?

M. Brown: Oui. Il y a là un point de vue fondamental, que les faits ne viennent jamais étayer, selon lequel le fait que le syndicat ait le pouvoir de discuter d'une question constitue un empiètement sur le droit de la direction à gérer ses affaires, ce qui suscite une réaction de défense.

Il est intéressant de constater que dans toutes les lois sur la négociation collective de tout le pays, la directive officielle du gouvernement aux gestionnaires des lieux de travail syndiqués est qu'ils doivent tout négocier. Dans le secteur

[*Texte*]

you don't see legislation saying that management doesn't have to negotiate item (a), (b) or (c). The government—in the generic sense—tends to be quite hypocritical. It'll say the private sector has to operate in a certain way, according to certain sets of laws, but when it comes to the government itself that's not going to be the case and it is not going to do what it tells others to do. Government representatives hoard all these positions and say the parties involved can't discuss one item and can't discuss another. That is really quite silly and is self-defeating.

Let me give you an example. The legislation across the country says very specifically that there is a legislative base for public sector pensions, so no public sector worker has the right to negotiate their own retirement income through his or her union. It's a bit paternalistic, to begin with. But if the union goes in with a position that is organized well enough and says that a settlement will not be reached without a change in the pensions, the issue then has to be moved on.

But instead of it being a clean bargaining situation, you spend ten times more time worrying about the technicalities than they're worth and the issue can't be addressed. Very often unions will try to bring forward legitimate concerns from the workplace reflecting the views of their membership, carefully gathered, and they have to spend months talking about whether they have the right to discuss it. What does that resolve? It prevents the solution from being found, because you're into this paper process that says, does paragraph 32(b) of Bill C-26 allow it?

• 1650

Ms Langan: Mr. Chairman, I have another question. The group that appeared before us last, the Association of Public Service Financial Administrators, in their presentation supported an amendment in section 5 of the Public Service Employment Act that would include sexual orientation as a prohibited ground of discrimination.

Would NUPGE, which represents 180,000 Canadian public sector workers, be supportive of that kind of amendment in this legislation? I know you can't speak for the alliance; I am sure we can ask them that question ourselves—

Mr. Brown: I was going to add that on. I wanted to add that point before we were done. It came up after we had drafted our submission, but there's no question about it. We think that's a requirement.

Ms Langan: One last short question. This year past I introduced a private member's bill on whistle-blowing. As labour critic I've been provided with endless list of workers who have been fired in the public sector, with no recourse, because they have in fact blown the whistle. I'm asking you this question because you operate on an international level within the international body of public sector workers. What has been the experience internationally of those unions that have whistle-blowing provisions in their public sector legislation?

[*Traduction*]

privé, il n'y a pas de mesures législatives prévoyant que la direction n'est pas tenue de négocier les éléments a), b) ou c). Le gouvernement—au sens générique—fait souvent preuve d'hypocrisie. Il déclare que le secteur privé doit fonctionner d'une certaine façon, selon un certain ensemble de lois, et quand il s'agit de ses propres affaires, la situation est différente et il ne fait pas ce qu'il ordonne aux autres de faire. Les représentants du gouvernement mettent toutes ces positions de côté et déclarent que les parties ne peuvent discuter tel ou tel élément. C'est vraiment idiot et cela ne donne pas le résultat désiré.

Laissez-moi vous donner un exemple. Dans tout le pays, la loi prévoit très précisément qu'il y a un fondement législatif pour les pensions du secteur public, de sorte qu'aucun travailleur du secteur public n'a le droit de négocier son propre revenu de retraite par l'entremise de son syndicat. Disons tout de suite que cette attitude est un peu paternaliste. Mais si le syndicat présente une position assez ferme et déclare qu'il sera impossible d'en arriver à un règlement sans modification des pensions, il faut bien faire quelque chose.

Mais ce n'est pas la bonne façon de négocier; on consacre dix fois trop de temps aux technicalités et on ne peut aborder le vrai problème. Souvent les syndicats tentent de soulever des préoccupations légitimes représentant l'opinion de leurs membres, soigneusement recueillie, et ils doivent consacrer des mois à discuter pour savoir s'ils ont le droit d'en parler. Qu'est-ce que cela peut bien résoudre? Cela empêche de trouver la solution, parce que vous vous engagez dans un processus technique pour savoir si l'alinéa 32b) du projet de loi C-26 permet de discuter de ce sujet.

Mme Langan: Monsieur le président, j'aurais une autre question. La dernière association qui a comparu devant nous, l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique, s'est prononcée en faveur d'un amendement de l'article 5 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, visant à inclure l'orientation sexuelle parmi les motifs interdits de discrimination.

Est-ce que votre syndicat, qui représente 180,000 travailleurs canadiens du secteur public, appuierait un amendement de ce genre? Je sais que vous ne pouvez parler au nom de l'Alliance; de toute façon, nous pourrons leur poser cette question nous-mêmes...

M. Brown: J'allais ajouter cela. Je voulais en parler avant la fin. Cette question a été soulevée après la rédaction de notre mémoire, mais il n'y a aucun doute à son sujet. Nous estimons que c'est nécessaire.

Mme Langan: Une dernière brève question. L'an dernier j'ai déposé un projet de loi d'initiative parlementaire sur la dénonciation. En ma qualité de critique du travail, on m'a fourni une liste interminable de travailleurs qui ont été congédiés dans le secteur public, sans aucun recours, parce qu'ils avaient dénoncé quelque chose. Je vous pose cette question parce que vous travaillez au niveau international pour l'organisme international des travailleurs du secteur public. Quelle a été l'expérience des syndicats à cet égard dans les pays où la législation sur le secteur public comporte des dispositions concernant la dénonciation?

[*Text*]

Mr. Brown: I wish I had a better answer for you. I wish I could tell you that there's a whole bunch of people who have that experience and it has all been good. But there isn't a lot that I know of, and we've done some checking. When whistle-blowing legislation has been put into place the experience has always been positive.

Ms Langan: As in the States.

Mr. Brown: There is new legislation being introduced in Australia. There is a surprising reluctance on the part of governments. We find an awful lot more opposition parties prepared to embrace whistle-blowing legislation than governments. It is in fact a number of things at the same time. First of all, it assures the public that they aren't in fact having the lid kept on some illegal or contrary-to-policy kind of acts being done within the public service. It also improves the morale within the public service immensely because people feel they have a place to go if they know that something completely improper is being done. This is not the case right now. As you say, people can be fired for announcing that they are being required to do illegal acts. That's very weird.

The Chairman: This isn't relevant to the bill specifically, but it might help with my education or re-education. You referred to a study when you were answering Mrs. Catterall's question that said that a well-run union shop was the most productive. Could you tell me where I'd find a copy of that for my own reading?

Mr. Bob Dale (National Representative (Economics), National Union of Public and General Employees): I can check in our office. I do have a copy of that, and I can get back to—

Mrs. Sparrow: Maybe that could be made available to all of us, Mr. Chairman, if it were provided to the clerk.

Mr. Dale: We can do that.

The Chairman: We'll see that it gets to the clerk, and it will be available to all members. Thank you. Mrs. Sparrow.

Mrs. Sparrow: I have to agree with you, that it's absolutely in everybody's interest to have a public service that works efficiently; there's no doubt about that. You got on to describing quite a bit about government worker bashing, and I really have to take exception to a lot of what you've said. The majority of Members of Parliament are very, very fortunate, and they even say so, to have a public service that supports them. We're really pleased with the majority of people within the public service. Most of us do say thank you.

• 1655

But in my humble opinion, Canadian attitudes are the ones that are public service bashing or criticizing. It's tough. I go out there and meet people in my particular area head on. They do criticize. Maybe they have a different way of making a judgment call or coming to this decision.

[*Translation*]

M. Brown: Je voudrais bien avoir une meilleure réponse à vous donner. Je voudrais pouvoir vous dire qu'il y a beaucoup de gens qui ont eu cette expérience et qu'elle a été bonne. Mais je connais peu de cas de ce genre, et nous avons procédé à certaines vérifications. Partout où des lois sur la dénonciation ont été adoptées, l'expérience a toujours été positive.

Mme Langan: Comme aux États-Unis.

M. Brown: On a déposé un nouveau projet de loi en Australie. Il est étonnant de constater que les gouvernements se font tirer l'oreille. Il y a beaucoup plus de partis d'opposition qui sont prêts à adopter des lois sur la dénonciation que de gouvernements. Une telle loi a plusieurs effets en même temps. Tout d'abord, elle convainc le public qu'on ne cache pas de mesures illégales ou contraires aux politiques, prises à l'intérieur de la fonction publique. Ensuite, elle améliore beaucoup le moral au sein de la fonction publique, car les fonctionnaires savent où s'adresser s'il se passe quelque chose d'inacceptable. Ce n'est pas le cas actuellement. Comme vous le dites, on peut être congédié pour avoir dit qu'on est tenu de prendre des mesures illégales. C'est très étrange.

Le président: Cette question n'a pas trait au projet de loi lui-même, mais elle pourrait m'aider à m'instruire ou à me recycler. En réponse à la question de Mme Catterall, vous avez parlé d'une étude qui conclut qu'un atelier syndical bien géré est le plus productif. Pouvez-vous me dire où j'en trouverais un exemplaire?

M. Bob Dale (représentant national (Économique) Syndicat national des employées et employés du secteur public et généraux): Je peux me renseigner auprès de notre bureau. J'en ai un exemplaire, et je peux vous faire savoir. . .

Mme Sparrow: Peut-être cela pourrait-il être communiqué à nous tous, monsieur le président, par l'entremise du greffier.

M. Dale: Nous pouvons le faire.

Le président: Nous veillerons à ce que ce renseignement parvienne au greffier, qui le communiquera à tous les membres. Merci. Madame Sparrow.

Mme Sparrow: Je ne peux être en désaccord avec vous, il est nettement de l'intérêt de tous que la fonction publique soit efficace; cela ne fait aucun doute. Vous parlez ensuite des reproches qu'on adresse aux fonctionnaires, et je dois m'inscrire en faux contre une bonne partie de ce que vous dites. La majorité des députés sont extrêmement heureux d'avoir une fonction publique qui les appuie, et ils vont même jusqu'à le dire. Nous sommes vraiment très satisfaits de la majorité des fonctionnaires. La plupart d'entre nous prennent la peine de dire merci.

Mais, à mon humble avis, ce sont les attitudes des Canadiens qui sont responsables des attaques que subissent les fonctionnaires. Je rencontre face à face les gens de ma région. Ils formulent effectivement des critiques. Ils ont peut-être une façon différente de juger ou d'en venir à cette décision.

[*Texte*]

You mention money to advertise the good public service. What about union dues? I question you, why should it be the federal government? Can't you sell yourselves? You're needed.

Ms Langan: If they're needed, why can't we help?

Mrs. Sparrow: Wait a minute, now. I think it's very difficult, Ms Langan, for the people out there—and I speak of Canadian voters—to take our word. I think it would be better off for the public service itself.

Mr. Dale: Let me answer your second consideration first, and that's about union dues. We do quite a bit, although it's private sector work, to market the public service and public programs and services. As one of many examples I could provide you with, I've provided copies of our proclamation. We've done quite a bit of this type of thing. We're out there in the media, we're out there in radio and TV, holding conferences and telling people exactly what it is our people do.

Mrs. Sparrow: It's not the government that's bashing you, in my humble opinion. We just can't get along without you. I think there's a perception; you know, perception becomes reality.

During Mr. Brown's remarks he talked about the strike last fall with regard to wage control. Canadians are demanding it. They want governments to cut the deficit and the debt. We didn't ask you people to do anything that we ourselves weren't willing to do on the zero, three and three.

If you look across Canada over the last 10 years, our wages in general have gone up—compared with, say, the United States—threefold, fourfold. Governments have to cut their expenses. We have to look at every area, not specifically operations or operating budget. We have to look at every area.

Indeed, perhaps there are certain programs we're going to have to cut out, but I don't think you were treated unfairly. Thank God some of the provinces came on-side with us. If you total the total debt that each Canadian carries, it's just outrageous. So we have no choice.

Mr. Dale: First of all, I appreciate your compliments about public sector workers. But frankly, I take exception to the way you feel governments can cut debt, expect public servants to shoulder the blame, and at the same time expect them to have high morale and to have top-quality services.

Deficit reduction, as you know, is number one priority to most governments in Canada. At the same time, somehow they're trying to convince Canadians that improvements are going to result in public services, that somehow the front-line workers are going to happily buy into whatever program they put into effect. In my mind, a lot of fallacies are in all of this.

[*Traduction*]

Vous parlez des sommes nécessaires pour faire connaître la qualité de la fonction publique. Pourquoi pas les cotisations syndicales? Je vous le demande, pourquoi est-ce que ce devrait être le gouvernement qui s'en charge? Ne pouvez-vous pas faire votre propre publicité? Vous êtes nécessaires.

Mme Langan: S'ils sont nécessaires, pourquoi ne pouvons-nous pas les aider?

Mme Sparrow: Un instant. J'estime qu'il est très difficile, madame Langan, pour les électeurs canadiens, de nous croire sur parole. J'estime que ce serait mieux pour la fonction publique elle-même.

M. Dale: Permettez-moi de répondre d'abord à votre seconde remarque, celle sur les cotisations syndicales. Nous faisons beaucoup, bien que cela provienne du secteur privé, pour faire connaître la fonction publique, les programmes et les services publics. À titre d'exemple, et il y en a beaucoup d'autres, je vous ai remis des exemplaires de notre proclamation. Nous avons fait beaucoup dans cette direction. Nous nous servons des médias, nous nous servons de la radio et de la télévision, nous tenons des conférences et nous disons à la population exactement ce que nous faisons.

Mme Sparrow: Ce n'est pas le gouvernement qui s'en prend à vous, à mon humble avis. Nous ne pouvons tout simplement pas nous passer de vous. Je crois qu'il y a une perception, et vous savez que la perception devient réalité.

M. Brown a parlé de la grève de l'automne dernier à propos du contrôle des salaires. Les Canadiens exigent ce contrôle. Ils veulent que le gouvernement réduise le déficit et la dette. Nous ne vous avons rien demandé que nous n'étions pas prêts à faire nous-mêmes pour ce qui est du 0-3-3.

Pour l'ensemble du Canada au cours des dernières années, les salaires ont en général triplé ou quadruplé—par rapport aux États-Unis. Les gouvernements doivent réduire leurs dépenses. Il nous faut examiner tous les secteurs, pas uniquement les opérations ou le budget d'exploitation. Il nous faut examiner chaque secteur.

Effectivement, il y a peut-être certains programmes qui devront être coupés, mais je ne crois pas que vous ayez été traités injustement. Dieu merci, certaines des provinces nous ont appuyés. La dette totale qui incombe à chaque Canadien est tout simplement inacceptable. Nous n'avons pas le choix.

M. Dale: Tout d'abord, je vous remercie de vos compliments sur les fonctionnaires. Mais, à vrai dire, je ne suis pas d'accord avec vous quand vous dites que les gouvernements peuvent réduire les dettes, faire supporter le fardeau de cette mesure aux fonctionnaires et s'attendre à ce qu'ils aient un bon moral et fournissent des services de première qualité.

Comme vous le savez, la réduction du déficit est la première priorité de la plupart des gouvernements du Canada. En même temps, ils tentent de convaincre les Canadiens qu'il en résultera des améliorations de la fonction publique, que les travailleurs de première ligne vont accepter avec enthousiasme les programmes qu'ils vont appliquer. À mon avis, il y a beaucoup d'inexactitudes là-dedans.

[*Text*]

I think what has to be done by everybody—governments and unions and workers and the Canadian public—is to honestly look at what improvements are necessary in public services, what Canadians want, and what they need, and to go and do it, and in doing it to take cognizance of such things as equity and other things which can't be strictly costed the way a business would cost profits and losses.

It may surprise you to learn that we and other unions have done a lot of work in researching the types of improvements needed. I've just provided a 40-page document to my managers as to what I found from researching developments in five different western countries.

Nobody ever asks us what we think, what we've researched. They tell us that here is PS 2000, that they've had 125 DMs and ADMs put it together, and to buy in. We're not; I'm sorry.

• 1700

Mrs. Sparrow: But also I think Canadians maybe are not aware that, first, it's a very large country geographically, and second, yes, it is difficult to govern. But you're quite right, as they continue to demand services and then as we try to cut back... But the fact is, I guess, that they've been conditioned for 20-some-odd years and life's changed, there has been a change of attitudes. This is pretty tough. But I don't think we nailed you in particular. I think what the government is trying to do is cut back its expenses and so we've done by a level of 2% or 3% by law, once the spending control bill goes through Parliament.

But please don't blame the MPs. We're not bashing you.

Mr. Brown: Can I just make a couple of brief comments about what you said. The first thing is that the term "government", I guess, is perhaps used in different senses.

Mrs. Sparrow: Sure, yes.

Mr. Brown: We don't track the individual speeches of every individual MP, so I'm quite prepared and happy to accept your assurance that you've never done it; I think that's wonderful. The government as an entity is what we were addressing, and when we use that term we're usually talking about the body that people identify as being the government, the administrative head of the operation of the Government of Canada. To suggest they haven't when, for example, privatization is continually touted as a better way of proceeding because the public sector is much less efficient than the private sector—it's very difficult to hear that and not, if you're in the public sector, think you've been a tad insulted.

That whole pattern of action of the federal government is clearly there. Whether or not individual MPs are making those comments in their ridings is a slightly different question.

Mrs. Sparrow: There are two sides. I guess what really hurts me is some of words you've used in your presentation, and I accept the fact that workers are so frustrated by their jobs they suffer from depression and paranoia, resentment, etc., and yet—

[*Translation*]

J'estime que ce que chacun doit faire—les gouvernements, les syndicats, les travailleurs et le public canadien—,c'est d'examiner franchement les améliorations qui sont nécessaires dans les services publics, ce que les Canadiens veulent, ce dont ils ont besoin, puis de le faire, et, en le faisant, de prendre en compte des choses comme l'équité et d'autres éléments dont le coût ne peut être chiffré avec autant de rigueur que dans le cas d'une entreprise calculant ses profits et ses pertes.

Vous serez peut-être étonné d'apprendre que notre syndicat, tout comme d'autres, a fait beaucoup de recherches sur les sortes d'améliorations qui sont nécessaires. Je viens de remettre à mes gestionnaires un document de 40 pages présentant les résultats de ma recherche sur cinq pays occidentaux différents.

Personne ne nous demande jamais notre avis, le résultat de nos recherches. On nous dit voici FP-2000, 125 sous-ministres et sous-ministres adjoints y ont travaillé, et on nous dit de l'accepter. Non, merci, je regrette.

Mme Sparrow: Mais j'estime aussi que les Canadiens ne sont pas conscients, tout d'abord, de la taille du pays et, deuxièmement, du fait qu'il est très difficile à gouverner. Mais vous avez tout à fait raison, la population continue d'exiger des services, et nous tentons d'effectuer des coupures... La population est conditionnée depuis une vingtaine d'annnées, mais la vie a changé, il y a eu un changement d'attitude. C'est bien difficile. Mais je ne crois pas que nous nous en soyons pris à vous en particulier. Je crois que ce que le gouvernement tente de faire, c'est de réduire ses dépenses, et c'est ce que nous allons faire—par 2 p. 100 ou 3 p. 100—un fois que la loi limitant les dépenses aura été adoptée par le Parlement.

Mais je vous en prie, ne blâmez pas les députés. Nous ne nous en prenons pas à vous.

M. Brown: Puis-je faire quelques brèves remarques à propos de ce que vous venez de dire. Tout d'abord, le terme «gouvernement» est peut-être utilisé dans des sens différents.

Mme Sparrow: Bien sûr.

M. Brown: Nous ne suivons pas les discours de chaque député, et je vous crois sans hésitation quand vous m'assurez que vous n'avez jamais fait cela; j'estime que c'est merveilleux. Ce dont nous parlons, c'est du gouvernement comme entité, c'est-à-dire l'organisme que la population identifie comme étant le gouvernement, la direction administrative des opérations du gouvernement du Canada. Dire que cette entité ne s'en est pas pris aux fonctionnaires, alors que, par exemple, on dit constamment que la privatisation est préférable, parce que le secteur public est beaucoup moins efficace que le secteur privé—il est bien difficile d'entendre cela, pour un fonctionnaire, sans se sentir quelque peu insulté.

C'est là nettement toute l'orientation de l'action du gouvernement fédéral. Que tel ou tel député dise cela dans sa circonscription, ce n'est pas tout à fait la même question.

Mme Sparrow: Il y a deux côtés à la médaille. Ce qui me fait mal, ce sont certains des mots que vous avez utilisés dans votre exposé, et je reconnais le fait que les fonctionnaires sont si frustrés dans leur travail qu'ils souffrent de dépression, de paranoïa, de ressentiment, etc., et pourtant...

[*Texte*]

Mr. Brown: That was a quote from a consultant the government hired.

Mrs. Sparrow: —during the strike last fall people who wanted to work were physically abused or mentally, or you name it, for crossing the picket lines, and indeed, after the strike was over, their life in the office was absolutely unbearable.

Mr. Brown: But, you see, if I vote against the government of the day and the government of the day chooses to increase taxes and I don't pay them, I'm going to be physically abused and harassed.

Mrs. Sparrow: You won't be physically abused, now, come on.

Mr. Brown: Well, at some point I'm going to be taken to jail if I don't pay my taxes.

Mrs. Sparrow: We're not going to physically abuse you.

Mr. Brown: Well, then your definition of physical abuse is different from mine. If I'm dragged off to jail, I consider that to be a physical imposition of some sort, and that's what's going to happen if I blankly refuse to pay my taxes. The principle of the thing is that in any situation where you've got a majority having made a decision, the minority is expected to honour the wishes of the majority.

Mrs. Sparrow: There are two sides to that. I don't know how many—

Mr. Brown: We're wandering into a really difficult area to try to compact into couple-of-minute answers.

Mrs. Sparrow: Oh, that's very true, except that out there... You seem to be blaming us, the government, or "The Government", for bashing the workers. I just want you to know you're appreciated, generally speaking, but I think you've got problems yourself within some of your unions, with the treatment of people and that. So it's a two-way sword.

Mr. Brown: Well, the question of how people were responded to is an interesting question. The question of whether or not they should have been responded to I don't think is particularly open for debate. People didn't want to go in to work, they wanted to violate the decision of the majority of their fellow-workers.

Mrs. Sparrow: That's not true, because you didn't take a secret ballot—I'm talking about the strike that went on with PSAC in the fall.

Mr. Brown: Well, there was a secret ballot in that strike.

Mrs. Sparrow: No, there wasn't, and there were a lot of people who did not—

Mr. Brown: No, I'm sorry, that's just not factually true.

Mrs. Sparrow: Well, I happen to have letters from people who were involved in that particular union, and there was no secret ballot done, they were not asked for their advice, they wanted to go in to work, they were prohibited from going in to work, and now we've even got letters that people are being fined by the union.

The Chairman: Can I just interrupt? Mrs. Sparrow's time is up. Is that your final point on that, and we'll let the witness respond.

[*Traduction*]

M. Brown: Je citais un expert-conseil engagé par le gouvernement.

Mme Sparrow: Pendant la grève l'automne dernier, des gens qui voulaient travailler ont été victimes d'agression physique ou mentale pour avoir traversé les lignes de piquetage et, après la grève, leur vie au bureau a été absolument intenable.

M. Brown: Mais, voyez-vous, si je vote contre le gouvernement au pouvoir et si celui-ci choisi d'augmenter les taxes et si je ne les paie pas, je serai victime de harcèlement et d'agression physique.

Mme Sparrow: Allons, allons, vous ne serez pas victime d'agression physique.

M. Brown: Eh bien, il viendra un moment où l'on me mettra en prison si je ne paie pas mes impôts.

Mme Sparrow: Nous n'allons pas vous agresser physiquement.

M. Brown: Eh bien, votre définition d'agression physique est différente de la mienne. Si l'on me traîne en prison, je considère cela comme une sorte d'agression physique, et c'est ce qui va se produire si je refuse tout simplement de payer mes impôts. Le principe est que, chaque fois qu'une majorité a pris une décision, on s'attend à ce que la minorité respectera les désirs de la majorité.

Mme Sparrow: Il y a deux côtés à cette médaille. Je ne sais combien...

M. Brown: Nous nous égarons dans un domaine qu'il est bien difficile de résumer dans des réponses de quelques minutes.

Mme Sparrow: C'est tout à fait vrai, sauf que dans la population... Vous semblez nous blâmer nous, le gouvernement ou «le Gouvernement», de nous en prendre aux fonctionnaires. Je tiens à vous faire savoir qu'on vous apprécie, en général, mais que vous avez vous-mêmes des problèmes au sein de certains de vos syndicats en ce qui concerne le traitement de vos membres et tout cela. C'est une épée à deux tranchants.

M. Brown: Eh bien, la question de savoir quelle a été la réaction est intéressante. La question de savoir s'il aurait dû ou non y avoir une réaction ne peut, à mon avis, faire l'objet d'un débat. On ne peut pas dire que ces gens voulaient rentrer au travail, ils voulaient s'opposer à la décision de la majorité de leurs collègues.

Mme Sparrow: Ce n'est pas vrai, parce que vous n'avez pas tenu de scrutin secret—je parle de la grève de l'AFPC à l'automne.

M. Brown: Eh bien, il y a eu un scrutin secret dans cette grève.

Mme Sparrow: Non, il n'y en a pas eu, et beaucoup de gens...

M. Brown: Non, je regrette, ce n'est tout simplement pas vrai.

Mme Sparrow: Eh bien, j'ai reçu des lettres de membres de ce syndicat, et il n'y a pas eu de scrutin secret, on ne leur a pas demandé leur avis, ils voulaient rentrer au travail, on les a empêché de le faire, et maintenant nous recevons même des lettres des personnes mises à l'amende par le syndicat.

Le président: Puis-je me permettre de vous interrompre? Madame Sparrow, le temps est écoulé. Est-ce cela la dernière chose que vous aviez à dire à cet égard? Nous allons laisser le témoin répondre.

[*Text*]

Mrs. Sparrow: Yes, there are two sides to it, Mr. Chairman, and I think we need you very, very much.

• 1705

The Chairman: In fairness to the witnesses, we will give you the last word.

Mrs. Sparrow: That's fair, Mr. Chairman.

Mr. Brown: With regard to why we should expect the federal government to pay for advocating public sector workers, I think members of the public are sometimes surprised at the amount of money government spends to advertise everything else they do, so I am not sure they would be too offended by a little advertisement saying the public sector is all right.

We appreciate the time and the questions. If it would be at all helpful, we would not be reluctant to engage in a clause-by-clause debate about the bill, but we hope our different approach, overview and perspective on it has been of some use and has been different from what you have been hearing.

We have asked that Bill C-26 be withdrawn and a whole fresh approach be taken to it, but if it is proceeded with, we want to endorse the idea that sexual orientation should be one of the prohibited grounds of discrimination. We just want to flag that for you. Thank you for your time.

The Chairman: Thank you for your presentation. I want to assure you that all members of this committee, on both sides, share your objective of having a competent, qualified and respected public service. On behalf of the committee, I extend our thanks for your presentation.

Ms Langan: On a technical point, under sexual orientation I referred to proposed section 5 when it should have been proposed subsection 12.(3). That is just for the record.

The Chairman: Thank you for that clarification.

We stand adjourned until 11 a.m. tomorrow morning.

[*Translation*]

Mme Sparrow: Oui, il y a deux côtés à cette médaille, monsieur le président, et je crois que nous avons bien besoin de vous.

Le président: En toute justice pour les témoins, nous vous laissons le dernier mot.

Mme Sparrow: C'est tout à fait juste, monsieur le président.

M. Brown: Quant à savoir pourquoi nous demandons au gouvernement fédéral de payer pour défendre les fonctionnaires, je crois que le public est parfois étonné par les sommes d'argent que le gouvernement dépense pour faire connaître tout ce qu'il fait, et je ne crois pas que le public serait très choqué d'une petite annoncee publicitaire disant que le secteur public fait bien son travail.

Nous apprécions le temps que vous nous avez consacré et les questions que vous nous avez posées. Si cela peut être utile, nous ne nous opposerions pas à un débat article par article sur le projet de loi, mais nous espérons que notre démarche, notre point de vue global sur ce projet de loi, a été d'une certaine utilité et constitue un son de cloche différent de ce que vous avez entendu.

Nous avons demandé que le projet de loi C-26 soit retiré et qu'on adopte une démarche entièrement nouvelle; si toutefois le projet de loi doit être adopté, nous voulons nous aussi que l'orientation sexuelle devienne un des motifs illicites de discrimination. Nous tenons à vous le dire. Merci de votre temps.

Le président: Merci de votre exposé. Je peux vous assurer que tous les membres du comité, des deux côtés, partagent votre objectif, c'est-à-dire une fonction publique compétente, qualifiée et respectée. Au nom du comité, je vous remercie de votre exposé.

Mme Langan: Question technique à propos de l'orientation sexuelle. J'ai parlé de l'article 5 alors que j'aurais dû parler du paragraphe 12.(3). Je voudrais que le procès-verbal le mentionne.

Le président: Merci de cette précision.

La séance est levée jusqu'à 11 heures demain matin.

Issue No. 13 / Fascicule n° 13

Thursday, April 2, 1992 / Le jeudi 2 avril 1992

Chairman: Pat Sobeski / Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

WITNESSES

From the Association of Public Service Financial Administrators:

Merdon Hosking, President;

Peter Seguin, Director, Labour Relations and Negotiations.

From the National Union of Public and General Employees:

Larry Brown, National Secretary-Treasurer;

Bob Dale, National Representative (Economics).

TÉMOINS

De l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique:

Merdon Hosking, président;

Peter Seguin, directeur, Relations de travail et négociations.

Du Syndicat national des employées et employés du secteur public et général:

Larry Brown, secrétaire-trésorier national;

Bob Dale, représentant national (Économie).

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 13

Thursday, April 2, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 13

Le jeudi 2 avril 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24796-1

LEGISLATIVE COMMITTEE H ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Doug Fee
Jim Hawkes
Bob Kilger
Fred Mifflin
Rod Murphy
Nicole Roy-Arcelin
Ross Stevenson
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

COMITÉ LÉGISLATIF H SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Doug Fee
Jim Hawkes
Bob Kilger
Fred Mifflin
Rod Murphy
Nicole Roy-Arcelin
Ross Stevenson
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, APRIL 2, 1992
(14)

[*Text*]

The Legislative Committee H on Bill C-26 met at 11:03 o'clock a.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Member of the Committee present: Doug Fee.

Acting Members present: René Soetens for Jim Hawkes; Bill Kempling for Ross Stevenson; Barbara Sparrow for Dave Worthy; Clément Couture for Nicole Roy-Arcelin; Joy Langan for Rod Murphy; Marlene Catterall for Bob Kilger; Eugène Bellemare for Fred Mifflin and Harry Brightwell for René Soetens.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Eric Adams and June Dewetering, Research Officers.

Witnesses: From the Canadian Union of Professional and Technical Employees: Michel Dubois, President, Translators, Interpreters and Terminologists Group and Marc Gourdeau, Vice-President. *From MacMaster University:* Professor Barbara W. Carroll

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992.*)

Michel Dubois made opening remarks and with the other witness answered questions.

Agreed,—That the brief submitted by the Canadian Union of Professional and Technical Employees be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "C-26/3."*)

Bill Kempling moved,—That at the next meeting of the Committee we begin clause-by-clause consideration of Bill C-26.

And debate arising thereon.

Joy Langan moved,—That the motion be amended by adding after the words "arising thereon" the words "after the Easter Break".

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

By unanimous consent Bill Kempling was allowed to withdraw his motion.

Marlene Catterall, moved,—That Officials appear at the next meeting to brief the Committee on amendments and to respond to issues raised during the Committee's hearings and that clause-by-clause consideration commence immediately after.

The question being put on the motion, it was agreed to, on division.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 2 AVRIL 1992
(14)

[*Traduction*]

Le Comité législatif H chargé du projet de loi C-26 se réunit à 11 h 03, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membre du Comité présent: Doug Fee.

Membres suppléants présents: René Soetens remplace Jim Hawkes; Bill Kempling remplace Ross Stevenson; Barbara Sparrow remplace Dave Worthy; Clément Couture remplace Nicole Roy-Arcelin; Joy Langan remplace Rod Murphy; Marlene Catterall remplace Bob Kilger; Eugène Bellemare remplace Fred Mifflin; Harry Brightwell remplace René Soetens.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Eric Adams et June Dewetering, attachés de recherche.

Témoins: Du Syndicat canadien de employés professionnels et techniques: Michel Dubois, président, Groupe des traducteurs, interprètes et terminologues; Marc Gourdeau, vice-président. *De l'Université MacMaster:* Pr Barbara W. Carroll.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale. (*Voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992.*)

Michel Dubois fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Il est convenu,—Que le mémoire du Syndicat canadien de employés professionnels et techniques figure en annexe aux Procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui. (*Voir Appendice «C-26/3».*)

Bill Kempling propose,—Que le Comité commence l'étude détaillée du projet de loi à sa prochaine séance.

Un débat s'ensuit.

Joy Langan propose,—Qu'on modifie la motion en ajoutant à la fin «après le congé de Pâques».

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Du consentement unanime, Bill Kempling retire alors sa motion.

Marlene Catterall propose,—Que les fonctionnaires se présentent à la prochaine réunion pour faire le point sur les amendements et répondre aux questions soulevées pendant les audiences, et que l'étude détaillée débute tout de suite après.

La motion, mise aux voix, est adoptée avec dissidence.

Professor Barbara W. Carroll made an opening statement and answered questions.

At 1:20 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Barbara W. Carroll fait un exposé et répond aux questions.

À 13 h 20, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Thursday, April 2, 1992

• 1103

The Chairman: I call to order Legislative Committee H on Bill C-26, an act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act, and other acts in relation to the Public Service of Canada.

We have two witnesses today. Our first witness is from the Canadian Union of Professional and Technical Employees, Michel Dubois, who is president of the translators, interpreters, and terminologists group. I would ask you to make an opening statement of approximately 10 to 15 minutes in length, and then we will go to questions from the members.

M. Michel Dubois (président, Groupe des traducteurs, interprètes et terminologues; Syndicat canadien des employés professionnels et techniques): Merci.

Je vous présente le vice-président de notre centrale syndicale, M. Marc Gourdeau. Je ne suis que le président d'une partie du syndicat, du groupe des traducteurs essentiellement. C'est lui qui commencera la lecture de nos propos d'ouverture. Merci.

M. Marc Gourdeau (vice-président du Syndicat canadien des employés professionnels et techniques): Monsieur le président, mesdames et messieurs, nous vous remercions d'avoir accepté d'entendre nos commentaires sur un projet de loi qui, vraisemblablement, conditionnera les relations de travail dans la Fonction publique fédérale pendant toute une génération.

Le syndicat que nous représentons, le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, ou le SCEPT, a été fondé en 1978 dans le but de donner aux unités de négociation qui en font partie le maximum d'autonomie sur le plan de la négociation collective. À l'heure actuelle, le SCEPT contient deux unités de négociation: le Groupe des traducteurs, interprètes et terminologues, qui a fondé le SCEPT et dont l'employeur est le Conseil du Trésor, et le Groupe du personnel syndiqué du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, qui s'est joint au SCEPT en 1983 et dont l'employeur, le Conseil, est un employeur distinct en vertu de la Partie II de l'Annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

• 1105

Le Groupe des traducteurs, interprètes et terminologues est composé à 80 p. 100 de francophones et à 57 p. 100 de femmes. Ses 850 membres ont en moyenne 45 ans et sont au service du Bureau de la traduction depuis 20 ans. Pour terminer ce portrait robot, nous ajoutons que le traducteur type, ou plutôt, vu la prédominance féminine, la traductrice type, détient un diplôme universitaire, surtout un baccalauréat ou une maîtrise ès Arts ou en traduction. Soit dit en passant, ce sont nos membres qui assurent la majorité des services d'interprétation sur la colline parlementaire et qui, par conséquent, occupent les cabines d'interprétation ici aujourd'hui.

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le jeudi 2 avril 1992

Le président: Je déclare ouverte la séance du Comité législatif H sur le projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale.

Nous avons deux témoins aujourd'hui. Le premier est du Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, M. Michel Dubois, qui est président du groupe des traducteurs, interprètes et terminologues. Je vous demanderais de faire une déclaration préliminaire d'environ 10 à 15 minutes, et ensuite nous passerons aux questions des membres.

Mr. Michel Dubois (President, Translators, Interpreters and Terminologists Group; Canadian Union of Professional and Technical Employees): Thank you.

I would like to introduce the vice-president of our union, Mr. Marc Gourdeau. I am president of one section of our union, mainly the translators group. Mr. Gourdeau will start the reading of our opening statement. Thank you.

Mr. Marc Gourdeau (Vice-President of the Canadian Union of Professional and Technical Employees): Mr. Chairman, ladies and gentlemen of the committee, we wish to thank you for agreeing to hear our submission on a bill which, in all likelihood, will determine labour relations within the Federal Public Service for a whole generation.

The union we represent, the Canadian Union of Professional and Technical Employees (CUPTE), was founded in 1978 for the express purpose of giving its constituent bargaining units full autonomy in collective bargaining. At the present time, C.U.P.T.E. is made up of two bargaining units: the Translators, Interpreters and Terminologists Group which founded C.U.P.T.E. and whose employer is Treasury Board, and the group of employees of the Canadian Advisory Council on the Status of Women, which joined C.U.P.T.E. in 1983 and whose employer, the Council, is a separate employer listed in Part II, Schedule I, of the Public Service Staff Relations Act.

The Translators, Interpreters and Terminologists Group is made up of 80% francophones and 57% women. Its membership is 850. The average member is 45 years old and has been with the Translation Bureau for almost 20 years. We should add that our typical member holds a BA or an MA, often specifically in translation. Incidentally, our members provide most of the interpretation services on Parliament Hill and, therefore, are well represented in the interpretation booths here today.

[*Text*]

Quant au Groupe du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, il est composé d'une trentaine de fonctionnaires dont les responsabilités sont très diverses: le Groupe contient des administratrices, des avocates, des commis, des communicatrices, des économistes, des secrétaires et des traductrices.

A few days ago you received copies of our brief and of the executive summary with which we intend to close our opening remarks. Before we read the summary, we'd like to add comments of a philosophical nature on two issues not mentioned in our brief, dealing specifically with problems identified within our groups.

The first issue is the merit principle as dealt with by proposed section 10 of the bill, which adds a subsection 2 to the existing section 10 of the Public Service Employment Act. This proposed subsection, in our view, essentially contradicts the existing section 10 because it allows the commission to remove the need for comparing candidates before appointing according to merit, and therefore to sanction all forms of patronage. In our opinion, proposed section 10 of the bill is incompatible with the concept of an efficient and equitable Public Service. Most importantly, it does not guarantee the taxpayer is getting maximum value for money, or to quote a former Auditor General, "maximum bang for the buck".

The second issue is the sexual orientation of public servants. Clause 11 of the bill, which amends section 12 of the PSEA, neglects to correct an important deficiency in the act—the non-inclusion of sexual orientation in the list of prohibited grounds of discrimination. In our opinion, it's not necessary to wait for the amendment of the Canadian Human Rights Act in order to put an end to discrimination against homosexual employees.

We will now enter our executive summary into the record.

M. Dubois: Voici donc notre résumé.

La classification: Le système de classification qui régit actuellement les traducteurs est inadéquat et ne tient pas suffisamment compte des compétences et des aptitudes des membres du SCEPT.

Dans le but de garantir que le système de classification soit équitable, nous proposons que la classification soit assujettie à la négociation collective. À l'heure actuelle, les individus qui estiment être mal classifiés en vertu du système de classification existant n'ont pas le droit de renvoyer leur grief de classification en arbitrage. Pour corriger ce problème et conformément aux recommandations du rapport du Groupe d'études sur les relations de travail, nous proposons que le fonctionnaire ait le droit de déposer un grief relatif à l'application d'une norme de classification imposée par l'employeur et, si nécessaire, de renvoyer le grief en arbitrage. Nous voulons que cette dernière mesure soit acceptée même si les classifications demeurent soustraites à la négociation collective.

Les nominations intérimaires: À l'heure actuelle, il n'est pas nécessaire que les nominations faites à titre intérimaire respectent le principe du mérite, et les fonctionnaires qui estiment que leurs chances d'avancement ont subi un

[*Translation*]

The Canadian Advisory Council on the Status of Women Group consists of 28 employees and is unusually diverse for such a small group: they are administrators, clerks, communicators, economists, lawyers, secretaries and translators.

Vous avez reçu, il y a quelques jours, notre mémoire bilingue et le résumé que nous avons l'intention de vous lire ici aujourd'hui pour terminer nos propos d'ouverture. Nous aimerions cependant ajouter certains commentaires d'ordre philosophique sur des sujets que nous n'avons pas abordés dans notre mémoire proprement dit, qui visait des sujets intéressant plus particulièrement nos membres.

Le premier sujet, c'est le principe du mérite. En effet, l'article 10 du projet de loi ajoute à l'actuel article 10 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique un paragraphe qui, à toutes fins pratiques, contredit l'actuel article 10 puisqu'il permet à la Commission d'approuver la nomination d'un fonctionnaire dont le mérite n'aura été mesuré par rapport à aucune autre personne et, donc, d'autoriser le patronage sous toutes ses formes. À notre avis, l'article 10 du projet de loi est incompatible avec le concept d'une fonction publique équitable et efficiente, et chose plus importante, il ne permet pas de rentabiliser au maximum l'argent des contribuables, ou , pour reprendre les propos d'un ancien vérificateur général, de s'assurer qu'il en a pour son argent.

Le second sujet, c'est l'orientation sexuelle des fonctionnaires. L'article 11 du projet de loi, qui remplace l'actuel article 12 de la LEFP, omet de corriger une lacune importante dans le texte actuel, c'est-à-dire l'absence de l'orientation sexuelle parmi les motifs de discrimination interdits par la Loi. À notre avis, il n'est pas nécessaire d'attendre que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit modifiée pour mettre fin à la discrimination contre les fonctionnaires homosexuels.

Nous allons maintenant lire notre résumé.

Mr. Dubois: Here is our executive summary.

Classification: the classification system in place for translators is presently inadequate and does not properly reflect the skill and ability of C.U.P.T.E.'s members.

In order to ensure the fairness of a classification system, it is proposed that classification becomes a bargainable issue. Those individuals who believe that they are misclassified pursuant to the existing classification system presently have no right to refer a classification grievance to adjudication. To remedy this problem, and in accordance with the recommendation of the Report of the Task Force on Staff Relations, it is proposed that a public servant have the right to grieve the application of an employer-implemented classification scheme and, where necessary, to refer that grievance to adjudication. It is submitted that this proposal ought to be implemented even if classification remains a non-bargainable issue.

Acting appointments: appointments on an acting basis need not be made pursuant to the merit principle, and may not be appealed by those public servants who believe their opportunities for advancement have been prejudicially

[*Texte*]

préjudice du fait d'une nomination intérimaire n'ont pas le droit d'interjeter appel contre cette nomination. En conséquence, l'employeur a le loisir de favoriser un fonctionnaire en le nommant à un poste à titre intérimaire dans l'espoir que l'expérience acquise en poste permettra à ce fonctionnaire de remporter le concours qui sera organisé pour doter le poste de façon permanente.

Afin de réduire le plus possible cet avantage indu, nous proposons que les nominations intérimaires ne puissent durer plus de trois mois. Au bout de cette période, le poste devrait être soit doté en permanence, soit doté encore une fois de façon intérimaire. Le fonctionnaire qui a occupé le poste à la suite d'une nomination intérimaire ne doit pas être admissible à une nouvelle nomination intérimaire dans le même poste. Une nomination permanente doit être faite au plus tard neuf mois après le début de la vacance du poste s'il existe des candidats ayant les qualités requises pour occuper le poste.

• 1110

Transfers or, as the present bill calls them, a deployment. A deployment system provides an opportunity for favouritism and the nurturing of certain employees with favourable assignments in order to ensure that they are ultimately promoted over some of their co-workers. Deployment also provides a way to avoid the consequences of the lay-off and priority system. As a result, it is submitted that the proposed deployment system ought not to be implemented.

In its place the Public Service Employment Act ought to be amended to provide that an employee may not be transferred to a new position without first obtaining the employee's consent. The proposed deployment provisions do include a similar protection.

In the alternative, if the deployment system is maintained, it is proposed that an affected employee may make a complaint on the grounds that the deployment was not made in the best interests of the Public Service.

Contracting-out: Treasury Board often contracts out work in form only and keeps substantive control over its dependent contractors. This has occurred with a significant number of freelance translators, who are in effect employees of the federal government. The Supreme Court of Canada has held that, absent a specific appointment by the Public Service Commission, such dependent contractors cannot be considered to be officially employed in the Public Service. These same dependent contractors may not organize under the Canada Labour Code, as that legislation does not apply to employees of the crown. As a result, the dependent contractors of the Government of Canada presently have no recourse to collective bargaining.

To remedy this problem, it is submitted that Treasury Board be prohibited from contracting out work to dependent contractors.

[*Traduction*]

affected by the acting appointment. As a result, the employer may favour an employee by appointing that employee to a position on an acting basis in the hope that the experience gained will assist that employee in winning a subsequent competition to fill the permanent vacancy.

To minimize this advantage, it is proposed that acting appointments be limited to three months duration. After that time, the position should be filled either on a permanent basis or again on an acting basis. An employee who at one time filled the position on an acting basis ought not to be eligible to be reselected to fill the position again on an acting basis. A permanent appointment must be made within nine months of the initial vacancy if qualified candidates exist to fill the position.

Les mutations: Le système de mutation prévu par le projet de loi permet le favoritisme et le «dauphinage» en donnant à certains fonctionnaires des affectations avantageuses afin d'assurer leur avancement aux dépens de leurs collègues. En outre, le système de mutation envisagé fournit également à l'employeur la possibilité de se dégager de ses obligations juridiques et contractuelles envers les fonctionnaires admissibles à une nomination prioritaire. C'est pourquoi nous proposons que le système de mutation prévu par le projet de loi ne soit pas mis en vigueur.

Il faudrait plutôt modifier la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de manière à interdire qu'un fonctionnaire puisse être muté sans son consentement. Les dispositions du projet de loi prévoient une protection de ce genre.

En revanche, si le système de mutation prévu par le projet de loi est retenu, nous proposons que le fonctionnaire touché puisse déposer une plainte, au motif que la mutation n'a pas été faite dans les meilleurs intérêts de la fonction publique.

Recours à la pige: Le Conseil du Trésor donne souvent du travail à des personnes qui ne sont pigistes que de nom parce qu'elles continuent à être assujetties aux conditions dictées par l'employeur. Cela s'est produit dans le cas de nombre de traducteurs pigistes qui, en pratique, sont des employés du gouvernement fédéral. La Cour suprême du Canada a décidé récemment qu'en l'absence d'une nomination précise faite par la Commmission de la fonction publique, ces entrepreneurs «dépendants» ne pouvaient être considérés comme étant officielleent des employés de la fonction publique. Ces entrepreneurs «dépendants» n'ont pas le droit de se syndiquer en vertu du Code canadien du travail, puisque cette loi ne s'applique pas aux employés de la Couronne. Par conséquent, ils n'ont aucune possibilité de négocier collectivement.

Pour résoudre ce problème, nous proposons qu'il soit interdit au Conseil du Trésor de céder du travail à contrat à des entrepreneurs «dépendants».

[*Text*]

La procédure de grief: Le projet de loi C-26 prévoit que les fonctionnaires travaillant pour des employeurs qui ne sont pas mentionnés à la Partie I de l'Annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique n'ont pas le droit de renvoyer à l'arbitrage les griefs portant sur un congédiement ou une rétrogradation, à moins que ce recours précis ne soit contenu dans leur convention collective. Le projet de loi prévoit en outre que, si l'arbitrage est le mode de règlement des différends choisi par l'agent négociateur, la convention collective établie par décision arbitrale ne peut contenir un tel droit. Dans les circonstances, ces fonctionnaires se retrouvent sans aucune protection. Les fonctionnaires qui travaillent pour des employeurs mentionnés à la Partie I de l'Annexe I ne sont pas traités de cette manière, puisqu'ils ont le droit de renvoyer en arbitrage les griefs portant sur leur congédiement ou leur rétrogradation.

Nous proposons que tous les fonctionnaires fédéraux jouissent des mêmes droits en ce qui concerne le renvoi à l'arbitrage des griefs portant sur leur congédiement ou leur rétrogradation, quel que soit leur employeur.

Pour terminer, puisque notre présentation est assez courte, nous aimerions que notre mémoire au complet soit considéré comme ayant été lu ou, à défaut, qu'il soit annexé au compte rendu.

Merci.

The Chairman: Is there agreement for that request?

Some hon. members: Agreed.

Mrs. Catterall (Ottawa West): I would like to ask you particularly about regulations. The bill is replete with provisions that the Public Service Commission, the Treasury Board, may establish regulations with respect to a wide variety of things. It concerns me somewhat that the regulations would have the force, in effect, of law without any scrutiny by Parliament. I'm wondering what you would suggest as a process for getting to regulations that really are bilateral.

In other words, we talked a great deal about the importance of partnership between the employer and employees and so on, and it seems to me regulation is one area where it is important to do that. I see two possibilities: one, that there be a consultation process set up on the regulations; two, as has been done on another bill, that there be parliamentary review of the regulations. I said two possibilities, but there's a third one—that the legislation should contain criteria for the regulations. I'm wondering if you've given that any thought, because regulations are a pretty wide-open door.

• 1115

Mr. Dubois: We have given it some thought. At the present time we find the bill gives almost a blank cheque to some authorities, and by way of regulations that is one of them. Consultation does not seem to work very well, because even if you put in the words "subject to meaningful consultation," the consultations may be meaningful but in the final regulations there may be nothing in it for the unions.

[*Translation*]

Grievance Procedure: Bill C-26 proposes that employees of employers that are not listed in Part I of Schedule I of the PSSRA may not refer to adjudication grievances concerning termination of employment or demotion, absent a specific right contained in a collective agreement. If arbitration is the selected method of dispute resolution, Bill C-26 provides that the collective agreement arising out of the arbitral award cannot contain such a right. In this scenario, such employees are left absolutely unprotected. Employees of Part I, Schedule I employers do not face these obstacles, as they have a statutory right to refer to adjudication grievances concerning termination of employment or demotion.

It is proposed that all employees of the Public Service be given equal rights to refer issues of termination and demotion to adjudication, irrespective of whether the employee is employed by a Part I, Schedule I employer.

In closing, since our presentation is fairly short, we would like our entire brief to be considered as read, or else that it be attached to the minutes.

Thank you.

Le président: Les membres acceptent-ils cette demande?

Des voix: D'accord.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Mes questions portent essentiellement sur les règlements. Le projet de loi contient une multitude de dispositions permettant à la Commission de la Fonction publique et au Conseil du Trésor d'établir des règlements de diverse nature. Je crains quelque peu qu'en pratique ces règlements aient force de loi sans qu'ils ne fassent l'objet d'un examen parlementaire. Pourriez-vous nous suggérer une procédure pour établir des règlements qui soient vraiment bilatéraux.

Autrement dit, nous avons beaucoup parlé, entre autres, de l'importance de la collaboration entre l'employeur et les employés, et il me semble qu'il serait important de l'avoir dans l'élaboration des règlements. J'envisage deux possibilités: la première serait de prévoir des consultations sur les règlements; et la deuxième serait de prévoir une étude parlementaire des règlements, comme on l'a fait pour un autre projet de loi. J'ai bien dit deux possibilités, mais il y en a une troisième, à savoir que la loi pourrait contenir des critères pour les règlements. Je me demande si vous y avez pensé, parce que les règlements sont d'une portée assez générale.

M. Dubois: Nous y avons réfléchi un peu. Nous estimons que la loi actuelle donne presque carte blanche à certains hauts fonctionnaires, notamment en raison des règlements. Il semblerait que le recours à la consultation ne serait pas une très bonne façon de procéder, parce que même si on ajoute les termes «sous réserve de consultations constructives», et même si les discussions sont constructives, les règlements définitifs risquent de ne rien donner aux syndicats.

[*Texte*]

Parliamentary review might be an option, but preferably I think the bill should contain limits on the power to regulate. That would be the philosophy we would recommend.

Mrs. Catterall: Is there any particular specific example you could give me of how that might be done?

Mr. Dubois: I must admit I haven't given it much thought.

Mrs. Catterall: I wonder if both of you could, and if you have any thoughts on it get back to the committee.

One area of regulations that has been topical is the issue of regulations on how inquiries are conducted, hearings are conducted, appeals, grievances, and so on. You may or may not know that the committee on scrutiny of regulations—it's a joint committee of the House of Commons and Senate—for nearly ten years now has been recommending that the Public Service Commission have regulations on how it conducts hearings, to provide for proper notice, the right of the parties in a hearing to know what information will be brought forward, to know who the witnesses will be, and so on, the basic essentials of due and fair process. The commission has essentially said it doesn't need that and it doesn't want it. There was another report to Parliament tabled just this week recommending the same thing. In your experience representing members of the union, do you see a need for regulations so that people know the rules of the game when they go into a hearing?

Mr. Dubois: Yes, most definitely. As I said earlier, the purview of the regulations should be circumscribed in this bill, and at present it is not.

Mrs. Catterall: In this case I would be considering an amendment to the bill to make it mandatory that the PSC adopt regulations governing the conduct of inquiries and hearings, and simply dealing with the issues that the committee on scrutiny of regulations has dealt with over nine years without success. Can you give us any particular examples of the need for such regulations?

Mr. Dubois: Offhand, no, but we can get back to you.

Mrs. Catterall: I appreciate that. I know one of the areas that your union in particular is concerned about is training, and the concern, not only within the Public Service but generally within Canada, about a reduction in the availability of skilled translators, as well as contracting out and what that does to the quality of the translated work. I've just seen a terrible example. There is also the ability of this country to continue to function not only bilingually in the two official languages but in numerous languages in which government needs to function.

Can you comment a bit on that and how you see C-26 affecting our ability to maintain a skilled, competent level of translators in Canada and in government?

[*Traduction*]

L'examen parlementaire serait une possibilité, mais je préférerais que le projet de loi contienne des limites sur le pouvoir de prendre des règlements. Voilà ce que nous recommandons.

Mme Catterall: Auriez-vous un exemple précis de la façon dont cela pourrait se faire?

M. Dubois: Je dois avouer que je n'y ai pas bien réfléchi.

Mme Catterall: Je me demande si vous pourriez y penser tous les deux et nous faire part de vos suggestions.

Un des aspects des règlements dont on parle beaucoup actuellement est la question des procédures d'enquête, d'audience, d'appel, de grief, etc. Vous savez peut-être que le comité d'examen de la réglementation—un comité mixte de la Chambre des communes et du Sénat—recommande depuis presque 10 ans que la Commission de la fonction publique ait des règlements sur les procédures d'audience, pour qu'il y ait préavis suffisant, pour que les parties à l'audience sachent quelle information sera déposée, connaissent les noms des témoins, bref, les éléments de base d'une procédure juste et équitable. La Commission a virtuellement dit qu'elle n'en a pas besoin et qu'elle n'en veut pas. Cette semaine, un autre rapport avec les mêmes recommandations a été déposé au Parlement. D'après notre expérience comme représentant syndical, pensez-vous qu'il faut des règlements pour que les gens connaissent les règles du jeu lorsqu'ils assistent à une audience?

M. Dubois: Oui, sans aucun doute. Comme je l'ai déjà dit, la portée des règlements devrait être circonscrite dans ce projet de loi, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Mme Catterall: Dans ce cas-là, je songerais à amender le projet de loi pour que la Commission de la fonction publique soit obligée d'adopter des règlements concernant les procédures d'enquête et des audiences, pour tout simplement régler la question que le comité d'examen de la réglementation n'a pas réussi à régler depuis plus de neuf ans. Pourriez-vous nous donner des exemples illustrant la nécessité de tels règlements?

M. Dubois: Je ne peux pas vous répondre pour le moment, mais je pourrais vous en donner plus tard.

Mme Catterall: Je vous en saurais gré. Je sais qu'une des questions qui intéresse beaucoup votre syndicat est la formation. On s'inquiète, non seulement au sein de la fonction publique mais partout au Canada, de la réduction de la disponibilité de bons traducteurs, ainsi que du recours à la pige et de ses répercussions sur la qualité des textes traduits. Je viens d'en lire un exemple affreux. Il ne faut pas oublier que ce pays doit pouvoir fonctionner non seulement avec deux langues officielles, mais doit aussi pouvoir assurer la traduction de textes dans diverses autres langues.

Pourriez-vous nous dire quelques mots à ce sujet et nous dire quels effets le projet de loi C-26 aurait sur notre capacité de maintenir un niveau élevé de bons traducteurs au Canada et au gouvernement?

[*Text*]

• 1120

Mr. Dubois: Because of the overall philosophy of the bill, which gives, in our view, Treasury Board and therefore management much more power, we suspect that in the long run morale might drop even below the presently very low levels. And since there would obviously be a demand for translation within the Public Service, our members might keep leaving in droves to become contractors.

If they were all to become contractors by choice, privatization would be achieved automatically, with very little effort. But we suspect that since they would control the market there would be no more competition—everything would be outside the Public Service—the taxpayer would have to pay a lot more money for the same services.

A problem would be quality control. It would probably disappear, as the only people at present who are qualified to do quality control are basically members of our group, the most senior members, and they would probably want to leave, because working conditions would not be agreeable. We suspect we would get into a vicious circle.

Mrs. Catterall: Thank you. I think I have used my time.

The Chairman: Ms Langan.

Ms Langan (Mission—Coquitlam): Thank you for your brief. I found it most interesting. Although many of the issues you have raised are similar to issues that have been raised by others, there are some elements that are quite different, and that is very useful.

When you talked about contracting out, does that include the people who do language training on the Hill?

Mr. Gourdeau: No.

Ms Langan: So there is really no representation for them as a group either.

Mr. Gourdeau: I think they are represented through another union, if they are not contractors.

Ms Langan: But it is a similar situation, I gather, in that a large number of the language trainers on the Hill are people who have ten or more years of service but have never been put on a permanent basis and they still operate under a contract. Is it similar to that of the translators? Is that what is happening? I am sorry, those are two questions. Maybe you could talk about the language trainers and then the translators.

Mr. Dubois: On the Hill you don't really see our terminologist component. They do research into glossaries and answer questions from mostly freelancers who want the exact equivalent for a Public Service term in English or French.

On the Hill you have translators and interpreters. Most of them are still full-time employees of the Secretary of State, basically on loan to the House. They use Hill buildings or nearby House buildings. But more and more they are

[*Translation*]

M. Dubois: À nos yeux, l'orientation générale du projet de loi est telle qu'il accorderait davantage de pouvoirs au Conseil du Trésor et donc aux gestionnaires. Nous craignons qu'à long terme, le moral dans la Fonction publique ne baisse davantage, même s'il est déjà très bas. Et puisqu'il y aurait évidemment une demande pour la traduction au sein de la Fonction publique, nos membres pourraient continuer de quitter en foule pour devenir traducteurs indépendants.

S'ils choisissaient tous de devenir autonomes, la privatisation se ferait automatiquement, sans trop d'effort. Mais, selon nous, puisqu'ils auraient alors le contrôle du marché, il n'y aurait plus de concurrence—tout se ferait à l'extérieur de la Fonction publique—et donc les mêmes services coûteraient beaucoup plus chers aux contribuables.

Il y aurait un problème sur le plan du contrôle de la qualité. Il n'y en aurait probablement plus, puisque les seuls qui sont compétents dans ce domaine à l'heure actuelle sont essentiellement des membres de notre groupe, les plus anciens, et ils voudront sans doute quitter, puisque les conditions de travail ne seraient pas bonnes. À notre avis, le résultat serait un cercle vicieux.

Mme Catterall: Merci. Je pense que j'ai épuisé mon temps.

Le président: Madame Langan.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Je vous remercie de votre mémoire. Je l'ai trouvé fort intéressant. Même si beaucoup de vos préoccupations ressemblent à celles soulevées par d'autres, certains éléments sont très différents, et cela nous est très utile.

Lorsque vous parlez de recours à la pige, est-ce que cela inclut les enseignants de langues sur la Colline?

M. Gourdeau: Non.

Mme Langan: Donc ces gens-là ne sont pas vraiment représentés non plus.

M. Gourdeau: Je pense qu'ils sont représentés par un autre syndicat, s'ils ne sont pas des entrepreneurs.

Mme Langan: Mais si je comprends bien, beaucoup d'enseignants de langues sur la Colline se trouvent dans une situation semblable, à savoir qu'ils ont dix années de service ou plus, mais n'ont jamais été embauchés comme permanents et travaillent encore à contrat. Est-ce que la situation ressemble à celle des traducteurs? Est-ce que c'est ce qui se passe? Je regrette, ce sont deux questions. Mais peut-être pourriez-vous parler d'abord des enseignants de langues et ensuite des traducteurs.

M. Dubois: Sur la Colline, on ne voit pas vraiment les terminologues. Ils font de la recherche pour rédiger des glossaires et répondent aux questions qui proviennent surtout des pigistes qui veulent l'équivalent précis pour un terme de la Fonction publique, soit en français ou en anglais.

Sur la Colline, on voit les traducteurs et les interprètes. La plupart d'entre eux sont des employés à temps plein du Secrétariat d'État, et en fait prêtés à la Chambre. Ils travaillent dans les édifices parlementaires ou les édifices

[*Texte*]

leaving. We have lost over 300 members over the last five years. I think approximately 30 to 40 interpreters have become full-time contractors. They show up as contractors and end up in the same booth.

Ms Langan: What does the government offer them that makes contracting appealing?

Mr. Dubois: Mostly more money. For interpreters, for instance, the maximum negotiated pay rate is $54,000, plus benefits. The contractors get paid $450 a day. And if they were to work the same number of days as our members, which is 180, we are talking $76,000 as opposed to $54,000, plus maybe a 15% factor for benefits such as the pension plan and the dental plan. Some of them see an advantage in going freelance. The only other factor in their decision is whether they will be supplied with enough work to make more money.

Ms Langan: It sort of begs the question of cost efficiency when it comes to the services of the House.

Mr. Dubois: That is what we said to the public accounts committee two weeks ago.

Ms Langan: You may not know anything about the language training folks, then.

Mr. Dubois: No.

Mr. Gourdeau: What I know about language training is when they started up the program for training civil servants in a second language, they hired a lot of teachers—

Ms Langan: And MPs.

Mr. Gourdeau: And MPs too. They hired a lot of teachers in a very few years, a bit like the translation bureau. Then they decided that contracting it out would be cheaper, so they fired a lot of employees or laid them off, which means that the majority of language teachers now are contractors. What is happening is they are mainly working for schools. I don't know if the government saved any money on it. I haven't studied it. I know that for translation they're spending more money on contracting out than they've ever saved; there are figures for that.

• 1125

Ms Langan: Well, the example I have on the language training is people who've worked here for ten years on contract still are not permanent; if they take a holiday they get no pay, if they get sick they get no pay. So it strikes me as being kind of a... Ten years as a temporary sounds a little bit moot to me.

Concerning the issue you've included in your summary on sexual orientation, I just wanted to clarify and qualify that you're referring there to the section that provides for hiring classification deployment. I think some concern has been

[*Traduction*]

avoisinants. Mais de plus en plus d'entre eux quittent. Nous avons perdu près de 300 membres au cours des cinq dernières années. Je pense qu'environ 30 à 40 interprètes sont devenus des entrepreneurs à temps plein. Ils viennent à titre de travailleurs indépendants et se retrouvent dans la même cabine que les permanents.

Mme Langan: Qu'est-ce que le gouvernement leur offre pour que la pige soit si attrayante?

M. Dubois: Surtout plus d'argent. Le salaire maximum négocié pour un interprète, par exemple, est de 54,000$ plus les avantages sociaux. Les pigistes sont payés 450$ par jour. S'ils travaillent le même nombre de jours que nos membres, c'est-à-dire 180, ils touchent un salaire de 76,000$ comparés à 54,000$ plus peut-être 15 p. 100 pour les avantages sociaux tels que le Fonds de pensions et le régime dentaire. Certains d'entre eux croient qu'il est plus avantageux d'être pigiste. La seule question qui se pose est de savoir s'ils auront assez de travail pour pouvoir s'assurer un revenu plus élevé.

Mme Langan: Cela évoque toute la question de la rentabilité des services à la Chambre.

M. Dubois: C'est ce que nous avons dit au comité des comptes publics il y a deux semaines.

Mme Langan: Donc vous n'êtes peut-être pas au courant de la situation chez les enseignants de langues.

M. Dubois: Non.

M. Gourdeau: Pour ce qui est de la formation linguistique, je sais que lorsqu'on a mis sur pied les programmes pour enseigner les langues secondes aux fonctionnaires, on a embauché beaucoup d'enseignants...

Mme Langan: Et aux députés.

M. Gourdeau: Et aux députés aussi. On a embauché beaucoup d'enseignants en très peu d'années, un peu comme l'a fait au bureau de traduction. On a ensuite décidé que le recours à la pige serait moins cher, et donc beaucoup d'employés ont été soit licenciés ou mis à pied, ce qui veut dire que la plupart des enseignants de langues sont maintenant des entrepreneurs. En fait, ils travaillent surtout pour des écoles. Je ne sais pas si cela a permis au gouvernement d'économiser de l'argent, je n'ai pas étudié la question. Je sais cependant que le gouvernement dépense plus d'argent, dans le secteur de la traduction, pour faire sous-traiter qu'il n'en a jamais économisé. Les chiffres le montrent.

Mme Langan: L'exemple que je voulais évoquer, au sujet de la formation linguistique, est celui de personnes qui travaillent ici depuis dix ans ans à contrat et qui n'ont toujours pas de poste permanent. S'ils prennent des vacances, ils ne sont pas payés. S'ils tombent malades, ils ne sont pas payés. Cela me semble... Un poste temporaire qui dure dix ans, cela ne me paraît pas très sérieux.

Au sujet du problème de l'orientation sexuelle, que vous avez évoqué dans votre résumé, je tiens à préciser qu'il s'agit de l'article concernant le recrutement et le redéploiement des effectifs. Le gouvernement a montré dans le passé qu'il

[*Text*]

expressed in the past by the government about getting into the whole question of benefits. I gather this section that you're making reference to in fact provides for the hiring classification deployment—no discrimination based on sexual orientation.

Mr. Dubois: Actually, if I may, it's in clause 11 of the bill, which would amend section 12 of the Public Service Employment Act, and it has a larger view than just the deployment.

Ms Langan: Oh, it does. Okay.

Mr. Dubois: It sets the standards for appointment, for all types of appointments.

Ms Langan: Okay.

Mr. Dubois: We think there is no reason to wait for the Human Rights Act to be amended to introduce this one.

Ms Langan: Right.

Mr. Dubois: Especially since one of our members is going up before the Supreme Court this year to argue the case on equal benefits under the collective agreement. Basically, we have been taken to court by one of our members for signing an illegal—a discriminatory collective agreement. We supported that complaint on his part.

Ms Langan: Yes, I share your view on that. Thank you. The other question I wanted to ask was this: it would seem to me people who are working in the area of professional and technical employees may find, more than some people in other areas of the government service, a reason to be deployed because of the expertise and skill you bring to your jobs. Can you give us some specific examples? Do you have specific examples of the kind of work and how this deployment principle that's coming forward in the bill would be detrimental to your members?

Mr. Dubois: On deployment?

Ms Langan: Yes, please.

Mr. Dubois: The easiest example would be an experienced translator, say with 15 years experience, so therefore fully autonomous, requiring very little support service in the way of typing because that person works with a micro-computer and prints out his or her work. Let's say "her" for the purpose of reflecting the majority of women in our group.

Ms Langan: Okay.

Mr. Dubois: Say that person is now tired of working for Department of Transport and would like to change, just to learn something new. It is very difficult for that person to get that transfer, or what would become a deployment, because her manager would not necessarily agree to let her go; she's very productive. She might be stuck there for a long time.

That is presently the situation, basically. We don't see how that can be improved unless the official philosophy of PS 2000, which is the enrichment of the quality of work and working conditions of the Public Service were actually applied. That basically is not in the bill per se. It could be done.

[*Translation*]

désirait revoir toute la question des avantages sociaux. Je crois comprendre que l'article auquel vous renvoyez à ce sujet dispose qu'il ne peut y avoir de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

M. Dubois: Il s'agit en fait de l'article 11 du projet de loi, visant à modifier l'article 12 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, et dont la portée dépasse le simple déploiement des effectifs.

Mme Langan: Ah bon, d'accord.

M. Dubois: On y fixe les normes de nomination, pour toutes les catégories de nomination.

Mme Langan: Bien.

M. Dubois: A notre avis, il n'y a aucune raison d'attendre que la Loi sur les droits de la personne soit modifiée pour appliquer cette mesure.

Mme Langan: D'accord.

M. Dubois: D'autant plus que nous avons un membre qui va se présenter devant la Cour suprême, plus tard cette année, pour réclamer l'octroi d'avantages sociaux égaux en vertu de la convention collective. Autrement dit, un de nos membres va nous traîner devant les tribunaux pour avoir signé une convention collective illégale parce qu'elle est discriminatoire. Je dois dire que nous appuyons sa plainte à cet égard.

Mme Langan: Je partage votre avis là-dessus. Merci. L'autre question que je voudrais vous poser est la suivante: j'ai le sentiment que les employés professionnels et techniques doivent être plus susceptibles d'être mutés que d'autres catégories d'employés de la fonction publique, à cause de l'expertise et des compétences qu'ils détiennent. Si tel est le cas, pouvez-vous nous donner des exemples à ce sujet? Avez-vous des exemples des effets éventuellement négatifs pour vos membres des dispositions de ce projet de loi sur les mutations?

M. Dubois: Les mutations?

Mme Langan: Oui.

M. Dubois: L'exemple le plus facile serait celui d'un traducteur expérimenté, qui a, disons, quinze années d'expérience et qui est donc tout à fait autonome. Il n'a pratiquement pas besoin de service de soutien, tout au moins de dactylographie, étant donné qu'il travaille avec un micro-ordinateur et qu'il imprime son propre travail. Considérant qu'il y a une majorité de femmes dans notre groupe, disons que ce serait une traductrice.

Mme Langan: D'accord.

M. Dubois: Supposons que cette traductrice en ait assez de travailler pour le ministère des Transports et qu'elle souhaite changer, pour apprendre autre chose. Il lui sera très difficile d'obtenir cette mutation, car son patron ne sera pas nécessairement disposé à la laisser partir, puisqu'elle est devenue fort productive. Elle risque donc d'être coincée pendant longtemps dans le même poste.

Telle est, en bref, la situation actuelle. A notre avis, on ne peut résoudre ce problème qu'en appliquant concrètement la philosophie fondamentale et officielle de FP 2000, qui est d'enrichir la qualité et les conditions de travail dans la fonction publique. Cela ne figure pas réellement dans le projet de loi, mais ce serait possible.

[*Texte*]

We also have the reverse situation—someone who is not liked by the boss, who is transferred forcibly. Presently there is a probationary period that goes with this transfer, because it's an appointment. So this person is now risking her career because she has displeased whoever the manager is for whatever reason. All of a sudden she's in a new field and all management has to do to make the probationary period extremely difficult is to not reduce the performance quotas—the number of words to be translated—and not take into account the fact that she's also learning a new field. This happens relatively often in our group, unfortunately—what we call the disciplinary transfer.

• 1130

Ms Langan: I have one final question. I'm sorry, but one of the problems we get is from translation it seems. We don't get a lot of time to review these documents before we actually appear before you. Have you made reference in here—and I may just have missed it in my perusal—on the fact-finder element of the legislation in terms of the collective bargaining process where a fact-finder can be appointed?

Mr. Dubois: We have not. We picked our targets carefully.

Ms Langan: Okay.

Mr. Dubois: Offhand, I would say that we don't object to it in principle but we suspect that it might be used to delay negotiations and stonewall by either party. In that sense we have reservations about it. On principle it doesn't look bad.

Ms Langan: Right. Thank you.

Mr. Gourdeau: May I amplify a little bit on the employment aspect? Consider a scenario where you have an interpreter who's been working on the Hill for 15 years and does very good work—no problem with that—but incurs the displeasure of the upper muckamucks. Those upper muckamucks have some relative who's just out of university and has done the interpretation course and probably over the years will turn out to be pretty good at it. But they figure that that person, because they're a relative, should come up and work here on the Hill. So the person who's been on the Hill for 15 years is redeployed to conferences. Who do the members want on the Hill, somebody who's good or somebody who's a relative?

The Chairman: I have one point just to clarify, because in looking at the brief on page 11 it says "These independent contractors may make approximately $1,000 a day". I thought I heard $450 a day in a response to Ms Langan.

Mr. Gourdeau: An interpreter is around $450 a day. A translator who comes and translates the deliberations of these committees here gets approximately 16¢ a word. He can whack off enough to make $1,000 a day easy.

The Chairman: Thanks for the clarification.

[*Traduction*]

Il faut également envisager le cas contraire, c'est-à-dire celui de la traductrice qui n'est pas appréciée par son patron et que celui-ci veut muter de force. A l'heure actuelle, toute mutation est assortie d'une période probatoire, car il s'agit d'une nomination. Cette personne va donc mettre sa carrière en jeu parce qu'elle a déplu à son chef, pour quelque raison que ce soit. D'un seul coup, elle se retrouve dans un nouveau domaine et il suffit alors à l'employeur de lui imposer des conditions extrêmement difficiles durant sa période probatoire, par exemple en ne réduisant pas son quota de rendement, c'est-à-dire le nombre de mots qu'elle doit traduire, et en ne tenant pas compte du fait qu'elle est en train d'apprendre un nouveau domaine. Cela arrive malheureusement relativement souvent dans notre groupe, c'est ce que nous appelons une mutation disciplinaire.

Mme Langan: Une dernière question. Je regrette, mais il semble que l'un de nos problème vienne de la traduction car nous recevons ces documents peu de temps avant le moment où vous nous rencontrons. Avez-vous évoqué dans votre mémoire les dispositions du projet de loi concernant la possibilité de nommer une personne chargée d'établir les faits dans le processus de la négociation collective?

M. Dubois: Non, nous avons attentivement choisi nos cibles.

Mme Langan: Bien.

M. Dubois: À première vue, je dois vous dire que nous n'avons rien contre, en principe, mais que nous craignons que l'une des parties n'en tire argument pour faire traîner les négociations ou pour les bloquer. Le principe ne paraît donc pas mauvais mais nous avons des réserves.

Mme Langan: Merci.

M. Gourdeau: Puis-je donner des précisions sur le problème de l'emploi? Prenez le cas d'un interprète qui travaille sur la colline parlementaire depuis 15 ans et qui fait un excellent travail mais qui, pour des raisons diverses, provoque le mécontentement des grosses légumes qui le dirigent. Ces grosses légumes peuvent avoir dans leur famille quelqu'un qui vient de terminer le cours d'interprétation de l'université et qui deviendra probablement un excellent interprète au bout de quelques années. Comme il s'agit d'une relation parentale, ils veulent que cette personne vienne travailler sur la colline parlementaire. On décide donc que l'employé qui travaillait sur la Colline depuis 15 ans va être muté au service des conférences. Le problème est de savoir qui devrait travailler sur la colline parlementaire: quelqu'un qui fait bien son travail ou quelqu'un qui est le parent d'un chef?

Le président: Je voudrais un éclaicissement. Vous dites dans votre mémoire que «ces traducteurs indépendants gagnent environ 1,000$ par jour». Je croyais avoir entendu, dans votre réponse à Mme Langan, que le tarif est de 450$ par jour.

M. Gourdeau: C'est le tarif approximatif pour un interprète. Cependant, un traducteur qui traduit les délibérations des comités obtient environ 16c. le mot. Et il peut en balancer assez pour gagner facilement 1,000$ par jour.

Le président: Merci de cette précision.

[*Text*]

Mr. Gourdeau: And that's cheap.

The Chairman: Mr. Fee.

Mr. Fee (Red Deer): Mr. Chairman, at 16¢ a word I perhaps should restrict my comments.

Some hon. members: Oh, oh.

A voice: Restraint, restraint.

Mr. Fee: However, you represent a group that we have to be nice to who's sitting in the back corner.

Mr. Gourdeau: We're professionals. We don't take those things into consideration, sir.

Mr. Fee: I had three questions, but with your response on the disciplinary transfer I've just added a fourth one on here. Also, in reference to these upper muckamucks, I would like to know who these upper muckamucks are who get to make all these decisions and employ relatives and friends.

My question had to do with deployment. My understanding is that if you're in a position then somebody's not going to just transfer you out because they've taken a dislike to you. You have to agree to that transfer. Is that not correct?

Mr. Gourdeau: Let's put it this way, sir, it's happened to me before.

Mr. Dubois: No, not deployment.

Mr. Gourdeau: The disciplinary transfer has happened to me.

Mr. Fee: Just listening to your comments, I get the idea this is a regular occurrence and is happening all the time. If it is, it's going to be a cause for serious concern. I'd like some justification that this is a serious, rampant problem. My understanding in reading this is that somebody's not going to be transferred or deployed without their agreement.

Mr. Dubois: In our group, it used to be more prevalent than it is now simply because there are very few vacant positions. With 350 person-year cuts in the translation bureau there just aren't that many vacant positions to transfer someone into. When there were more positions, it did happen. I wouldn't say frequently. We're not talking 25 cases per year. We were talking two or three cases per year where people were forcibly transferred. You're right, the provisions of this bill dealing with deployment would make that impossible.

Our objection to the provisions of this bill with deployment is the fact that it might hinder promotion opportunities for people who would like the position that someone is being lateralled into or deployed into. That is our objection to deployment. But we like the idea that deployment requires consent. What we would like is to not have deployments the way they are described in the bill. We'd like the present transfer system to also be conditional on consent. That would solve our problem.

Mr. Fee: Thank you for that. I just got the idea from your comments that it was very rampant, and I appreciate you clarifying it.

[*Translation*]

M. Gourdeau: Et ce n'est pas cher.

Le président: Monsieur Fee.

M. Fee (Red Deer): À 16c. le mot, monsieur le président, je ferais mieux d'être bref.

Des voix: Oh!

Une voix: C'est une compression budgétaire.

M. Fee: Vous représentez cependant des gens envers qui nous devons être gentils puisqu'ils sont assis là-bas, dans la cabine au fond de la salle.

M. Gourdeau: Nous sommes des professionnels et nous ne tenons pas compte de ce genre de facteur, monsieur.

M. Fee: J'avais trois questions à vous poser mais votre réponse sur les mutations disciplinaires m'a fait penser à une quatrième. En outre, en ce qui concerne ceux que vous appelez les grosses légumes qui vous dirigent, j'aimerais bien savoir qui sont ces gens qui peuvent prendre ce genre de décision et employer leurs parents et amis.

Ma première question concerne les mutations. À ma connaissance, si vous occupez un poste, personne ne peut vous muter de force simplement parce que vous lui avez déplu. Pour être muté, vous devez être d'accord, n'est-ce pas?

M. Gourdeau: Disons simplement, monsieur, que cela m'est arrivé.

M. Dubois: Non, pas dans le cas d'une mutation.

M. Gourdeau: J'ai personnellement vécu une mutation disciplinaire.

M. Fee: À vous entendre, on a l'impression que c'est quelque chose qui arrive constamment. Si tel est le cas, c'est un problème grave. J'aimerais donc que vous me donniez la preuve que c'est un problème grave et répandu. D'après nos informations, un employé ne peut pas être muté sans son accord.

M. Dubois: Dans notre groupe, cela se faisait plus souvent autrefois qu'aujourd'hui tout simplement parce qu'il y avait auparavant plus de postes vacants. Comme le bureau des traductions a éliminé 350 années-personnes, il n'y a plus beaucoup de postes vacants. Quand il y en avait plus, cela arrivait. Je n'irais pas jusqu'à dire que c'était fréquent. On ne parle pas ici de 25 cas par an. On parle de deux ou trois cas par an où des personnes avaient été mutées de force. Vous avez cependant raison de dire qu'avec ce nouveau projet de loi, ce serait impossible.

Notre objection aux dispositions du projet de loi concernant la mutation est qu'elles risquent de limiter les possibilités de promotion dans des postes qui seront dotés par voie de mutation latérale ou de redéploiement des effectifs. Voilà ce à quoi nous nous opposons. En revanche, nous apprécions l'idée que la mutation exige le consentement. Ce que nous voudrions, c'est qu'il n'y ait pas de mutations telles qu'elles sont décrites dans le projet de loi. Nous aimerions que le système actuel de mutations soit également assujetti au consentement de l'employé. Cela résoudrait notre problème.

M. Fee: Merci. J'avais eu l'impression, à vous entendre, que c'était un phénomène extrêmement courant et je suis heureux de prendre acte de vos éclaircissements.

[*Texte*]

• 1135

I'm going to skip to my second question because it follows the line on the definition of merit. We had a group of managers before us a little earlier who somewhat resented some of the comments made by people that they were all of a sudden perceived as ogres after they'd been promoted through the system. I would like your definition of how you see the merit principle working now, how you understand it to be working under Bill C-26, and how it should be perfect, bearing in mind that it's going to be administered by managers who are basically promoted from the work force in the first place. In a minute or less, thanks—it's costing us 16¢ a word.

Mr. Dubois: This is a very complex issue. At present, we find the merit principle does not work as well as it should, but the recourses available to our members if they wish to appeal—even something like a transfer, which would not become an appointment under this bill—are. . .let's say satisfactory. They work most of the time, and enough that we don't have too many people who fall through the cracks.

We suspect that with proposed subsection 10.(2), the commission would probably feel a tremendous amount of pressure from deputy heads to approve appointment of someone who is qualified, but not demonstrably the best qualified, through competition or any other process that is open to all comers as long as they're qualified. That is our concern with this. We suspect that, yes, we would probably have competent people in every position in the Public Service, but we would not have the most competent. We don't see that as being cost-effective for the taxpayer, ultimately. People will be good in their jobs, but they just won't be the best, so we suspect less work will be done, or it will be done less well.

Mr. Fee: How do we pick the best, then?

Mr. Dubois: We pick the best by organizing good, open competitions—nothing under the table, it happens once in a while—and by giving the right to appeal. Then everything's above board and we know what we're dealing with.

Mr. Gourdeau: The present system isn't all that bad. Basically, when you want to recruit someone into the Public Service of Canada, you canvass universities for professionals, you advertise the positions. Those who are interested in the positions will apply. You might not get the top 10 of every class, but then you won't get the 10 bottom ones either. If you do, you can always weed them out.

In the sense that you have a competition and you take the best of the bunch, you are getting the best in the civil service. We're afraid that's not going to happen any more. When managers can start saying they have five people with averages of between say 65% to 80%, normally with the present system you'll probably get the people with 80%. With the new system, we're afraid you'll get relatives with 65%.

[*Traduction*]

Je vais passer à ma deuxième question qui concerne la définition du mérite. Nous avons accueilli plus tôt un groupe de cadres qui se sont plaints du fait que l'on donne souvent l'impression qu'ils deviennent des tyrans dès qu'ils obtiennent une promotion. J'aimerais que vous me disiez comment fonctionne actuellement le principe du mérite, comment il fonctionnera, selon vous, en vertu du projet de loi C-26, et comment on pourra l'améliorer, étant bien entendu qu'il s'agit d'un principe qui devra être appliqué par des cadres qui auront dans la plupart des cas reçu une promotion à partir d'un poste d'employé. Répondez-moi en une minute ou moins, s'il vous plaît, si cela doit nous coûter 16c. le mot.

M. Dubois: C'est une question très complexe. À l'heure actuelle, le principe du mérite ne nous semble pas fonctionner aussi bien qu'il le devrait, mais le recours dont disposent nos membres s'ils désirent se porter en appel, même dans le cas d'une mutation, qui ne deviendrait plus une nomination avec le nouveau projet de loi, sont satisfaisants. Ils fonctionnent assez bien pour que nous n'ayons pas trop de membres qui soient traités de manière préjudiciable.

Avec l'alinéa 10.(2), nous supposons que la commission fera probablement l'objet de pressions considérables des sous-chefs pour approuver des nominations d'employés qui sont qualifiés, mais qui n'ont pas nécessairement prouvé qu'ils sont les plus qualifiés, par le truchement de concours ou d'autres processus ouverts à toutes les personnes qualifiées. Voilà ce qui nous préoccupe. Certes, il y aura probablement des personnes compétentes dans tous les postes de la fonction publique, mais pas nécessairement les plus compétentes. Si tel est le cas, nous n'aurons pas la fonction publique la plus rentable possible pour le contribuable, en fin de compte. Les gens feront bien leur travail mais ce ne seront pas les meilleurs et nous pouvons donc soupçonner qu'il y aura moins de travail qui se fera, ou que le travail se fera moins bien.

M. Fee: Comment choisit-on les meilleurs?

M. Dubois: En organisant de bons concours ouverts, en ne faisant rien en douce, comme cela se fait de temps à autre, et en prévoyant un droit d'appel. De cette manière, tout est transparent et nous savons où nous en sommes.

M. Gourdeau: Le système actuel n'est pas si mauvais que cela. Quand on veut recruter quelqu'un dans la fonction publique du Canada, on s'adresse généralement aux universités, pour obtenir des professionnels, et on fait la publicité des postes vacants. Les candidats intéressés se présentent aux concours. Cela ne permet pas nécessairement d'obtenir les 10 premiers de chaque classe, mais on n'obtient pas non plus les 10 derniers. Si ce sont eux qui se présentent, on peut toujours les éliminer.

Si l'on organise des concours et que l'on choisit les meilleurs des candidats qui se présentent, on obtient les meilleurs possibles dans la fonction publique. Ce que nous craignons, c'est que cela n'arrivera plus. Quand les cadres auront le droit de dire qu'ils ont cinq personnes ayant une moyenne se situant entre 65 p. 100 et 80 p. 100, ils ne choisiront pas nécessairement ceux qui ont 80 p. 100, alors que c'est ce que donnerait normalement le système actuel. Avec le nouveau système, nous craignons que l'on obtienne des parents ayant 65 p. 100.

[*Text*]

Mr. Fee: Running through your presentation is this concern about managers and patronage and the implication that everybody's playing favourites, yet we're using the same people who are there right now. The managers have been promoted to the ranks. By and large, I've been impressed with the managers I've met, just as I've been impressed with most of the employees. I don't understand this concern that all of a sudden everybody's going to bring in their second cousins.

Mr. Dubois: We're not saying this will be rampant. We're saying the bill should have the protections required to make sure it never happens, or happens as rarely as possible. Patronage currently does happen. We're not bringing in relatives—that's too transparent—but people are being promoted because of their compatibility with the boss. This happens relatively regularly. We suspect this will become systematic if the merit principle gets watered down the way it is under proposed subsection 10.(2) in the bill.

Mr. Fee: You're still going to have to convince me a little, because I don't believe it's that rampant.

Mr. Dubois: We're not saying it's rampant. Granted, as unions we tend to see the dark side of the Public Service. We deal with people who have problems.

Mr. Fee: I'd like to think I see the realistic side as opposed to the rosy side too.

Mr. Dubois: On the other hand, history is not replete with examples of people who have been offered more power and have rejected it. We think that's what bureaucrats are dealing with right now. They're being offered more power. Why would they reject it? They will take it. We're saying there are some bad apples out there. Even if it's 0.1%, one bad apple can do a lot of damage, and we suspect that the bill does not require much amendment to make sure that does not happen.

• 1140

Mr. Fee: None of us wants to keep the rotten apples at any level in the civil service, so we share a common objective there.

Mr. Dubois: Yes, indeed we do.

Mr. Gourdeau: To correct an impression, very few managers are bad apples, but it's nice for the employee who's dealing with a bad apple to have some sort of defence. From what we can see here, there's not much. That's a bit of the problem.

Mr. Fee: We're never going to get rid of the subjective in judgment. Managers are going to have to do it all the time.

Mr. Gourdeau: Yes, absolutely. There's always a degree.

Mr. Fee: As long as you have people involved there are going to be disagreements as to who's the best and what's the best.

Mr. Gourdeau: Absolutely, but in some cases it would be fairer to everyone involved, including the taxpayer, to have an independent third party be able to decide based on fact.

[*Translation*]

M. Fee: L'un des thèmes fondamentaux de votre mémoire semble être qu'il y a beaucoup de favoritisme de la part des cadres et que tous ont des chouchous. Pourtant, les cadres sont des gens qui ont aussi été des employés. Ce sont des employés qui ont obtenu des promotions. Or, dans l'ensemble, j'ai été fort impressionné par leur qualité tout comme je l'ai été par la qualité de la plupart des employés. Je ne comprends donc pas pourquoi vous semblez d'un seul coup laisser entendre qu'il n'y a plus que des cousins dans la maison.

M. Dubois: Nous ne voulons pas dire que ce sera généralisé. Nous disons simplement que le projet de loi doit comporter des garanties pour que cela n'arrive pas, ou arrive le plus rarement possible. Il y a actuellement du favoritisme. On ne fait pas venir des parents, ce serait trop évident, mais il y a des gens qui obtiennent des promotions à cause de leur compatibilité avec le patron. Cela arrive assez régulièrement. Si le principe du mérite est dilué comme on l'envisage à l'alinéa 10.(2) du projet de loi, cela risque de devenir systématique.

M. Fee: Vous aurez encore beaucoup d'efforts à faire pour me convaincre car je ne crois pas que ce soit courant.

M. Dubois: Nous n'affirmons pas que c'est systématique. Évidemment, à titre de syndicalistes, nous avons tendance à voir le mauvais côté de la fonction publique. Nous sommes là pour aider les gens qui ont des problèmes.

M. Fee: J'ose croire que je ne vois pas tout en rose, que je vois les choses de manière réaliste.

M. Dubois: Il faut bien convenir que l'histoire ne déborde pas d'exemples de gens à qui on a offert plus de pouvoir et qui l'ont rejeté. Dans la situation actuelle, on est sur le point d'offrir plus de pouvoir aux bureaucrates, pourquoi le rejetteraient-ils? Ils le prendront. Nous disons qu'il y a des moutons noirs dans le troupeau. Même s'il y en a que 0,1 p. 100, cela peut faire beaucoup de mal, et nous croyons qu'il ne faudrait pas modifier profondément le projet de loi pour éviter ce problème.

M. Fee: Personne ne veut conserver les moutons noirs dans la fonction publique, à quelque niveau que ce soit. Nous partageons donc le même objectif à ce sujet.

M. Dubois: Certainement.

M. Gourdeau: Je voudrais corriger une impression que nous avons pu donner. Il y a très peu de mauvais cadres, mais il est bon que l'employé qui en rencontre un ait la possibilité de se défendre. Or, le projet de loi ne semble pas être fort généreux à ce chapitre. Voilà le problème.

M. Fee: Vous ne pouvez cependant pas empêcher que les cadres soient obligés de prendre des décisions subjectives, c'est-à-dire de faire preuve de jugement.

M. Gourdeau: Bien sûr, c'est inévitable.

M. Fee: Tant que les employés seront des êtres humains, il y aura des désaccords sur qui est le meilleur et qui ne l'est pas.

M. Gourdeau: Absolument mais, dans certains cas, il serait plus juste pour tout le monde, y compris pour le contribuable, qu'une tierce partie indépendante puisse prendre la décision en fonction des faits.

[*Texte*]

Mr. Fee: I would agree. If I were the independent third party, we'd always have perfection.

Mr. Gourdeau: Absolutely, sir, I'm sure.

Mr. Fee: You talked in your brief about the classification system. I'd like to get into that very briefly.

Common sense dictates that if you're going to change your classification system for employees, you're going to have consultation. Whatever level you're at, manager or above, you're going to want to consult the people who are involved, because they know the intricacies of the job, they know what's involved. Ideally you're always going to have complete communication before you do anything.

I'd like you to talk about the change that has come about through your employees. You indicated in the brief that there was change in 1987, something that had been demanded for years and finally it was changed, then it was later changed back again and that has caused some disruption.

Mr. Dubois: Yes. In fact, as we say in our brief, we suspect it motivated a lot of our members to leave in sheer frustration and dejection. We suspect that the 1987 classification effort might have been better done in a sense of being based on less objective criteria, as we mentioned in our brief. There was some subjectivity left in the classification standard approved by Treasury Board and we understand why the board did not like that aspect of it.

We suspect the main reason why the board rejected the classification system it had delegated the department to draft, our employer in other words, was that just too many translators were going up one level—in other words, the cost factor. We can understand the reason for that strictly on the basis of asking whether we are getting value for our dollar, but we suspect that in fact the taxpayer was, and would have even if the salaries had been raised accordingly.

The classification standard was revoked 14 months after its approval and by then people had taken on the extra duties devolved to them under the new levels in the 1987 standard. They were expecting us to go back to the bargaining table and negotiate new pay scales for all the levels, hoping that they would come out higher. We thought so too. You have to be optimistic in this game, otherwise you don't get anywhere. Of course, after 14 months people were told no and the department was essentially ordered to go back to the drawing board and draft a new standard. They basically reproduced the old one in a number of levels, but enriched the levels in such a way that not too many of the extra duties incorporated in the 1987 standard were lost along the way.

All of a sudden in 1990 our members realized they would not get a single penny for taking on extra duties since 1987 and for evermore. That's where the level of frustration is, and to our knowledge this is the only time this has ever happened in the Public Service. Sometimes we wonder what we did to Treasury Board to deserve this treatment.

[*Traduction*]

M. Fee: J'en conviens. Si c'était moi la tierce partie indépendante, tout serait toujours parfait.

M. Gourdeau: Absolument, je n'en doute pas.

M. Fee: J'aimerais maintenant parler brièvement du système de classification, que vous avez évoqué dans votre mémoire.

Le bon sens impose que l'on consulte les employés si on décide de changer le système de classification. Quel que soit le niveau auquel on se trouve, que l'on soit gestionnaire ou cadre supérieur, on voudra normalement consulter les gens concernés car c'est une question très complexe. Idéalement, on voudra toujours avoir les meilleures communications possibles avant de passer à l'action.

J'aimerais que vous me donniez des précisions sur la manière dont la situation a changé dans le cas de vos employés. Vous dites dans votre mémoire qu'il y a eu un changement en 1987, que l'on a mis en oeuvre quelque chose qui avait été réclamé depuis des années, mais que l'on est ensuite revenu en arrière, ce qui a causé des perturbations.

M. Dubois: En effet. Comme nous l'indiquons dans notre mémoire, nous soupçonnons d'ailleur que c'est cela qui a poussé bon nombre de nos membres à partir, parce qu'ils étaient trop frustrés. Nous croyons que la reclassification de 1987 aurait pu être mieux faite si elle avait été fondée sur des critères plus objectifs. La norme de classification approuvée par le Conseil du Trésor comportait toujours une certaine marge de subjectivité, et nous comprenons pourquoi le Conseil n'en appréciait pas cet aspect.

À notre avis, la principale raison pour laquelle le Conseil a rejeté le système de classification qu'il avait demandé au ministère de préparer est qu'il y avait tout simplement beaucoup trop de traducteurs qui allaient monter d'un cran, ce qui allait coûter de l'argent. Nous comprenons bien la réaction du Conseil du Trésor, qui veut avoir l'assurance qu'il en a toujours pour son argent, et nous soupçonnons que les contribuables auraient été mécontents si les salaires avaient été relevés en conséquence.

La norme de classification a été abandonnée 14 mois après avoir été approuvée, mais les employés avaient alors assumé les fonctions supplémentaires qui avaient été prévues dans les nouveaux niveaux issus de la norme de 1987. Ils ont donc supposé que nous allions retourner à la table de négociation pour obtenir de nouvelles échelles salariales, à tous les niveaux, en espérant une amélioration. Nous l'espérions aussi. Dans notre métier, il faut être optimiste si l'on veut obtenir quelque chose. Cela dit, au bout de 14 mois, la réponse a été négative et le ministère a reçu l'ordre de se remettre au travail pour rédiger une nouvelle norme. Il a donc à toute fin pratique reproduit l'ancienne, mais en enrichissant les niveaux de manière à ne pas perdre trop des fonctions supplémentaires qui avaient été intégrées à la norme de 1987.

Cela fait que nos membres ont constaté d'un seul coup, en 1990, qu'ils n'obtiendraient pas un sou de plus pour avoir assumé des fonctions supplémentaires depuis 1987 et jusqu'à la fin des temps. Voilà ce qui a provoqué beaucoup de frustrations et je précise que c'est à notre connaissance le seul cas où cela soit arrivé dans la fonction publique. Nous pouvons d'ailleurs nous demander ce que nous avons fait au Conseil du Trésor pour être traités de cette manière.

[*Text*]

Mr. Fee: But by and large, with the exception of this, there is consultation and involvement and there are just not arbitrary changes made.

Mr. Dubois: There was consultation for the 1987 standard, but there was none for the 1990 standard to my knowledge.

Mr. Fee: Thank you.

Mr. Dubois: You're welcome.

The Chairman: I thank the witnesses for coming forward. We have another witness to hear, but again you've covered the main topics. You bring a different point of view to the committee, and it's a unique group, translators, that I think MPs can appreciate a little bit too. I thank you for making your presentation.

Mr. Gourdeau: Thank you for having us, sir.

• 1145

The Chairman: I'd now like to call our second witness.

Mr. Kempling (Burlington): I have a motion. First of all I would like to place on the table the amendments to Bill C-26 as proposed in the various briefs submitted to the committee, together with the government amendments. I move that at the next meeting of the committee we begin clause-by-clause consideration of Bill C-26.

Mr. Fee: I hope that's a package, as opposed to individual amendments.

Mr. Bellemare: We received this morning during the meeting a fax copy of a letter of Peter Hoyt, chairperson of the mathematics group of the Professional Institute of the Public Service of Canada, requesting an appearance in front of this committee. I would suggest that it would be very opportune to give him some period of time, even be it a short period of time, to make a presentation before we go on item per item.

Ms Langan: Mr. Chairman, are we speaking to the motion put forward by Mr. Kempling?

The Chairman: I don't want to get too far ahead of myself here. I think we should be dealing with Mr. Kempling's motion first.

Ms Langan: I think it is relevant to Mr. Kempling's motion whether or not we hear any more witnesses, because he has suggested that we go into clause-by-clause. I think there have been several references by both Mrs. Catterall and myself to wanting to hear again from some of the bureaucrats and the government because of some of the information that has been put forward during these hearings. That is also germane.

• 1150

I want to thank Mr. Kempling for tabling the amendments, which is most useful and helpful and I'm sure we all appreciate that effort. But if we begin clause-by-clause consideration in the next committee meeting, and if, in terms of getting our amendments in, we find ourselves unable to question the officials again prior to tabling those amendments—

[*Translation*]

M. Fee: Cela dit, à l'exception de ce cas, il y a dans l'ensemble consultations et participation, et on ne vous impose pas de changements arbitraires.

M. Dubois: Il y avait eu des consultations pour la norme de 1987 mais il n'y en a eu aucune pour celle de 1990, à ma connaissance.

M. Fee: Merci.

M. Dubois: De rien.

Le président: Je vous remercie d'être venus témoigner devant notre comité. Nous avons un autre témoin à entendre mais je crois que vous avez abordé les grands sujets qui nous intéressent. Comme vous êtes des traducteurs, vous avez présenté un point de vue différent au comité, et je crois que les députés y ont été sensibles. Je vous remercie.

M. Gourdeau: Merci de nous avoir accueillis.

Le président: J'invite maintenant notre deuxième témoin à se présenter.

M. Kempling (Burlington): Je voudrais proposer une motion mais, auparavant, j'aimerais déposer les amendements au projet de loi C-26 qui ont été proposés dans les divers mémoires qu'a reçus le comité, ainsi que les amendements du gouvernement. Je propose ensuite que nous commencions dès la prochaine réunion du comité l'examen du projet de loi article par article.

M. Fee: J'espère que ce ne sont pas des amendements individuels mais qu'ils ont été regroupés.

M. Bellemare: Nous avons reçu ce matin par télécopieur une lettre de Peter Hoyt, président du groupe des mathématiciens de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, demandant de pouvoir témoigner devant notre comité. Je crois qu'il serait tout à fait légitime de l'accueillir, même brièvement, avant de passer à l'étude article par article.

Mme Langan: Allons-nous maintenant discuter de la motion de M. Kempling, monsieur le président?

Le président: Je crois qu'il faut faire les choses dans l'ordre. Je crois que nous devrions traiter d'abord de la motion de M. Kempling.

Mme Langan: Avant de prendre une décision au sujet de cette motion, il nous faut savoir si nous allons entendre d'autre témoins ou non. En outre, Mme Catterall et moi-même avons à plusieurs reprises indiqué que nous souhaitons convoquer à nouveau certains des bureaucrates et des représentants du gouvernement, pour revenir sur certaines des informations qui nous ont été communiquées durant nos audiences. C'est un facteur pertinent.

Je remercie M. Kempling d'avoir déposé les amendements, ce qui nous sera à l'évidence fort utile. Nous sommes sensibles au travail qu'il a fait à ce sujet. Cela dit, si nous commencons l'étude du projet de loi article par article dès la prochaine séance, il ne nous sera plus possible d'interroger à nouveau les fonctionnaires. . .

[*Texte*]

Mr. Kempling: The officials will be here, Mr. Chairman.

Ms Langan: I appreciate that the officials will be here for clause-by-clause consideration, but it's incumbent upon us to put amendments in. To not have had the opportunity to ask those questions makes it difficult for us to have our amendments in prior to going to clause-by-clause examination of the bill.

So that's my concern. I'm not trying to be difficult, but I am concerned, because we have raised on a number of occasions our desire to see some of the officials return.

I suppose it's tough to amend without changing the spirit of the motion, but I would like to move an amendment that the committee proceed to clause-by-clause debate of Bill C-26 on Wednesday, April 29, that the deadline for submission of amendments to the bill be Monday, April 27, and that we have an opportunity to speak to some agreed-upon bureaucrats in advance of that date.

The Chairman: Ms Langan has moved an amendment to the motion and will be tabling it in a second, but the proposal is to delay until Wednesday, April 29—

Ms Langan: I didn't say delay.

Mrs. Catterall: My mind was wandering as Mr. Kempling moved his motion. He's tabled the amendments, but did I hear that he had tabled something else?

The Chairman: He's tabled the amendments and will go to clause-by-clause at the next meeting.

Mrs. Catterall: Which we really can't deal with until we address this request by someone else to be heard.

One of the witnesses who had been requested was the legal counsel to the Joint Committee on Scrutiny of Regulations. As I mentioned earlier in questioning our last witness, that committee has just tabled its fifth report and specifically refers in that report to Bill C-26. I'd like some clarification on why that witness, Mr. Bernier, did not appear.

The Chairman: We're looking at the list from which the clerk has worked, and his name doesn't appear on that list of the 24 or 25 witnesses that the clerk wrote for the committee on March 9.

Mrs. Catterall: My oversight then, because I'm sure it was mentioned in one of the meetings. It is my oversight for not checking then.

Mr. Fee: Mr. Chairman, Mr. Bernier's comments on Bill C-26 were affixed to the report to the House and I can make them available to the clerk to distribute to all members of the committee if you like. I shall do so today.

Mrs. Catterall: I would certainly like to see that report and those comments tabled with the committee. They're very relevant to our clause-by-clause consideration and we may be able to help solve a problem the other committee has been trying to solve for nine years.

[*Traduction*]

M. Kempling: Ils seront ici, monsieur le président.

Mme Langan: Je comprends bien que les fonctionnaires seront disponibles durant l'étude article par article, mais nous aurons nous aussi des amendements à proposer. Si nous ne pouvons pas poser les questions qui nous intéressent, il nous sera difficile de formuler nos amendements avant de passer à l'étude article par article.

Je ne veux pas causer de difficultés, monsieur le président, mais je rappelle que nous avons exprimé à plusieurs reprises notre désir de pouvoir interroger à nouveau certains fonctionnaires.

Je ne voudrais pas changer l'esprit général de la motion mais peut-être pourrais-je proposer un amendement disposant que le comité entame l'étude du projet de loi C-26 article par article le mercredi 29 avril, que la date limite de dépôt des amendements soit le lundi 27 avril, et que nous ayons la possibilité d'entendre à nouveau, auparavant, certains fonctionnaires.

Le président: Mme Langan propose un amendement à la motion, qu'elle va me remettre dans une seconde, j'en suis sûr, pour retarder jusqu'au mercredi 29 avril. . .

Mme Langan: Je n'ai pas dit retarder.

Mme Catterall: Je n'ai pas prêté suffisamment attention lorsque M. Kempling proposait sa motion. Je sais qu'il a déposé des amendements mais a-t-il aussi déposé autre chose?

Le président: Il a déposé les amendements et il a proposé que l'étude article par article commence dès la prochaine séance.

Mme Catterall: Mais nous ne pouvons prendre cette décision tant que nous n'avons pas répondu à la demande qui nous a été adressée par une personne qui souhaite venir témoigner.

Je rappelle aussi que nous avions demandé à entendre le témoignage du conseiller juridique du comité mixte d'examen de la réglementation. Comme je l'ai indiqué plus tôt durant le débat avec les derniers témoins, ce comité vient de déposer son cinquième rapport dont une partie concerne spécifiquement le projet de loi C-26. J'aimerais donc savoir pourquoi ce témoin, M. Bernier, n'a pas été convoqué.

Le président: Le greffier m'indique que son nom ne figure pas sur la liste des 24 ou 25 témoins auxquels une lettre avait été adressée le 9 mars.

Mme Catterall: C'était alors un oubli de ma part, car je suis sûr que nous en avions parlé lors d'une réunion. J'aurais dû mieux vérifier.

M. Fee: Monsieur le président, les commentaires de M. Bernier au sujet du projet de loi C-26 ont été joints au rapport adressé à la Chambre, et je pourrais les remettre au greffier pour qu'il les distribue à tous les membres du comité. Je le ferai aujourd'hui.

Mme Catterall: J'aimerais beaucoup que ce rapport et ces remarques soient déposés devant le comité. Tout cela concerne directement notre étude du projet de loi article par article, et nous pourrons peut-être ainsi résoudre un problème que l'autre comité essaye de régler depuis neuf ans.

[*Text*]

Mr. Fee: I'll get them to you this afternoon.

• 1155

Mrs. Catterall: The other question is what kind of information will we be getting from the Library of Parliament to assist us through our clause-by-clause? Will the library be tabling a list of proposed amendments—that would certainly facilitate me in preparing amendments—that have come from our various witnesses?

Secondly, witnesses have made comments on certain sections of the bill, suggesting amendments, without necessarily proposing a specific amendment, depending on the particular witness. They may not have done their brief in that way. Will the library be preparing the comments of our witnesses for us clause by clause, so we won't all have to go back through briefs to remind ourselves what was said on each provision of the bill? Is that the intention? It's what they usually do, but I just want to make sure they are doing it.

The Chairman: As far as the second half of the question goes, where witnesses came forward and made comments that they had these concerns on clause 15 and would like to see an amendment in this direction, it would be possible for researchers to refresh our memories that indeed this issue was raised. They can produce a spread sheet on that.

Now, as far as assistance in writing amendments...

Mrs. Catterall: No, that wasn't what I was suggesting. Will they be doing the same kind of thing for amendments that were proposed to us, so we can consider them as we do clause-by-clause?

The Chairman: In other words, as group A came before it, they'd say in their brief they think there should have been six amendments, and so we have that refresher in front of us. They're nodding that, yes, they will be able to provide that summary.

Ms June Dewetering (Committee Researcher): Categorized by clause.

The Chairman: Yes.

Mrs. Catterall: Yes, because they are referring to a subject that may be touched on in 20 different clauses. As we all know, it's a fairly complex bill, and the clauses do interlink. When we have them before us for 45 minutes, it makes it extremely difficult to leaf through and put your own comments on it.

What preparation would assist us, as we get through clause-by-clause, to do it in an organized way and as efficiently as possible. If we had that, it would assist us greatly in moving through the clauses.

We have these amendments now, and I very much appreciate that. It will give us a bit of time to see what we don't have to bother about.

Perhaps at our next meeting when we start our preparation we should have the officials back before us to go through these amendments and what they relate to in the bill. We can ask questions and clarify what the amendments

[*Translation*]

M. Fee: Je veillerai à ce que vous receviez tout cela cet après-midi.

Mme Catterall: Je voudrais aussi savoir quelle documentation nous allons recevoir de la Bibliothèque du Parlement pour nous aider durant l'étude article par article. La Bibliothèque va-t-elle nous remettre une liste d'amendements proposés par nos divers témoins, ce qui m'aiderait incontestablement à préparer les miens?

En outre, certains témoins ont indiqué qu'il faudrait apporter des modifications à telle ou telle partie du projet de loi, mais sans proposer d'amendement spécifique. Les chercheurs de la bibliothèque vont-ils analyser les témoignages que nous avons reçus à ce sujet, de façon à ce que nous ne soyons pas obligés de relire nous-mêmes tous les textes pour voir ce que chaque témoin a dit au sujet de chaque article du projet de loi? Je crois comprendre que c'est ce qu'ils font d'habitude mais je tiens à m'en assurer.

Le président: Je vais d'abord répondre à la deuxième partie de votre question. Si les témoins ont dit qu'ils avaient des réserves au sujet de tel ou tel article de projet de loi, les chercheurs pourront nous rafraîchir la mémoire à ce sujet. Ils pourraient très certainement préparer un document résumant les commentaires de cette nature.

En ce qui concerne l'aide qu'ils pourraient vous donner pour rédiger vos amendements...

Mme Catterall: Non, ce n'est pas du tout ce que je voulais dire. Feront-ils le même travail au sujet des amendements qui nous ont été proposés, pour que nous puissions en tenir compte durant l'étude article par article?

Le président: Si je comprends bien, vous voudriez avoir un document de synthèse résumant ce que les divers groupes ont dit, dans leurs mémoires, sur les amendements qu'il faudrait apporter au projet de loi? Les chercheurs font signe de la tête qu'ils nous donneront ce résumé.

Mme June Dewetering (agente de recherche du Comité): Avec un classement article par article.

Le président: Bien.

Mme Catterall: C'est important car certains sujets concernent plusieurs articles différents. Comme vous le savez, le projet de loi est relativement complexe et les articles sont dans une certaine mesure reliés les uns aux autres. Quand nous entendons des témoins pendant 45 minutes, il est extrêmement difficile de prendre note de tous les commentaires de cette nature.

Quand nous arriverons à l'étude article par article, il serait utile que tout cela nous soit présenté de manière bien structurée, ce qui accélérerait considérablement nos travaux.

Je vous suis reconnaissant de nous avoir déjà remis cette première série d'amendements, car cela nous permet de voir s'il y a des questions dont nous n'avons plus à nous inquiéter.

Peut-être serait-il bon de convoquer les fonctionnaires du ministère lors de la prochaine séance, pour faire le point sur ces amendements et pour voir comment ils sont reliés au projet de loi. Autrement dit, nous pourrons leur demander

[*Texte*]

do. We can do it as we go through clause-by-clause, but that might be the most productive meeting. I certainly had some questions about the material Mr. Edwards and Mr. Giroux provided us with, which is fairly substantial. I'd like to clarify it before we get into clause-by-clause.

Mr. Kempling: I think if we start clause-by-clause and stand clause 1, it's wide open, as far as I'm concerned. We can have the officials here to go over the amendments that are presented and other amendments that will move through the bill. We can go back and forward to clauses. We don't have to move in sequential order as we go down the bill, as long as we get it all covered. I'd just like to get it started—clause 1 and stand it, and then if we want to have discussion with the officials on certain aspects of it, and if there are amendments you may wish to put forward, fine.

• 1200

Mrs. Catterall: And I guess what I'm requesting is that we spend our first meeting going through the amendments, resolving some fundamental issues that spread through the bill rather than—

Mr. Kempling: I'd like to have the officials here for that.

Mrs. Catterall: —specifically saying clause 2, clause 3, and so on. I would see this as starting our clause-by-clause, or preparing for the clause-by-clause consideration.

Mr. Kempling: We'll rely on the clerk to keep clear what clauses we've passed and what we haven't, but we'll have the officials here, because as you say, and quite rightly, these are techical matters, and rather than get into a lot of rhetorical comment about what they do and don't do, I'd just as soon have the officials here to clarify the points as we go down the road.

Mrs. Catterall: I want to make it clear that we had a meeting scheduled earlier this week with legal counsel to work on some amendments. The counsel wasn't available because of a death in the family and there's absolutely no way I can table amendments by Monday. It would be very nice knowing we're not going to finish the bill by next week, and that I could have a part of the break to work on that and do a thorough and good job.

The Chairman: Okay. Mr. Kempling, have you finished your comments?

Mr. Kempling: I think so.

The Chairman: Ms Langan.

Ms Langan: I share Mrs. Catterall's view. There have been years of work gone into this bill and there have been endless hours of committee hearings gone into this bill, and I think that to short-circuit the process at this point, in view of the fact that we too want to do a good job, would be unfortunate.

[*Traduction*]

des éclaircissements. Certes, nous pourrions faire ce travail durant l'étude article par article mais il serait peut-être plus efficace de le faire avant. Je dois vous dire que je me posais des questions au sujet des documents assez imposants que nous a remis M. Edwards et M. Giroux. J'aimerais avoir des éclaircissements à ce sujet avant l'étude article par article.

M. Kempling: À mon avis, nous pouvons commencer l'étude article par article et réserver l'article 1, ce qui nous permettra de faire tout ce que nous voulons. Nous pourrons demander aux représentants du ministère de nous expliquer les amendements qu'ils ont présenté, ainsi que d'autres qui viendront plus tard. Nous pourrons étudier les articles du projet de loi dans n'importe quel ordre, nous ne serons absolument pas liés par l'ordre dans lequel ils figurent dans le texte. Mon seul objectif est de commencer le processus. Si nous réservons l'article 1, nous pourrons discuter avec les représentants du ministère de toutes les questions qui nous intéressent et, si vous souhaitez proposer d'autres amendements, vous pourrez parfaitement le faire.

Mme Catterall: J'aimerais que la première réunion soit consacrée à l'examen des amendements, pour résoudre certaines des questions fondamentales qui ont été posées au sujet du projet de loi, au lieu de...

M. Kempling: J'aimerais que les représentants du ministère soient ici pour cela.

Mme Catterall: ...procéder à l'étude de l'article 2, puis de l'article 3, etc. À mes yeux, une discussion générale serait utile pour préparer l'étude article par article.

M. Kempling: Le greffier nous indiquera dans quel ordre nous devons avancer mais vous avez parfaitement raison de dire que nous devrions pouvoir interroger les représentants du ministère, qui seront les spécialistes au sujet du projet de loi. Plutôt que de poursuivre un long débat là-dessus, je préférerais qu'ils soient ici pour vous donner les éclaircissements que vous souhaitez.

Mme Catterall: Je tiens à préciser que nous avions prévu une réunion avec le conseiller juridique, plus tôt cette semaine, pour travailler sur ces amendements. Comme le conseiller n'a pas pu y participer, à cause d'un décès dans sa famille, il m'est absolument impossible de déposer mes amendements d'ici à lundi. Je serais donc heureux de savoir que nous n'allons pas terminer l'étude de ce projet de loi la semaine prochaine et que je pourrais profiter d'une partie du congé pour me préparer comme il faut.

Le président: Très bien. Monsieur Kempling, avez-vous terminé?

M. Kempling: Je crois.

Le président: Madame Langan.

Mme Langan: Je suis d'accord avec Mme Catterall. Il a fallu des années de travail pour préparer ce projet de loi, et nous avons consacré à son étude de très longues audiences. Il serait donc regrettable de courcuiter maintenant le processus, car nous tenons à faire un bon travail.

[*Text*]

I'm sort of talking about two things, my amendment and going into clause-by-clause consideration, that the officials will be here for the clause-by-clause consideration. The ability to take what they provide for us when we ask questions about a particular clause and relate that to doing something productive as we go clause by clause. . .we can't sort of hear from them, say right, that should have an amendment from us, and have it in the proper form immediately during clause-by-clause consideration; it's not going to be possible.

In addition, this is a very complex bill and we've heard some very complex testimony. With all due respect to Mr. Kempling, the department has all kinds of resources and they have been working on this whilst we're sitting here. It's very tough for us to be working on this whilst sitting here and digesting all of this information, much of which we get at the end of the day before we have the meeting. It's my understanding there's not a rush to get this back into the House, so I would plead that we. . .I don't mind if you want to make it later than the dates I've proposed, but I certainly plead that we at least give the opportunity for preparation so we can do an appropriate job.

The Chairman: Mr. Kempling.

Mr. Kempling: Mr. Chairman, I think there's plenty of time. We're not putting any time limit on this. There's plenty of time to get amendments drafted. They're not all that difficult, and legal counsel will be available through the parliamentary library, and I just say let's get the thing started. That's all I want to do. I just don't want to come here at the next meeting, and hear that somebody sent a fax letter in, so we'd better hear him, and we'd better hear her, and we'd better hear somebody else; it can go on forever.

Ms Langan: When is the next meeting?

Mr. Kempling: Let's get the process going. We haven't put a time limit on when all the amendments have to be in. If I'd done that, that would put a limit to it, but I haven't put any time limit on it. I just think it's so complex that it's better to start with the officials here, let them go over and be sure all the concerns are dealt with and the amendments are understood, and let's go down the road in an orderly fashion. That's my purpose.

The Chairman: I'll ask you a question. How many meetings would you be proposing, for example, next week? The committee hasn't set a date for the next meeting, but we've been meeting two, three times a week. . .

Mr. Kempling: As far as I'm concerned, we continue to meet until the bill is finished. I haven't sat down really and gone through how many meetings we need. I don't know what progress we're going to make clause by clause. I would assume we'll make reasonable progress, but—

The Chairman: Ms Langan.

Ms Langan: Mr. Chairman, I want to be absolutely clear that I understand what Mr. Kempling is saying.

[*Translation*]

Je voudrais parler de deux choses, c'est-à-dire de mon amendement et de l'étude article par article. Il nous sera très utile de pouvoir poser des questions aux représentants du ministère, sur les divers articles qui nous intéressent, de façon à être le plus productif possible lorsque nous présenterons des amendements. Il ne serait pas concevable que l'on rédige sur le champ un amendement approprié si nous constatons que tel ou tel article devrait être modifié.

En outre, le projet de loi est très complexe et nous avons recueilli des témoignages qui ne le sont pas moins. Cela dit sans vouloir offenser M. Kempling, le ministère a toutes sortes de ressources à sa disposition et il a continué à travailler sur ce projet de loi pendant que nous étions ici. Vous comprendrez bien qu'il nous aurait été très difficile de préparer des amendements pendant que nous participions aux audiences et que nous nous efforcions d'assimiler toutes les informations qui nous étaient communiquées. Par ailleurs, je crois comprendre qu'il n'y a aucune urgence à renvoyer ce texte devant la Chambre. Je ne m'opposerai pas à ce que les dates que j'ai proposées soient modifiées mais, je vous en prie, donnez-nous au moins la chance de nous préparer comme il faut pour faire notre travail.

Le président: Monsieur Kempling.

M. Kempling: Je crois que vous en aurez largement le temps, monsieur le président. Nous n'imposons aucune limite à ce sujet. Nous aurons tout le temps voulu pour rédiger les amendements. Comme nous aurons accès au conseiller juridique de la bibliothèque parlementaire, il nous reste maintenant à lancer le mouvement. C'est tout ce que je souhaite. Ce que je veux éviter c'est que, lors de la prochaine réunion, quelqu'un arrive en disant qu'un nouveau message est arrivé par télécopieur d'un nouvel organisme qui souhaite venir témoigner. Si nous acceptons cela, nous n'en finirons jamais.

Mme Langan: Quand se tiendra la prochaine réunion?

M. Kempling: Nous voulons simplement nous mettre en route. Nous n'imposons aucune limite quant au dépôt des amendements. Je n'ai proposé aucune limite à ce chapitre. Je crois simplement que le projet de loi est tellement complexe qu'il serait préférable que nous ayons accès aux représentants du ministère, ce qui nous donnera l'assurance que toutes nos préoccupations sont prises en considération et que tous les amendements sont bien compris. C'est mon seul objectif.

Le président: Combien de séances envisagez-vous pour la semaine prochaine, par exemple? Nous n'avons pas encore fixé la date de la prochaine réunion mais, jusqu'à présent, nous nous sommes réunis deux ou trois fois par semaine.

M. Kempling: À mon avis, nous pourrions continuer ainsi jusqu'à la fin de nos travaux. Je n'y ai pas encore réfléchi et, de toute façon, je ne sais pas à quel rythme nous avancerons dans l'étude article par article. Je suppose que nous ferons des progrès raisonnables mais..

Le président: Madame Langan.

Mme Langan: Je veux être absolument sûre que je comprends bien M. Kempling.

[*Texte*]

• 1205

If we are going to be meeting next Tuesday, Wednesday, and Thursday and doing clause-by-clause consideration, I assume that means we are going to be passing clauses. So we pass clauses or don't pass them, and find ourselves further down with an explanation from a bureaucrat on an issue that would be relevant to an earlier clause that has already been dealt with.

I am not quite sure what the haste is here. After several years of working on this piece of legislation, why, when we get to committee stage, are we not given the opportunity to now digest all of this information and be prepared to do a good job?

I don't think it is unreasonable for us to ask in this coming week to hear the bureaucrats and have them answer some of our questions so that we can then go and prepare proper amendments to be taken care of in an appropriate fashion in a clause-by-clause review after the break.

We are assured this is not expected to be in the House before, at the very earliest, the end of the first week after the break, and even that is probably not—

Mr. Kempling: You know more than I do.

Ms Langan: Well, I do my homework, I guess.

Mr. Kempling: Did you not supply your own rationale?

Ms Langan: No, I didn't determine that—

Mr. Kempling: Who were you talking to?

Ms Langan: Well, we have people in the House who negotiate what the agenda is—

Mr. Kempling: Oh, I see, I see.

Ms Langan: We have been advised—

Mr. Kempling: I guess we are the only ones who don't.

Ms Langan: You might have asked them.

I don't think this kind of sarcasm is useful. What I am trying to say is that I want to do a good job. I am sure my colleagues from the Liberals and some members on the government side would like the opportunity to ensure that we are able to do an appropriate job on something that people have spent a good portion of their working lives developing.

Mrs. Catterall: Can I suggest a friendly amendment that I don't think is in any way contrary to what Mr. Kempling put forward. I am sorry, maybe I should hear Ms Langan's amendment first, but—

Ms Langan: Maybe he could repeat it.

Mrs. Catterall: Yes, could I hear Ms Langan's amendment?

The Chairman: Okay. Maybe I will have the clerk read the original motion and then the amendment to the motion.

The Clerk of the Committee: Mr. Chairman, Mr. Kempling moved in essence that at the next meeting of the committee we begin clause-by-clause consideration of Bill C-26.

[*Traduction*]

Si nous nous réunissons mardi, mercredi et jeudi prochains, pour l'étude article par article, je suppose que nous adopterons certains articles. Nous risquons d'obtenir plus tard des explications de la part des fonctionnaires sur des sujets concernant un article que nous aurons déjà adopté.

Je ne vois pas pourquoi vous tenez tellement à aller vite. Après plusieurs années de travail sur ce projet de loi, pourquoi n'êtes-vous pas prêt à nous donner le temps nécessaire pour assimiler toutes les informations que nous avons recueillies et pour faire du bon travail?

Je ne crois pas qu'il soit déraisonnable, de notre part, de demander à ce que les fonctionnaires se présentent à nouveau devant nous, la semaine prochaine, pour répondre à certaines de nos questions, ce qui nous permettrait de préparer sérieusement nos amendements afin de les étudier de manière appropriée, lors de l'étude article par article, après le congé.

Nous avons eu l'assurance que personne ne s'attend à ce que ce projet de loi soit renvoyé devant la Chambre avant la fin de la première semaine qui suivra le congé, au plus tôt, et même cela n'est probablement pas...

M. Kempling: Vous en savez plus que moi.

Mme Langan: Je fais mon travail.

M. Kempling: N'avez-vous pas donné votre propre opinion?

Mme Langan: Non, je n'ai pas décidé...

M. Kempling: À qui en avez-vous parlé?

Mme Langan: Il y a des gens à la Chambre des communes qui négocient l'ordre du jour...

M. Kempling: Je vois.

Mme Langan: On nous a dit que...

M. Kempling: Je suppose que nous sommes les seuls à ne rien savoir.

Mme Langan: Vous auriez pu vous informer.

Je ne pense pas que ce genre de remarques sarcastiques soient très utiles. Ce que j'essaie de dire, c'est que nous voulons bien faire notre travail. Je suis sûre que mes collègues du Parti libéral et du parti gouvernemental tiennent eux aussi à faire le travail sur un texte auquel des gens ont consacré une bonne partie de leur vie professionnelle.

Mme Catterall: Puis-je proposer un amendement amical qui ne va pas du tout à l'encontre de ce qu'a proposé M. Kempling? Veuillez m'excuser, je devrais d'abord laisser Mme Langan proposer son amendement.

Mme Langan: Il pourrait peut-être le répéter.

Mme Catterall: Puis-je entendre l'amendement de Mme Langan?

Le président: Je demande au greffier de relire la motion d'origine et l'amendement qui a été proposé.

Le greffier du Comité: Monsieur le président, M. Kempling a proposé que le comité entame l'examen article par article du projet de loi C-26 dès la prochaine séance.

[*Text*]

Ms Langan moved an amendment to that, that the motion be amended by adding after the words "consideration of Bill C-26" the following words: "on Wednesday, April 29, 1992, and that the deadline for the submission of amendments to the bill be Monday, April 27, 1992, after having had the opportunity to speak to agreed-to bureaucrats in advance of that".

Ms Langan: I was not suggesting that we don't have another meeting before or after the break. I was suggesting that the amendments be in by the Monday and on the Wednesday we would do the clause-by-clause consideration. I was trying to amend the "at the next meeting" part of Mr. Kempling's motion.

The Chairman: The interim period would be the agreement to meet agreed-upon bureaucrats. Okay.

Mrs. Catterall: With that clarification, I don't think the committee should place a deadline on itself for amendments. I think if in the course of our clause-by-clause discussion a good amendment is suggested or appears then we should be able to move it at any time up to report stage.

I certainly want, now that we have concluded our hearings except possibly for the request Mr. Bellemare brought up, to move as quickly into starting to do my work as I can.

I would like to suggest an amendment that maybe captures what we think will happen anyway. Rather than saying we start clause-by-clause next week, which could be interpreted to mean we start clause 2, clause 3, and so on, could we say instead that officials appear at the next meeting to brief the committee on amendments and respond to issues raised during the hearings, and that clause-by-clause consideration commence immediately after that. I think that is our intention anyway.

Mr. Kempling: Can they be done simultaneously, at the same time? That's my motion, that we do them simultaneously. All you are doing is breaking it apart, really.

• 1210

Mrs. Catterall: Yes. I would like to get a good grasp on some of the issues, get some good responses.

Mr. Kempling: What I'm trying to do is we bring the officials here and they go over all the amendments, then we go all over them again when we do the clause-by-clause. We may as well do it step by step as we go. That's the normal way we do these things.

The other thing I might say, Mr. Chairman, I very much object to the dates Ms Langan has put on, because she has no idea and nobody else has any idea what other things are slotted for those days. I object very much to you saying the 28th or the 29th or the 27th or what have you. There are other things going on around this place, and I just don't like that. That's why I say if we can start clause-by-clause, start clause 1, stand it, then we can go through all the amendments with the officials and we can start back and see clause 2, 3, 4 after we've had adequate explanation. That's the purpose behind my motion.

[*Translation*]

Mme Langan a proposé de modifier cette motion en ajoutant après les mots «dès la prochaine séance» les mots suivants: «le mercredi 29 avril 1992, et que la date limite de dépôt des amendements au projet de loi soit le lundi 27 avril 1992, après avoir eu la possibilité d'en parler à l'avance avec des fonctionnaires sur lesquels nous nous serons entendus».

Mme Langan: Je n'ai pas proposé que nous ne tenions pas d'autres séances avant ou après le congé. Je disais simplement que les amendements devraient être déposés le lundi 27, et que l'étude article par article commence le mercredi 29. Je voulais donc remplacer la partie de la motion de M. Kempling qui disait «dès la prochaine séance».

Le président: Entre-temps, nous pourrions nous entendre sur les fonctionnaires qui seraient convoqués. Bien.

Mme Catterall: Après cette précision, je ne pense pas que le comité devrait fixer de date limite pour l'obtention des amendements. Si nous constatons, durant l'étude article par article, qu'un bon amendement devrait être proposé, nous devrions avoir la possibilité de le faire, n'importe quand avant le dépôt du rapport.

Étant donné que nos audiences sont terminées, sauf peut-être en ce qui concerne la demande mentionnée par M. Bellemare, je tiens moi aussi à me mettre aussi rapidement que possible au travail.

Puis-je proposer un amendement qui pourrait nous donner satisfaction à tous? Au lieu de commencer l'étude article par article dès la semaine prochaine, ce qui pourrait vouloir dire que nous commençons l'article 2, puis l'article 3, etc., ne pourrions-nous pas dire que les représentants du ministère se présenteront à la prochaine séance pour éclairer les membres du comité sur les amendements, et répondre aux questions posées durant les audiences, et que l'étude article par article commence immédiatement après? Je crois que c'était cela notre intention.

M. Kempling: Cela ne peut-il pas se faire simultanément? Ma motion est que cela se fasse en même temps. Tout ce que vous faites, c'est que vous divisez le travail en deux parties.

Mme Catterall: Oui. J'aimerais obtenir de bonnes réponses à certaines des questions qui subsistent dans mon esprit.

M. Kempling: Ce que je vous propose, c'est de convoquer les représentants du ministère pour faire le point sur tous les amendements. Ensuite, nous pourrons à nouveau faire appel à eux lorsque nous passerons à l'étude article par article. C'est comme cela que se fait normalement ce travail.

Puis-je ajouter, monsieur le président, que je m'oppose vigoureusement aux dates proposées par Mme Langan, car ni elle ni personne ne sait ce qui peut avoir été prévu pour les journées mentionnées. Je m'oppose vigoureusement à ce que vous fixiez des dates précises. Vous savez, il y a bien d'autres activités en cours à la Chambre des communes. Voilà pourquoi je disais que nous devrions commencer l'étude article par article, en mettant de côté l'article 1, ce qui nous permettrait d'examiner tous les amendements avec les représentants du ministère, pour revenir ensuite à l'article 2, puis à l'article 3, etc., après avoir obtenu des explications adéquates. C'était là l'objectif de ma motion.

[*Texte*]

Ms Langan: I'm sorry if you object to the dates. What I was trying to get at is that we use the time in the next week to be briefed and have the time to look at this and sort through. If you don't like the dates, I'm perfectly willing to say after the Easter break.

What I'm concerned about is we're being pushed into immediate clause-by-clause. You may well be ready, because you've had a department preparing this for you. We are not ready. If it's the intention to ensure we don't have an opportunity to adequately respond to what we've heard, then I guess we should start clause-by-clause right now. If it's the intention to allow all of us to do a good job and maintain a less than partisan approach to this, bearing in mind I have been advised there is not an immediate rush on this until after the break, what is the problem with giving us the opportunity to do the job?

Mrs. Catterall: On a point of order, Mr. Chairman. We're keeping a witness waiting, and if we don't move on to that witness very soon we are not going to hear that witness or have any time for questions. I wonder if we could defer this discussion until we hear the witness.

The Chairman: I was just going to see if there were any more comments and see if we could have a vote on Ms Langan's amendment.

Ms Langan: I move we table this until the next meeting so we can hear the witness.

Mr. Couture (Saint-Jean): We have all the comments done. We might as well proceed right away, vote on the amendment and on the motion, so we can really go ahead.

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, I'm just suggesting out of courtesy to our witness. I have an amendment to move too. I think in two minutes discussion we could probably agree. I think we agree we all want to do the same thing.

The Chairman: I think we're at that two-minute point now. I apologize to the witness, but because of commitments we've decided to put it here on the agenda now. I guess the question is on the amendment of Ms Langan.

Mr. Fee: On a technicality, Mr. Chairman, I believe the question is on her final motion, which was to table, first. I apologize to the witness as well.

Ms Langan: I was trying to facilitate the witness, but if we are going to a vote I will withdraw the motion to table.

The Chairman: So we're going to the motion to go to clause-by-clause debate of Bill C-26 on Wednesday, April 29, 1992, and the deadline of submissions be Monday, April 27, to provide an opportunity to agreed-upon bureaucrats to meet in advance of that April 29 meeting.

[*Traduction*]

Mme Langan: Je regrette que vous n'acceptiez pas les dates que j'ai proposées. Ce que je voulais, c'était que nous profitions de la semaine prochaine pour obtenir des éclaircissements et que nous prenions ensuite le temps de réfléchir à tout cela. Si les dates ne vous conviennent pas, je suis tout à fait prête à accepter que l'on dise «après le congé de Pâques».

Ce que je veux éviter, c'est que l'on nous oblige à entamer immédiatement l'étude article par article, dans la précipitation. Il se peut que vous soyez prêt à le faire, parce que vous avez un ministère qui vous a mâché le travail. Nous n'avons pas le même avantage. Si vous voulez avoir l'assurance que nous ne pourrons répondre adéquatement aux avis qui nous été communiqués, commençons tout de suite. Si vous voulez nous permettre de bien faire notre travail et de continuer à traiter de ce projet de loi sans esprit de partisanerie, pourquoi n'acceptez-vous pas de nous donner le temps nécessaire? Je vous rappelle que l'on m'a fait savoir qu'il n'y a aucune urgence pour renvoyer ce projet de loi devant la Chambre immédiatement après le congé.

Mme Catterall: Un rappel au Règlement, monsieur le président. Je vous rappelle que nous avons encore un témoin qui attend que nous mettions un terme à cette discussion. Si nous le faisons pas rapidement, nous n'aurons pas le temps de l'entendre ou de lui poser des questions. Ne pourrions-nous pas reporter cette discussion à plus tard?

Le président: Je voulais voir s'il y avait d'autres remarques sur l'amendement de Mme Langan, avant de passer au vote.

Mme Langan: Je propose que nous reportions cette question de façon à donner immédiatement la parole au témoin.

M. Couture (Saint-Jean): Tout le monde a dit ce qu'il avait à dire à ce sujet. Nous pouvons aussi bien voter tout de suite sur l'amendement et sur la motion.

Mme Catterall: Monsieur le président, je crois que nous devrions faire preuve de courtoisie envers le témoin. J'ai moi aussi un amendement à proposer, et je crois que nous pourrions fort probablement prendre une décision à ce sujet en deux minutes. Nous voulons tous la même chose.

Le président: Je crois que les deux minutes sont épuisées. Je présente mes excuses au témoin mais il était important que nous ayons cette discussion maintenant, à cause de nos engagements. Nous allons donc voter sur l'amendement de Mme Langan.

M. Fee: Si nous voulons être précis, monsieur le président, je crois que nous devons d'abord voter sur sa dernière motion, qui était de reporter le débat. Je présente moi aussi mes excuses au témoin.

Mme Langan: Je voulais simplement éviter de faire perdre du temps au témoin. Si vous êtes prêts à voter, je suis prête à retirer cette dernière motion.

Le président: Nous allons donc voter sur la motion voulant que l'étude du projet de loi C-26 article par article commence le mercredi 29 avril 1992, et que la limite de dépôt des mémoires soit le lundi le 27 avril, de façon à ce que nous ayons la possibilité de rencontrer les bureaucrates convenus avant le 29 avril.

[*Text*]

Ms Langan: Mr. Chairman, with all due respect, because I thought we were talking about friendly amendments here, I deferred to Mr. Kempling and said I was willing to not have a date there but to say after the break.

The Chairman: Okay. So the amendment would then be to go to clause-by-clause on Wednesday, April 29...

Ms Langan: No, after the break. Take the dates out and put after the break.

The Chairman: After the break.

Ms Langan: I also agreed and said it was a friendly amendment about not having deadlines for amendments.

The Chairman: Okay.

Mr. Kempling: Mr. Chairman, I think you need some sort of a deadline for amendments. You can't just go on considering them right to the last.

Ms Langan: They can be introduced in the House, Mr. Kempling.

• 1215

Mr. Kempling: The process is usually that the government amendments are laid down and a time limit is put for the reception of other amendments by members of the committee. That's a standard practice, and those are considered, because the government has to look at those amendments and the clerk has to look at them to see whether they're procedurally correct, legally correct, and whether they're receivable, and many of them are not. Then you proceed. So there's a reason for a deadline on the reception of amendments.

Mrs. Catterall: Are you supporting Ms Langan's motion?

Mr. Kempling: No, that's the standard process. That's why I objected to the dates she put down. I see no reason why you can't have your amendments done through the break.

Mrs. Catterall: Absolutely, and that's my intention.

Mr. Couture: On a point of order, Mr. Chairman, is it possible to take care of the amendment to the motion right now, and then if we want to have a debate on the date for amendments, it should be there and we will have another one?

The Chairman: After hearing both sides, from the chair's point of view, there seems to be agreement that we move to clause by clause after the Easter break.

Mrs. Catterall: Absolutely.

Mr. Kempling: No, not at all.

Mr. Couture: Let's vote on the amendment, and let's put through the other motion, and we'll see what the people will decide. Let the motion say we want to start next week.

Ms Langan: You just said we could have time over the break to prepare our amendments, but we can't go into clause by clause if we don't have our amendments prepared.

[*Translation*]

Mme Langan: Monsieur le président, puis-je préciser puisque nous parlons d'amendements amicaux, que j'avais dit, par égard à M. Kempling, que j'étais prête à retirer les dates en disant simplement «après le congé».

Le président: D'accord. L'amendement serait donc que l'étude article par article commence le mercredi 29 avril...

Mme Langan: Non, après le congé de Pâques. Enlevez toutes les dates.

Le président: Après le congé.

Mme Langan: J'ai dit qu'il s'agissait d'un amendement amical et que j'acceptais de ne pas fixer de date limite pour le dépôt des amendements.

Le président: Très bien.

M. Kempling: Monsieur le président, je crois qu'il faut fixer une limite au dépôt des amendements. On ne peut pas accepter que de nouveaux amendements puissent être proposés jusqu'à la fin.

Mme Langan: Ils peuvent être présentés en Chambre, monsieur Kempling.

M. Kempling: D'habitude, les députés du gouvernement présentent leurs amendements et le comité convient d'une date limite pour la présentation des amendements des autres membres du comité. C'est une pratique courante. En effet, il faut que le gouvernement examine ces amendements, de même que le greffier qui doit déterminer s'ils sont recevables sur le plan de la procédure, et plusieurs ne le sont pas. Ensuite, on commence. Il y a donc une raison qui justifie qu'on impose une date limite pour la réception des amendements.

Mme Catterall: Appuyez-vous la motion de Mme Langan?

M. Kempling: Non, c'est la pratique courante. Voilà pourquoi je m'oppose aux dates qu'elle suggère. Je ne vois pas pourquoi vous ne pourriez pas préparer vos amendements pendant l'ajournement.

Mme Catterall: C'est bien ce que j'ai l'intention de faire.

M. Couture: Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Serait-il possible de voter sur l'amendement à la motion tout de suite. Ensuite, si nous voulons avoir une discussion au sujet de la date limite pour la présentation des amendements, ce volet serait réglé et nous pourrions formuler une autre motion.

Le président: Après avoir entendu les deux côtés, la présidence constate qu'il semble y avoir une entente pour passer à l'étude article par article après les vacances de Pâques.

Mme Catterall: Absolument.

M. Kempling: Non, pas du tout.

M. Couture: Votons sur l'amendement et ensuite, prononçons-nous sur l'autre motion. Nous verrons bien ce que les députés décideront. La motion pourrait préciser que nous voulons commencer la semaine prochaine.

Mme Langan: Vous venez de dire que nous pourrions préparer nos amendements pendant les vacances, mais nous ne pouvons pas commencer l'étude article par article si nos amendements ne sont pas prêts.

[*Texte*]

Mr. Kempling: We're not going to pass the whole bloody bill next Tuesday at the time we go on the break. Maybe we want the officials here to explain the amendments. That's what you wanted. We said we'd bring them here. I said put clause 1, stand it, and we can go wide open from there on. You can bring your amendments in after the break. That's what we're quite in agreement with.

The Chairman: Okay. We're on the amendment of Ms Langan.

Ms Langan: I will just remind people of Bill C-21, where clause by clause was done in one day.

The Chairman: The motion is that we do not go to clause by clause until after the Easter break.

Motion negatived

Ms Langan: I have another amendment, Mr. Chairman, with apologies to our witnesses. It's not the first time she's seen this. I would amend Mr. Kempling's motion following the section on the tabling of amendments to say that officials appear at the next meeting to brief the committee on amendments and respond to issues raised during the committee's hearings, and clause-by-clause consideration commence immediately afterwards.

I'll write it out so you can read it.

The Chairman: Okay

Ms Langan: I think that's the intention, anyway.

Mr. Couture: We had a motion put on the table, we had an amendment put on the table, we had a discussion, and now we're proceeding with the amendment and the motion. We cannot accept another amendment. I'm going home right now.

The Chairman: The rules are the chair can accept another amendment to the main motion.

Mr. Couture: You can do what you want, but we're still going to be here at 4 p.m.

The Chairman: I have to follow the rules.

Mr. Couture: All right.

The Chairman: The members heard the motion.

Ms Langan: Can I ask a question of clarification on Mrs. Catterall's motion that we meet with the officials at the next meeting? When do we go into clause by clause?

The Chairman: Immediately thereafter.

Mrs. Catterall: As soon as we've done our exploration with the officials of the amendments and of any issues that need to be clarified following our hearings...

[*Traduction*]

M. Kempling: Nous n'allons pas adopter le projet de loi intégralement mardi prochain, à la veille des vacances. Il se peut qu'on veuille inviter les fonctionnaires à nous donner les explications sur les amendements. C'est ce que vous vouliez, et nous avons dit que nous le ferions. Je pense qu'on pourrait mettre l'article 1 aux voix, le réserver et à partir de là, nous pouvons faire ce qu'il nous plaira. Vous pouvez apporter vos amendements après les vacances. Sur ce point, nous sommes d'accord.

Le président: D'accord. Nous discutons de l'amendement de Mme Langan.

Mme Langan: Je tiens à signaler que dans le cas du projet de loi C-21, l'étude article par article a été effectuée en une journée.

Le président: La motion prévoit que nous ne commencions pas l'étude article par article avant l'ajournement pour les vacances de Pâques.

La motion est rejetée

Mme Langan: Monsieur le président, je présente mes excuses à Mme Carroll, je sais que ce n'est pas la première fois qu'elle est témoin de discussions de ce genre, mais j'ai un autre amendement. Je voudrais amender la motion de M. Kempling après la partie portant sur le dépôt des amendements. Je voudrais qu'on y ajoute que les fonctionnaires comparaîtront à la prochaine séance pour nous donner des explications sur les amendements et répondre aux questions soulevées au cours des audiences du comité et que l'étude article par article commencera immédiatement après.

Je vais la rédiger pour que vous puissiez la lire.

Le président: D'accord.

Mme Langan: Quoi qu'il en soit, je pense que c'est là l'intention.

M. Couture: Nous avons été saisis d'une motion, puis d'un amendement et ensuite nous avons eu une discussion. Nous sommes en train d'examiner l'amendement et la motion. Nous ne pouvons accepter un autre amendement. Je rentre chez moi tout de suite.

Le président: Selon le règlement, la présidence peut accepter un autre amendement à la motion principale.

M. Couture: Vous pouvez faire ce que vous voulez, mais nous serons encore là à 16 heures.

Le président: Je dois suivre le règlement.

M. Couture: Très bien.

Le président: Les députés ont entendu la motion.

Mme Langan: Puis-je poser une question au sujet de la motion de Mme Catterall voulant que nous rencontrions les hauts fonctionnaires à la prochaine séance? Quand allons-nous commencer l'étude article par article?

Le président: Immédiatement après.

Mme Catterall: Dès que nous aurons terminé, avec les hauts fonctionnaires, l'examen des amendements et de toutes autres questions issue de nos audiences au sujet desquelles nous aurions besoin d'éclaircissements...

[*Text*]

Mr. Fee: Can I get a clarification, Mr. Chairman? Is this a technicality? Essentially, the next meeting is going to have the officials here answering to the input we received so far, and the amendments will be tabled to this point. The only technical question is whether you call clause 1 before they make this presentation.

The Chairman: Yes, that's the technical thing.

• 1220

The Clerk: Mr. Chairman, if I may, procedurally speaking, Mr. Fee, we are always on clause 1, because there needs to be something before the committee. That is merely a procedural point.

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, I think the amendment captures the intention of what we all planned to do in any case.

Mr. Kempling: I support your amendment.

Mrs. Catterall: Let's call it a friendly amendment and let's agree to it.

Mr. Kempling: It's an embarrassment. I'm sorry, I apologize. I'll withdraw my amendment and support Mrs. Catterall's amendment. Would you just read it again.

The Chairman: The motion reads:

That officials appear at the next meeting to brief the committe on amendments and respond to issues raised during the committee's hearings, and that clause-by-clause consideration commence immediately after.

Amendment withdrawn

Motion as amended agreed to

Mr. Fee: It's not unanimous consent, Mr. Chairman.

The Chairman: Welcome, Professor Carroll.

Professor Barbara W. Carroll (Department of Political Science, MacMaster University): I appreciate the opportunity to speak to you today.

The Chairman: I will introduce you very quickly. From MacMaster University, Professor Barbara Carroll. I would ask you to read your opening brief. Again, I appreciate your waiting for five minutes.

Prof. Carroll: I'll limit my remarks to Bill C-26 and the implementation of PS 2000.

I'm a political scientist and former civil servant. For the past three years my research has focused upon changes in the characteristics of senior bureaucratic elites and administrative practices in six countries, including Canada, over the past twenty years.

[*Translation*]

M. Fee: Monsieur le président, puis-je obtenir une précision? Est-ce un détail de procédure? Essentiellement, à la prochaine séance, les fonctionnaires seront ici pour répondre à des questions sur les témoignages que nous avons reçus jusqu'ici, et c'est à ce moment-là que les amendements seront déposés. Le seul détail technique qui reste à régler est de savoir si vous allez mettre en délibération l'article 1 avant qu'ils ne fassent leur exposé.

Le président: C'est effectivement ce point de détail que l'on essaie de régler.

Le greffier: Monsieur le président, permettez-moi d'intervenir au sujet de la procédure. Monsieur Fee, nous discutons encore de l'article 1 parce qu'il faut que le comité soit saisi de quelque chose. C'est un simple détail de procédure.

Mme Catterall: Monsieur le président, je pense que l'amendement reflète nos intentions à tous.

M. Kempling: J'appuie votre amendement.

Mme Catterall: Disons que c'est un amendement amical et adoptons-le.

M. Kempling: Vous me voyez gêné. Je suis désolé, je m'excuse. Je vais retirer mon amendement et appuyer celui de Mme Catterall. Auriez-vous l'obligeance de le lire encore une fois?

Le président: La motion se lit comme suit:

Que les fonctionnaires comparaissent à la prochaine séance pour donner aux membres du comité des explications au sujet des amendements et répondre aux questions soulevées au cours des audiences du comité, et que l'étude article par article commence immédiatement après.

L'amendement est retiré

La motion, telle que modifiée, est adoptée

M. Fee: Monsieur le président, il n'y a pas consentement unanime.

Le président: Bienvenue, professeur Carroll.

Mme Barbara W. Carroll (professeur, Département des sciences politiques, Université MacMaster): Je suis heureuse d'avoir l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui.

Le président: Permettez-moi de vous présenter brièvement. Nous accueillons le professeur Carroll, de l'Université MacMaster. Je vous demanderais de bien vouloir lire votre déclaration liminaire. Encore une fois, nous vous sommes reconnaissants d'avoir bien voulu attendre cinq minutes.

Mme Carroll: Mon exposé d'aujourd'hui se limitera au projet de loi C-26 et à la mise en oeuvre de Fonction publique 2000.

Je suis politicologue et ancienne employée de la fonction publique. Au cours des trois dernières années, mes travaux de recherche ont surtout été centrés sur les changements survenus dans les deux dernières décennies dans les traits qui caractérisent les membres de l'élite bureaucratique et les pratiques administratives de six pays, dont le Canada.

[*Texte*]

Before proceeding I should like the committee to note that my conclusions are derived from my study of organizational theory and my observations of these six countries; thus while my remarks may at times be very similar to those of some of the Public Service unions who've addressed you, they are independent of them.

The need of the federal Public Service to transform itself in order to meet the demands of the future is probably irrefutable. The question becomes, to what degree do Bill C-26 and PS 2000 achieve this goal? Unfortunately, my conclusion is, not very well. It has responded to demands with which I'm sympathetic. It has reduced the number of restrictions placed upon managers, but has done so in such a way as to produce a climate of unrestrained and uncontrolled action, which might shock Adam Smith and possibly even Sir Humphrey.

I have four points I want to make. The first is that the process is top-down driven, which makes the rhetoric of empowerment misleading if not gratuitous. The second is that PS 2000 will further exacerbate the tendency within the Canadian government to emphasize process rather than product. The third is that the program exhibits both a lack of understanding of management theory and of the role of government in society.

Mr. Bellemare (Carleton—Gloucester): Mr. Chairman, on a point of order, I'm really interested in what the witness is saying, but I am having difficulty. Is it only this side that's interested in listening to people?

The Chairman: All members are listening, but Mr. Kempling... The sound is a problem. I was having difficulty myself.

Mr. Bellemare: On a point of order, if a member wants to have a conference with whomever, perhaps the chair could ask them to leave the room, so we could listen.

The Chairman: I'm sure all members are conscious of etiquette, and all will do their best. I'm sure all sides are guilty of it at one time. I'll ask the witness to continue.

Prof. Carroll: It reminds me of my lectures.

As a corollary, this leads me to my final point, which is that the bill itself emasculates the Public Service Commission, which is an important institution for retaining legislative control over the executive.

Let me turn to my first point. Since it was introduced in 1989, the PS 2000 initiative has, according to John Edwards, its manager, been "unabashedly driven by senior management". It was conceived by the PCO and is being implemented by the Treasury Board. While it purports to involve lower levels of officials, I have been unable to find field-level civil servants who have much awareness of the initiative.

[*Traduction*]

Avant de commencer, je signale au comité que mes conclusions découlent de mon étude de la théorie organisationnelle et des observations que j'ai faites dans ces six pays. Mes propos seront parfois analogues à ceux qu'ont tenus certains syndicats de la fonction publique qui ont comparu devant vous, mais je suis totalement indépendante de ces syndicats.

La nécessité que la fonction publique fédérale se transforme pour répondre aux besoins des années à venir est probablement irréfutable. Reste à savoir dans quelle mesure le projet de loi C-26 et Fonction publique 2000 nous permettront d'atteindre cet objectif. Malheureusement, mes conclusions ne sont pas très optimistes. Certes, ces mesures répondent au besoin, réel, j'en conviens, de réduire les contraintes auxquelles les cadres supérieurs sont soumis, mais leur application risque de créer un climat de laxisme et une absence de contrôles qui auraient sans doute scandaliser Adam Smith, et peut-être même sir Humphrey.

Mon exposé se divise en quatre points. Le premier concerne le fait que la réforme repose sur une démarche descendante, qui rend le beau principe de la «liberté d'action» illusoire, sinon irréel. Le deuxième est que FP 2000 exacerbera encore davantage la tendance au gouvernement à mettre l'accent sur les façons de faire plutôt que sur le fond des problèmes. Le troisième tend à démontrer que le programme témoigne d'un manque de compréhension à la fois de la théorie de la gestion et du rôle du gouvernement dans la société.

M. Bellemare (Carleton—Gloucester): Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Je m'intéresse vivement aux propos de notre témoin, mais j'ai des problèmes. Est-ce seulement les députés de ce côté-ci de la table qui sont intéressés à écouter?

Le président: Tous les députés écoutent, mais M. Kempling... Le son n'est pas bon. J'avais moi-même du mal à entendre.

M. Bellemare: Dans le cadre de mon rappel au Règlement, je signale que si un député veut avoir un entretien avec quelqu'un, le président pourrait peut-être leur demander de quitter la salle pour que nous puissions écouter tranquillement.

Le président: Je suis sûr que tous les députés sont conscients de l'étiquette, et que tous feront de leur mieux. Je suis convaincu qu'il y a de petits manquements des deux côtés à un moment ou à un autre. J'invite notre témoin à poursuivre.

Mme Carroll: Cela me rappelle mes cours.

Mon dernier point, qui découle du troisième, réside dans le fait que le projet de loi lui-même affaiblit la Commission de la fonction publique, une institution pourtant importante pour que le législatif puisse exercer un certain contrôle sur l'exécutif.

Je reviens à mon premier point. Aux dires mêmes de John Edwards, directeur de FP 2000, cette initiative a été, depuis sa présentation en 1989, ouvertement dominée par les hautes sphères de l'administration. Elle a été conçue par le Bureau du Conseil privé et est mise en oeuvre par le Conseil du Trésor. On prétend qu'elle fait appel à la contribution des gestionnaires des échelons inférieurs, mais je n'ai pas réussi à trouver, au niveau de l'exécution, de fonctionnaires raisonnablement sensibilisés à ce projet de réforme.

[*Text*]

• 1225

Efforts to involve lower-level civil servants have seemed to consist primarily of rhetoric and expressions of willingness to hear submissions to various committees of deputy ministers, assistant deputy ministers and other senior officials.

Some of these same senior bureaucrats who are responsible for developing and implementing a program intended "to recognize its employees as assets to be valued and developed" have in my hearing referred to these same employees as "twinks". I suppose in some way, then, I speak to you as a spokesperson for the twinks.

It is a clear tenet of organizational theory and management that the way to achieve organizational change is by changing it not from the top but at the top; yet, neither PS 2000 nor Bill C-26 address the need for such change except to the degree to which they provide two central agencies, the Treasury Board and the PCO, with greater control over departments.

One cannot help thinking of a dinosaur who has seen the need to evolve in its environment, ordered its body to transform itself into that of a lion, but to keep its dinosaur's head. We know what happened to the dinosaurs.

My second concern is with the process-driven rather than substance-driven nature of the initiative. My own research suggests that the bureacracy has become too process-oriented, with senior bureaucrats lacking the necessary technical education or experience to adequately cope with the complex policy demands of the present or the future.

This has become evident in increasing preference for managers, particularly at the senior levels, who embrace the notion of managerialism rather than service, whose concerns are with the process rather than the substance of government. PS 2000 and this legislation reflect this change in emphasis.

For example, in the 49 pages on implementing renewal contained within PS 2000, the only recommendation on service deals with using client feedback questionnaires. Yet the changes have been conceived and implemented without any public or client involvement.

The rest of the recommendations deal with changes in budgeting procedures and management processes. Similarly, one of the background papers devotes 42 lines to policy consultation and analysis techniques but only 18 to academic skills and sector knowledge.

Personally, when phoning Revenue Canada I would rather talk to someone who is knowledgeable about the Income Tax Act than someone who's knowledgeable about administrative and policy analysis techniques.

[*Translation*]

Les efforts déployés en vue de mettre à contribution les simples fonctionnaires ont semblé se limiter aux beaux principes et à l'invitation à soumettre des mémoires aux divers comités de sous-ministres, de sous-ministres adjoints et d'autres cadres supérieurs.

Certains de ces bureaucrates de haut rang, à qui on a demandé d'élaborer et de mettre en oeuvre un programme visant à «considérer les employés comme un atout à mettre en valeur» considèrent par ailleurs ces employés comme des «minus». Je suppose que jusqu'à un certain point, vous me percevrez comme la porte-parole de ces «minus».

Un des principes absolus de la théorie de l'organisation et de la gestion établit que, dans une organisation, le changement ne doit pas être dicté d'en haut, mais doit plutôt s'effectuer au niveau des échelons supérieurs. Pourtant, ni FP 2000 ni le projet de loi C-26 ne prônent ce type de changement; ils ne font que donner à deux organismes centraux, le Conseil du Trésor et le Bureau du Conseil privé, une mainmise accrue sur les ministères.

On imaginerait mal un dinosaure qui, éprouvant le besoin d'évoluer pour s'adapter à son environnement, ordonnerait à son corps de prendre la forme d'un lion, tout en conservant sa tête de dinosaure. J'imagine que nul n'ignore ce qu'il est advenu des dinosaures.

Mon deuxième point concerne l'orientation de l'initiative qui est dirigée bien plus vers les processus que vers le fond des problèmes. Mes recherches m'ont amenée à conclure que l'appareil administratif de l'État attache de nos jours trop d'importance aux processus, dans un contexte où les cadres supérieurs n'ont pas la formation ou l'expérience technique voulues pour faire dûment face aux exigences politiques complexes du présent et de l'avenir.

On se rend de plus en plus compte de cette évidence, à voir la préférence accordée aux gestionnaires, notamment aux échelons supérieurs, qui privilégient la philosophie de la gestion professionnelle au détriment du service—ceux qui s'intéressent davantage aux processus qu'aux questions de fond. FP 2000 et la mesure législative proposée sont à l'image de cette tendance.

Ainsi, dans les 49 pages traitant de la mise en oeuvre de la réforme dans le document Fonction publique 2000, l'unique recommandation portant sur le service propose d'utiliser des questionnaires pour connaître les impressions du «client». Pourtant, les changements ont été conçus et seront mis en oeuvre sans que le public ou le «client» aient eu leur mot à dire.

Le reste des recommandations traitent de la procédure budgétaire et des procédés de gestion. De même, un des documents de réflexion consacre 42 lignes aux mécanismes de consultation publique et aux techniques d'analyse, mais seulement 18 aux acquis scolaires et à la connaissance du secteur du travail.

Pour ma part, quand je téléphone à Revenu Canada, je préfère m'adresser à quelqu'un qui s'y connaît en fiscalité plutôt qu'à quelqu'un très au fait des techniques d'analyse administrative et politique.

[*Texte*]

Implicit in most of the PS 2000 literature, then, is an assumption that real civil servants manage, administer and analyse but they do not deliver services. If this is the attitude of those at the top it will be inevitably communicated to those at the middle ranks and below that this is the type of expertise that is valued and promoted.

The entire initiative stems from what is called the "human relations" approach to organizations and management. This is a school that reached its peak in the 1960s and 1970s. It is based upon the assumption that it is easier and cheaper to get employees to do things for management if one manipulates them. It is a process of trying to get employees to do more for less money or at least more for the same.

The catchword given to this process is "empowerment", but true empowerment requires a bottom-up type of philosophy, which implies a collective attitude of all being in it together. It is not a philosophy of how to get the twinks to do this for them, which PS 2000 has become.

Essentially, PS 2000 has come to be more about reducing expenditures than improving service. True empowerment would be achieved if employees, having suggested a means of functioning without a first-line supervisor, had some portion of the salary of that supervisor split among them. This is quite different from reshuffling the organization to dispense with the position of first-line supervisor and the promotional possibilities it's representing as a means of reducing the number of positions and costs.

Similarly, extensive shifting of responsibility to field offices will only be effective if there is a commensurate shift in resources to the field. Being told to build bricks without straw, or else, is hardly empowerment. Much of this problem may relate back to my earlier point about the emphasis upon managerialism and management and administrative techniques derived from the private sector.

• 1230

It has generally been conceded that the complexity of government makes government management and administration more difficult than it is in the private sector because private sector firms can act in a fashion less concerned with the public interest than the public sector can afford. The current trend among government managers to blindly emulate the private sector seems to exhibit their lack of understanding of the role of government in society and also the nature of management of complex and changing social and economic policies.

A trite but perhaps telling illustration of this comes from one of my own students. While academically qualified for a management training job within the Public Service, he was rejected. He was told he was not aggressive enough and he

[*Traduction*]

Implicitement, dans la plupart des documents sur FP 2000, on pose comme principe que les «vrais» fonctionnaires sont ceux qui gèrent, administrent et analysent. Ce ne sont pas ceux qui dispensent les services. Si cette attitude est celle qu'adoptent les gens de la haute direction, celle-ci se communiquera forcément à ceux des échelons intermédiaires et inférieurs, car c'est à ce type de compétence qu'on accorde de l'importance.

Toute l'initiative s'inspire d'une conception de l'organisation et de la gestion fondée sur ce qu'on appelle l'«approche des relations humaines». Cette école de pensée, qui part de l'hypothèse qu'il est plus facile et moins coûteux d'amener les employés à servir la gestion si on les manipule, a atteint son apogée dans les années 60 et 70. Cette méthode vise à essayer de rendre les employés plus productifs tout en les payant moins, ou au moins à obtenir davantage pour le même prix.

Le mot à la mode utilisé pour décrire cette réalité est «la liberté d'action». Mais la vraie liberté d'action suppose une philosophie de gestion qui sous-tend un climat de participation collective et de solidarité. On doit se sentir tous dans le même bateau. La véritable liberté d'action n'a rien à voir avec le «comment faire pour les amener à obéir», que prône maintenant FP 2000.

Essentiellement, FP 2000 est devenue une initiative axée davantage sur la réduction des dépenses que sur l'amélioration du service. On pourrait parler de liberté d'action, si des employés qui auraient convaincu la direction qu'ils peuvent fonctionner sans supérieur hiérarchique pouvaient se partager le salaire qu'aurait eu ce cadre. Remanier complètement une organisation pour se passer du supérieur hiérarchique et supprimer les possibilités d'avancement qu'aurait pu entraîner son remplacement éventuel, comme moyen de réduire le nombre de postes et les coûts, voilà qui est bien différent.

De plus, une délégation massive des responsabilités aux bureaux régionaux ne pourra donner de résultats qu'avec le transfert important des ressources vers les régions. Offrir à quelqu'un de construire quelque chose sans lui donner les matériaux, ce n'est pas vraiment lui donner une liberté d'action. Dans une large part, ce problème m'amène à vous rappeler mon dernier point, qui portait sur l'importance accordée à la philosophie de gestion professionnelle et aux techniques administratives appliquées dans le secteur privé.

On s'entend généralement pour dire que la complexité de l'appareil gouvernemental rend l'administation publique plus compliquée que celle de l'entreprise privée, qui peut fonctionner sans se soucier des besoins de la société, ce que le secteur public ne peut se permettre. La tendance actuelle, chez les gestionnaires du secteur public, à imiter aveuglémenmt le secteur privé semble illustrer la piètre compréhension de ces derniers du rôle que doit jouer le gouvernement dans la société et du caractère complexe et changeant des politiques sociales et économiques.

Un exemple banal, quoique éloquent, de cette réalité m'a été donnée par un de mes étudiants. Même s'il possédait les connaissances voulues pour occuper le poste qu'il convoitait dans la fonction publique, sa candidature a été rejetée. Il

[*Text*]

was too soft spoken. This hardly speaks well for an appreciation of changing cultural realities in Canada. It is an illustration of the preponderance given to outdated business school stereotypes of a manager. I might add that the student was 6 foot, 5 inches.

I come finally to the bill itself. The thrust of the bill is to provide more independence for managers and central agencies by removing them from what has been considered to be the undue restrictions of the Public Service Commission. This is to be achieved by granting to department heads and managers the power to deploy staff within new broader classifications, and I quote, "in such manner as Treasury Board may direct".

I have argued elsewhere that one of the barriers to effective management in the Public Service is the plethora of controlled bureaucracies that limit and inhibit the flexibility of the govenment to act.

The restraints of the Public Service Commission are not one of these kinds of restraints. The purpose of the PSC is to ensure that some line of accountability to Parliament remains, to ensure that the values of merit and neutrality remain in place, and to protect the bureaucracy from becoming the politicized handmaiden of the executive.

The intent of the initiative and the bill is to "place as much authority as possible in the hands of front line employees and managers". The outcome seems to be to give as much authority as possible into the hands of the PCO and the Treasury Board—authority over the twinks.

I cannot see how this is a positive step. A recent study done comparing the degree of independence of U.S. and Canadian managers, done for the U.S. President and Congress, has already concluded that individual Canadian federal government managers have much more control over hiring practices than do their U.S. counterparts.

As an illustration of these differences, in the U.S., federal government managers are not allowed to discriminate on the basis of any non-merit factor. They simply say "non-merit factor". In Canada they are not allowed to discriminate, only on the basis of specific characteristics contained within the act, which does not, for example, include sexual orientation. Yet this is a proposal to give these managers even more power. It has the potential for creating individual departmental fiefdoms; it places employees at the whim of the individual department deputy head, creating a new form of centralization within departments, without clarity, without accountability, or the much vaunted business advantage of economies of scale. The changes are reminiscent of recent changes made in New Zealand. The outcome of these is that no one knows who or how many people the government employs, what they are doing, or whether they are qualified to do it.

[*Translation*]

n'était pas assez sûr de lui et il ne parlait pas assez fort. Cela illustre à quel point l'on ne suit guère l'évolution des réalités culturelles au Canada et à quel point le stéréotype dépassé du gestionnaire frais émoulu des écoles commerciales prédomine encore. J'ajouterai que l'étudiant en question faisait 6 pieds 5 pouces.

Enfin, permettez-moi d'en revenir au projet de loi lui-même. Cette mesure législative a pour objectif de donner une marge de manoeuvre accrue aux gestionnaires et aux agences centrales, en les soustrayant aux supposées contraintes indues imposées par la Commission de la fonction publique. Cet objectif est censé être atteint en donnant aux dirigeants des ministères et aux gestionnaires le pouvoir de muter les employés, au sein de groupes professionnels élargis, «selon les modalités fixées par le Conseil du Trésor».

J'ai déjà dit ailleurs qu'un des obstacles à une gestion efficace de la fonction publique était la pléthore de «mécanismes de contrôle», qui limitent et gênent la capacité d'agir du gouvernement.

Les contraintes de la CFP ne sont pas de celles-là. Le but de la CFP est de s'assurer que les comptes soient constamment rendus au Parlement, de veiller à ce que les principes du mérite et de la neutralité soient respectés et d'empêcher que les fonctionnaires ne deviennent des marionnettes politisées au service de l'exécutif.

FP 2000, tout comme le projet de loi, sont censés «mettre le plus de pouvoirs possible entre les mains des employés et des gestionnaires qui traitent directement avec le public». Au contraire, on s'emploie à mettre le plus de pouvoirs possible entre les mains du BCP et du Conseil du Trésor—pour superviser les minus.

Je ne vois pas comment on peut dire qu'il s'agit d'une mesure positive. Une étude récente, où l'on comparait le degré d'autonomie des gestionnaires américains et canadiens, à déjà permis de conclure que les gestionnaires du gouvernement fédéral canadien ont une mainmise beaucoup plus grande que leurs homologues américains sur les pratiques d'embauche.

Pour illustrer cette différence, aux États-Unis, les gestionnaires du gouvernement fédéral ne sont pas autorisés à faire une discrimination fondée sur des facteurs non liés au mérite. C'est ainsi qu'on formule les choses. On parle de facteurs non liés au mérite. Au Canada, la discrimination est interdite uniquement si elle se fonde sur les caractéristiques précises énoncées dans la loi, lesquelles n'englobent pas, par exemple, l'orientation sexuelle. Et pourtant, cette proposition vise à accorder à ces gestionnaires davantage de pouvoirs. Elle pourrait même créer des fiefs dans certains ministères. Elle abandonne le sort des employés au bon vouloir du sous-ministre, créant un nouvelle forme de centralisation au sein des ministères, sans transparence, sans obligation de rendre compte, et sans permettre de réaliser ces si précieuses «économies d'échelle». Ces changements rappellent ceux qui ont été implantés récemment en Nouvelle-Zélande. Conséquence, personne ne peut désormais dire qui travaille pour le gouvernement, combien il existe de fonctionnaires, ce qu'ils font et s'ils ont la compétence voulue pour le poste qu'ils occupent.

[*Texte*]

In conclusion, changes to the Public Service are necessary and desirable. I doubt if many public servants themselves would deny this. But a change that simply puts more power into the hands of one or two centralized agencies, whose concerns are with process rather than product, will in my opinion achieve little. Services to the public are being left to agencies that themselves have not exhibited a knowledge of or sensitivity to the needs of service delivery.

Change, if it is to occur, requires change, not from the top, but at the top, a transformation of the thinking and attitudes of those in control of the bureaucracy. Forcing undesirable change upon the body of public servants, who may already feel undervalued and misunderstood, is a retrogressive step. The twinks may simply perceive this as little more than another case of cynical, expensive window-dressing. Thank you.

• 1235

M. Bellemare: Je n'ai que des félicitations à vous faire. Votre mémoire présente une philosophie de pensée dans le domaine de l'administration des affaires publiques, et je vous en félicite.

En ce qui concerne le projet de loi, j'ai des inquiétudes quant au manque de mécanismes qui pourraient nous aider à faire confiance à la Fonction publique. Dans le meilleur des mondes, il y a un système d'autogestion et d'autodiscipline qui est transparent.

Les gens de mon comté, qui sont à 80 p. 100 des employés de la Fonction publique, et certains hauts fonctionnaires me disent: Nous aimerions bien former des équipes pour faire un meilleur travail. Cela me semble raisonnable. Dans les milieux de travail, il est bon d'avoir des équipes, et l'esprit d'équipe aide beaucoup à établir des objectifs pour mieux livrer nos services. Naturellement, c'est une situation idéale que j'admire. Les gens que je connais ont cette pensée.

La plupart des hauts fonctionnaires pensent de cette manière parce que ce sont de vrais professionnels. Cependant, il y a ici un manque des mécanismes de protection au cas où certains hauts fonctionnaires ou gestionnaires abuseraient, que ce soit par méchanceté, par incompétence, par insouciance ou inconsciemment. Le mécanisme doit exister, mais, d'autre part, il ne doit pas retarder les prises de décisions nécessaires à un meilleur fonctionnement.

Je m'excuse d'avoir tant élaboré, mais j'ai tellement apprécié votre présentation que je me surprends à faire un peu de philosophie administrative avec vous.

En résumé, malgré tous les problèmes que vous voyez et ce *management-driven approach* de la loi proposée, avez-vous des suggestions pratico-pratiques quant à des mécanismes qu'on pourrait mettre en place pour protéger les gens contre les abus et pour encourager davantage les hauts fonctionnaires à établir ces équipes parfaites pour donner un meilleur service au grand public?

Prof. Carroll: Essentially, I think what you're talking about is trust. Trust is always the most difficult thing to either legislate or ensure. I applaud the idea of trying to do this; I just think we're doing it very badly.

[*Traduction*]

Bref, la réforme de la fonction publique est nécessaire et souhaitable. Bien peu de fonctionnaires le nieraient, je pense. Mais il ne servira pas à grand-chose, à mon avis, d'appliquer une réforme qui ne fera que mettre plus de pouvoirs entre les mains d'un ou deux organismes centraux qui ne privilégient que les processus au détriment du service. Le «service au public» est confié à des organismes qui n'ont pas fait preuve d'une grande connaissance ni d'une grande sensibilité à l'égard des besoins du client.

Le changement, s'il doit se produire, ne devra pas être dicté d'en haut, mais s'effectuer en haut. Il faudra pour cela changer les façons de voir et les attitudes de ceux qui contrôlent l'appareil administratif. Si des changements non souhaitables sont imposés à l'ensemble des fonctionnaires qui se sentent déjà dévalorisés, mésestimés et malcompris, nous ferons marche arrière. Il pourrait bien arriver que les minus perçoivent la réforme simplement comme un autre exemple de maquillage coûteux. Merci.

Mr. Bellemare: I have but praise for you. Your presentation gives us a philosophy about public affaires management, and I commend you for it.

As for the Bill, I have some concerns about the lack of mechanisms that could help inspire confidence in the public service. In the best of cases, there is a self-management or self-disciplinary system which is transparent.

Eighty percent of the people in my riding are employees of the Public service. Some senior officials are telling me that they would like to work in teams in order to give a better performance, which seems a reasonable idea to me. It is useful to have teams in the workplace and team spirit goes a long way to establish objectives that will enable us to deliver a better service. Of course, this is an ideal situation. But the people I know think that way.

Most of the senior officials think that way because they are true professionals. However, there aren't enough protection mechanisms in case the senior officials or managers abuse the system, be it through malevolence, incompetence, negligence or recklessness. Such a mechanism must exist but, on the other hand, it must not delay the decision-making process necessary to ensure a better operation.

I am sorry if I have taken so long, but I've liked your presentation so much that I find myself philosophising on administrative issues.

In summary, despite all the problems that you see and this management-driven approach of the proposed legislation, do you have concrete suggestions as to what mechanisms could be set in place to protect people against abuse and to further encourage senior managers to create those ideal teams in order to provide the public with better service?

Mme Carroll: Essentiellement, vous abordez la question de confiance. La confiance est toujours un chose extrêmement difficile à légiférer ou à assurer. J'applaudis cette idée, mais je pense simplement qu'on s'y prend très mal.

[*Text*]

We've always had what is known as a pre-audit system. That's what the bureaucratic system is. A pre-audit system emphasizes the fact that we will prevent error. We will simply always look at things first and prevent error rather than relying on what is called a post-audit system, which says if something goes wrong, we can fix it. To rely on post-audit systems, you rely on trust. Professions are based upon that kind of accountability.

• 1240

The kind of thing I find very troubling about PS 2000, very troubling about the submissions I've heard here, is that most field-level bureaucrats, whatever you want to call them, in my experience are hard-working people who are doing the best job they can and care very much about what they do. You do not get the impression that the senior bureaucrats think that's what their field-level people are like.

I think the problem is that they are saying to you in this legislation, trust us. Give us all this power and we'll take care of it, trust us. But when they turn around, they don't have the same trust in their own employees; they simply want to have control and authority over them. The two don't work together.

I think the idea of working out a co-operative system in which people at the lower levels can figure out ways... My sister-in-law works for the Department of Employment and Immigration. She can tell whole bunches of ways they can improve it. She's a lower-level staff person but she knows a lot about what she's doing. In many departments the only people these days who do know anything about what the department's doing are the people in the field offices and at the lower levels, because the people at the senior levels have possibly only been in the department 18 months. Certainly my studies have shown the movement of ADMs and deputy ministers is like a revolving door. They don't have that kind of knowledge. It's now questionable whether you have it even a level below.

But I think it can be done. There are ways you can do that. You simply get people at the bottom to try to figure out how they can do their jobs better, but not by telling them, you must do this or you'll lose your job, and not by imposing it again from the top.

In terms of the legislation, and it's interesting you used the word "transparency", because every time I hear Ian Clark of the Treasury Board speak, he talks about the fact that in government processes have to be transparent these days, partly because the public sector requires transparency. Yet this legislation, again, is the most obtuse piece of legislation I've ever seen. It is saying, give us the power to do whatever we want, and we're not going to tell you how we're going to do it because you've got to trust us that we're going to do it right.

[*Translation*]

Nous avons toujours eu ce que l'on appelle un système de vérification préalable. C'est esentiellement ce qu'est le système bureaucratique. La vérification préalable met l'accent sur la prévention des erreurs. Il s'agit tout simplement de bien réfléchir avant d'agir et de prévenir les erreurs plutôt que de se fier à ce qu'on appelle un système de vérification a posteriori qui permet de réparer les pots cassés. Pour être en mesure de compter sur un système de vérification a posteriori, il faut que la confiance règne. Les associations professionnelles sont fondées sur cette obligation de rendre compte.

Ce qui me tracasse le plus à propos de FP 2000 et des mémoires qui ont été présentés ici, c'est que la plupart des fonctionnaires ordinaires, ou subalternes, appelez-les comme vous voudrez, sont, d'après mon expérience, des gens qui travaillent fort, qui font tout leur possible et qui s'intéressent beaucoup à ce qu'il font. Or, on n'a pas l'impression que les cadres supérieurs pensent que leurs subalternes sont comme ça.

Le problème, c'est que par l'entremise de cette mesure, ces hauts fonctionnaires nous demandent de leur faire confiance. Donnez-nous tous ces pouvoirs et nous saurons les appliquer, disent-ils. Faites-nous confiance. Mais pour leur part, ils n'accordent pas la même confiance à leurs propres employés. Ils souhaitent simplement avoir la mainmise sur eux. Ces deux attitudes sont contradictoires.

Je pense que l'idée d'élaborer un système de type coopératif au sein duquel les employés des échelons inférieurs pourraient trouver des moyens... Ma belle-soeur travaille au ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Elle connaît bien des façons d'améliorer le fonctionnement du ministère. C'est une employée subalterne, mais elle connaît bien son domaine. De nos jours, dans de nombreux ministères, les seules personnes qui sachent ce que fait le ministère sont les employés des bureaux régionaux ou les employés subalternes et ce parce qu'il arrive souvent que les cadres supérieurs ne soient au ministère que depuis 18 mois seulement. Chose certaine, mes recherches ont démontré que les sous-ministres adjoints et les sous-ministres passent partout en coup de vent. Ils ne disposent pas d'une connaissance approfondie du ministère. Quant à savoir si ces connaissances existent même au niveau des cadres intermédiaires, c'est discutable.

Mais je pense quand même qu'on peut réussir. Il y a des moyens d'y arriver. Il suffit de demander aux simples employés de trouver des moyens qui leur permettent de faire un meilleur travail. Il ne faut pas leur donner des ordres, les forcer à faire telle ou telle chose sous peine de perdre leur emploi. Encore une fois, il ne faut pas que cela leur soit imposé d'en haut.

À propos de la mesure, il est intéressant que vous ayez employé le terme «transparence». En effet, chaque fois que j'entends Ian Clark du Conseil du Trésor parler, il mentionne que de nos jours, les processus gouvernementaux doivent être transparents, en partie parce que la fonction publique exige la transparence. Pourtant, ce projet de loi est certainement la mesure législative la plus fumeuse que j'ai jamais vue. On y dit: donnez-nous le pouvoir de faire ce que nous voulons. Nous n'avons pas à vous dire comment nous allons nous en servir. Il faut nous faire confiance; nous allons faire ce qui s'impose.

[*Texte*]

I was a manager in the government. I think I was a good manager. I think you could trust me, but I'm not sure about the other guys. I was great.

So I think what you have to do, and I'm not a legislative expert in this sense, so I don't know how to do it... In terms of the discussion that went on with the previous people, I think the U.S. system of saying you cannot discriminate on non-merit factors, rather than arguing about what's in the list, is a very good system. They have things in the list too. But it has the advantage that the problems of paternalism, nepotism, are all gone, because you're saying they're non-merit factors, you can't do it that way. You have to be able to show that the reason you did or did not take the person was based upon a merit factor. That's a very simple change that I think would improve it.

I think there should be some safeguards put in it in terms of the conditions and the limitations on deployment, because much of the time I worked in the federal government I did work in an agency that was not under the Public Service Commission, was not based upon merit, and quite frankly, with all the good feeling in the world, there were some really quite...not grave injustices, but the kind of niggling unfairnesses that people don't like. So-and-so got the job because so-and-so plays golf and the manager likes people who play golf, that kind of thing. And those sorts of things are more disruptive than really blatant cases, simply because they're the ones people go home and talk about and complain about and will give the Public Service an even worse stain than in some places it has now.

I think putting some safeguards on limitations on deployment actually in the legislation, so there are some sort of clear criteria within which the managers can work... I'm not saying we have to have more restrictions on them. As I say, I gripe much more about the fact that we have too many restrictions on them.

I'm sorry, I've gone on almost as philosophically and almost as long as your question. I apologize.

Mr. Bellemare: May I make a short comment. I'm confessing that when I was a university student I followed the process and found out what a team of people were doing up north, how you got on as a student to go and work with them, and I discovered that this particular team in forestry always wanted someone who could play bridge. During the interview I said I could play bridge, which I didn't...

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): And you got the job, right?

Mr. Bellemare: I got the job, and they were cheesed off with me when they found out once up north.

Mrs. Sparrow: And it's never stopped you, Eugene.

[*Traduction*]

J'ai déjà été gestionnaire au gouvernement. Vous pouviez me faire confiance, mais je ne suis pas sûr que ce soit la même chose pour mes collègues. J'étais fantastique.

Quant à savoir ce qu'il convient de faire, je ne suis pas vraiment une experte des questions législatives, de sorte que j'ignore comment il faut s'y prendre... Pour revenir à la discussion que vous avez eue avec les témoins précédents, je répète que le système américain, qui interdit toute sélection fondée sur des facteurs non liés au mérite, au lieu de s'en tenir à une liste, est un très bon système. Évidemment, ils ont aussi une liste là-bas. Mais leur système a l'avantage de faire disparaître le paternalisme et le népotisme. Il suffit de dire que des facteurs non liés au mérite sont en cause, et que c'est inacceptable. Il faut être en mesure de prouver que le candidat ait été choisi ou rejeté à cause d'un facteur lié au mérite. Il s'agit d'un changement très simple qui, à mon avis, améliorerait beaucoup les choses.

J'estime qu'il y a lieu d'intégrer certaines garanties concernant les conditions des mutations. En effet, lors de mon passage au gouvernement fédéral, j'ai travaillé surtout dans un organisme qui ne relevait pas de la Commission de la fonction publique, qui n'appliquait pas le principe du mérite et franchement, malgré la meilleurs volonté du monde, il y a eu quelques petits accrocs. Je ne parle pas d'injustices graves, mais de petites vexations agaçantes qui irritent les gens. Un tel ou une telle a obtenu l'emploi parce qu'il jouait au golf et que le directeur trouve les golfeurs sympatiques. Ce genre de choses. Et cela est beaucoup plus perturbateur que les cas réellement potents d'injustice, tout simplement parce que les employés s'en plaignent entre eux et dans leur foyer. Ces bavures insignifiantes feront tomber la cote de la fonction publique à un niveau encore plus bas qu'elle ne l'est dans certains milieux.

Je pense qu'il serait utile d'inscrire dans la mesure certaines garanties sur les limites relatives aux mutations, pour que les gestionnaires puissent se référer à des critères clairs... Je ne dis pas qu'il doit y avoir davantage de restrictions à cet égard. Comme je l'ai mentionné, je déplore davantage le fait qu'il y ait trop de restrictions.

Je suis désolée, je me suis moi aussi lancée dans la philosophie et ma réponse a été presque aussi longue que votre question. Je m'excuse.

M. Bellemare: Permettez-moi de vous faire une confession. Lorsque j'étais étudiant à l'université, j'ai étudié le processus et j'ai découvert qu'une équipe de professionnels de la foresterie était affectée dans le Nord. Je me suis enquis des moyens à prendre pour travailler avec eux, à titre d'étudiant, et j'ai appris que ces personnes avaient toujours souhaité accueillir quelqu'un qui savait jouer au bridge. Pendant l'entreveue, j'ai glissé que je jouais au bridge, ce qui était faux...

Mme Sparrow (Calgary Sud-Ouest): Et vous avez décroché l'emploi, n'est-ce pas?

M. Bellemare: J'ai eu l'emploi, mais mes collègues étaient furieux lorsqu'ils ont découcert le pot aux roses après mon arrivée dans le Nord.

Mme Sparrow: Cela ne vous a jamais arrêté, Eugene.

[*Text*]

Prof. Carroll: I won't tell you the kinds of ways I tell my students how to get jobs in the Public Service.

• 1245

Ms Langan: I really appreciate your brief. What we tend to do is to get so bogged down on the technicalities that we sometimes lose the concept. I think this was very useful. I also appreciated your remark that trust is a two-way street, and there has to be top-down trust of the people who work for us as well as the "trust me with this bill" type of trust.

I wanted to comment on the article you submitted with your brief. It made the point that reforms to Public Service made since the 1960s reflect a statement to let the managers manage. When Mr. Edwards was before this committee he also stated that most of what the PS 2000 process was about was changing attitudes and letting managers manage, to enhance the effectiveness and efficiency to public service.

In your brief you said on page 6:

> "Service to the Public" is being left to agencies who themselves have not exhibited a knowledge of, or sensitivity to, the needs of service delivery.

Yet as a committee we've said over and over that we're concerned about service to the public. I think it's something we need to think about in terms of how effective this legislation is going to be if in fact the bottom line is service to the public.

Having said all of that I guess it seems to me that what we have here, then, is not a reform but a continuation of the reform adopted 20 years ago. Maybe you can talk a little bit about what the effect this group has on senior public servants, moving from senior public servants who know their departments—and I think you just mentioned senior public servants who may have only been there for 18 months—directing policy down to people who are working in the field.

Could you comment on that change or that move toward short-term senior bureaucrats directing long-term serving employees, who then become quite frustrated?

Prof. Carroll: I believe—or I would like to think—that some of it had something to do with me, but I doubt very much if it did. I think they are now trying to make a conscious effort to keep some of the senior bureaucrats in departments long enough, having recognized that you have serious problems when you have a deputy minister trying to defend legislation to a committee but who doesn't know anything about the substance of the legislation. If you don't know what social welfare is, it's hard to defend social welfare policies. So my understanding is that this has been changed.

You're right that it is a continuation of a series of reforms that have been going on for 20 years. In many ways it has simply been an attempt to try to turn the federal government into a minicosm of a private sector organization

[*Translation*]

Mme Carroll: Je ne vous confierez pas les trucs que je donne à mes étudiants pour qu'ils puissent trouver un emploi dans la fonction publique.

Mme Langan: J'ai beaucoup apprécié votre mémoire. Souvent, nous sommes tellement obnubilés par les détails techniques que nous oublions les principes en cause. À cet égard, votre contribution a été très utile. J'ai aussi bien aimé que vous fassiez valoir que la confiance doit exister dans les deux sens. Il faut aussi que la haute direction fasse confiance à ses employés et qu'elle ne se borne pas à exiger qu'on lui fasse confiance au sujet du projet de loi.

J'aimerais commenter l'article qui accompagnait votre mémoire. On y fait valoir que les réformes apportées à la fonction publique depuis les années 60 reflètent la notion que les gestionnaires doivent avoir les coudées franches pour gérer. Lorsque M. Edwards a comparué devant le comité, il a aussi affirmé que l'initiative FP 2000 visait surtout à changer les attitudes, à laisser les gestionnaires gérer et à améliorer l'efficacité et l'efficience de la fonction publique.

À la page 8 de votre mémoire, vous dites:

> Le «service au public» est confié à des organismes qui n'ont pas fait preuve d'une grande connaissance ni d'une grande sensibilité à l'égard des besoins du client.

Pourtant, en tant que comité, nous avons répété à maintes reprises que c'est le service au public qui nous intéresse au plus haut point. Il y a vraiment lieu de se demander dans quelle mesure le projet de loi serait efficace si c'est le service qui doit primer.

Cela dit, il me semble que nous ne sommes pas vraiment en présence d'une réforme, mais des séquelles de la réforme amorcée il y a 20 ans. Vous pourriez peut-être nous parler de l'incidence de cette réforme sur la haute direction. Il semble qu'auparavant, les cadres supérieurs connaissaient leur ministère alors que maintenant, je crois vous avoir entendu dire que rien n'empêchait des cadres supérieurs n'ayant que 18 mois d'expérience d'imposer des politiques aux employés qui travaillent sur le terrain.

Pourriez-vous commenter ce changement ou cette évolution, où des cadres supérieurs qui sont là depuis peu donnent des ordres à des employés ayant beaucoup d'expérience qui en ressentent énormément de frustration?

Mme Carroll: Je pense que ce n'est plus le cas. J'aimerais bien croire que cela découle de mon influence, mais j'en doute énormément. Je pense qu'on fait maintenant un effort conscient pour garder suffisamment longtemps dans les ministères les cadres supérieurs. En effet, on a constaté que de graves problèmes se posent lorsqu'un sous-ministre essaie de défendre devant un comité une mesure législative sans en connaître la substance. Si vous ignorez tout du bien-être social, il est difficile de défendre des politiques de bien-être social. À ma connaissance, cela a changé.

Vous avez raison de dire qu'il s'agit des séquelles de multiples réformes appliquées depuis 20 ans. À bien des égards, on a simplement essayé de transformer le gouvernement fédéral en un microcosme d'une entreprise du

[*Texte*]

in which managers get to manage in a vacuum, almost in isolation—one phrase they used is "social isolation"—in which they are using the same techniques. They have the same background.

Frankly, I would have no concerns if all the senior managers out there were clones of Mr. Edwards. But increasingly, it is not that sort of thing we're valuing. We're hiring people with a business administration background. So the assumption you, sir, made earlier that the managers are people who've come up through the ranks is no longer true.

The managers are different. They're not the same people. They don't have the same idea of what service is about. They've come in frequently on a lateral basis with different types of skills, not skills necessarily related to the public sector. Combine that with a lot of power to these managers and I'm not optimistic about what things would be like down the road. I think we may lose our ability to deliver services well, simply because the people who have to deliver the services are being told they have to do things a certain way by people who may not understand it.

I don't know. I don't have a crystal ball. I tell people what's wrong. I'm not as good at fixing things.

Ms Langan: We appreciate that. On the matter of sexual orientation, you referred to the U.S. system, which says you cannot discriminate on non-merit factors. Then you made a reference to the list as well. Are you suggesting, for example, a possible amendment that would refer to the non-merit factors and still include the list?

Prof. Carroll: Yes, the way they have done it there is that they have four characteristics and then "or other non-merit factors", which is this encompassing thing that would deal with not just sexual orientation but also problems of patronage, problems of nepotism. Anything that is not merit-based is the way in which it is included.

• 1250

Ms Langan: Now that you have closed the book, could you tell us what for?

Prof. Carroll: They have race, religion, sex, political affiliation, or other non-merit factors. The actual wording is:

> includes recruiting, examining, training, and promoting people on the basis of their knowledge and skills, regardless of their race, religion, sex, political affiliation, or other non-merit factors.

Ms Langan: In your studies, have you found that to be as effective as we use the list?

Prof. Carroll: I am not actually a personnel administration expert. When one thinks about it, one would assume it is, and certainly I have never heard anyone say it isn't effective.

[*Traduction*]

secteur privé au sein duquel les gestionnaires gèrent en vase clos, pratiquement dans l'isolement. D'ailleurs, ils utilissent le terme «isolement social». Ils emploient les mêmes techniques. Ils ont les mêmes antécédents.

Honnêtement, si tous les gestionnaires supérieurs étaient des clones de M. Edwards, cela ne me dérangerait en rien. Mais de plus en plus, ce n'est pas ce genre de compétence que l'on recherche. Nous embauchons des personnes qui ont des diplômes en administration des affaires. Tout à l'heure, monsieur, vous faisiez erreur en supposant que les gestionnaires étaient des gens qui avaient gravi les échelons. Ce n'est plus vrai.

Les gestionnaires sont différents. Il ne s'agit pas des mêmes personnes. Ils ne partagent pas les mêmes idées au sujet du service. Souvent, ce sont des personnes qui ont été mutées latéralement et qui possèdent des compétences différentes, des compétences n'ayant pas nécessairement de liens avec le secteur public. Ajoutez à cela la cession de pouvoirs considérables à ces gestionnaires, et je ne suis pas optimiste à propos de ce qui nous attend. Je crains que nous ne soyons plus en mesure de fournir de bons services, tout simplement parce que les personnes chargées de cette responsabilité devront se plier aux exigences de supérieurs qui ne s'y entendent pas en la matière.

Je ne sais pas. Je n'ai pas de boule de cristal. Je peux vous dire quels sont les problèmes, mais je ne suis pas aussi douée pour les régler.

Mme Langan: Nous comprenons cela. À propos de l'orientation sexuelle, vous avez parlé du système américain, qui ne permet pas la sélection d'un candidat sur la foi de facteurs non liés au mérite. Vous avez aussi fait allusion à une liste. Envisagez-vous un amendement possible qui intégrerait les facteurs non liés au mérite sans exclure pour autant la liste?

Mme Carroll: Oui. Aux États-Unis, on a énoncé quatre grandes caractéristiques, auxquelles ont a ajouté, «ou tout autre facteur non lié au mérite». Cette expression fourre-tout engloberait l'orientation sexuelle, mais aussi le patronage et le népotisme. Tout ce qui n'est pas fondé sur le mérite a été inclus comme cela.

Mme Langan: Pouvez vous nous dire pourquoi vous avez tiré cette conclusion?

Mme Carroll: Le texte fait mention de la race, de la religion, du sexe, de l'allégeance politique et d'autres facteurs qui ne sont pas liés au mérite. Le voici:

> Comprend le recrutement, l'examen, la formation et la promotion des personnes en fonction de leurs connaissances et compétences, quels que puissent être leur race, religion, sexe, allégeance politique ou autres facteurs non liés au mérite.

Mme Langan: Vos études vous ont-elles permis de conclure que cela est aussi efficace?

Mme Carroll: Je ne suis pas spécialiste sur les questions de gestion du personnel mais, si on y réfléchi bien, on peut penser que c'est aussi efficace, et je n'ai jamais entendu personne dire le contraire.

[*Text*]

Ms Langan: One of the references you talk about is the rhetoric of empowerment. You are more forthright than that. You say that it is misleading, if not gratuitous in this legislation, that it leads to process rather than product, in addition to changing whether people come up through the ranks and become top managers or whether they come in from the outside as top managers. How better would this process of developing PS 2000 have taken place to have avoided the gratuitous sentiment, which I think has been expressed by a number of groups who felt they were consulted but not listened to and those kinds of things? It is a very, very large piece of legislation. How could it have been managed in a way that would have provided for real empowerment?

Prof. Carroll: To have trusted the people who work for them, that they know how to do their jobs; by saying, we have respect for you, for your skills, so therefore we are involving you in the process, rather than saying, we have this process.

I am starting this summer, with a colleague, a major study of field-level bureaucrats in Canada. In the preliminary interviews, we have not found anyone who knew about PS 2000 who had anything positive to say. Most people didn't know anything. Those who knew something were essentially very negative about it, partly because all it is is more paper. There is paper this high in my office on the subject. All this paper keeps coming down and they keep talking about something, but it is still at the top.

If they had said, both with the unions and with the people who work for them, we have a problem, let us sit down and figure out how we can solve this problem... But they follow what I tell my students is George's law, which is an assumption that the further you are from Ottawa, the lower your IQ is.

Mr. Bellemare: Bravo!

Prof. Carroll: It was a senior public servant named George who actually expressed this to me, except he wasn't joking. He said that basically people in the field don't understand.

Mrs. Sparrow: Or the reverse, too.

Prof. Carroll: Yes, the reverse is also true.

One of the more unfortunate things that has happened in the Public Service is the lack of mobility—it is for very good reasons—where you no longer have people serving in the field, then in Ottawa, and back in the field, moving back and forth. You now have people who make their career in one place or the other. It is an unfortunate thing that has happened. It can't be helped. But it was something that managed to build a bond, and everyone knew the problems everybody else was dealing with. Times change.

Mr. Brightwell (Perth—Wellington—Waterloo): Professor Carroll, I am delighted that circumstance found me here today. I came only to help out in committee numbers, but I stayed to hear your presentation. I was very impressed.

I must tell you that I was with a fairly large chemical industry for a week on industrial exchange. At the end of the week they were working on empowerment, and at the end of the week my comments were that they seemed to spend all

[*Translation*]

Mme Langan: En ce qui concerne la fameuse notion de liberté d'action ou d'habilitation, vous êtes encore plus directe car vous dites que c'est une notion trompeuse, voire gratuite dans ce texte de loi. Vous affirmez que c'est une notion qui porte sur le processus plutôt que sur le résultat final, et qui modifie la manière dont les gens accèdent aux postes de cadre supérieur, de l'intérieur ou de l'extérieur. Croyez vous que le processus d'élaboration de FP 2000 aurait été meilleur si l'on avait évité de faire référence à cette notion que vous dites vide de sens, comme l'ont d'ailleurs indiqué d'autres groupes qui affirment avoir été consultés mais ne pas avoir été écoutés? Comme il s'agit d'un texte législatif très important, comment aurait-on pu le structurer de façon à garantir une véritable liberté d'action?

Mme Carroll: En faisant confiance aux employes, en considérant qu'ils savent comment faire leur travail. En leur disant que l'on respecte leur savoir-faire et leurs compétences, et que c'est pour cela qu'on les fait participer au processus.

J'entreprendrai cet été, avec un collègue, une étude exhaustive de la bureaucratie au Canada, mais à l'échelle locale. Les premières entrevues que nous avons réalisées ne nous on permis de rencontrer personne qui ait quelque chose de positif à dire au sujet de FP 2000. Évidemment, la plupart des gens ne savent même pas de quoi il s'agit. Par contre, ceux qui sont au courant ont dans l'ensemble des réactions très négatives, en disant qu'il s'agit encore simplement de paperasse, qu'ils en ont déjà plein leur bureau et qu'elle ne cesse de venir d'en haut.

Si l'employeur avait invité les syndicats et les employés à chercher avec lui des solutions au problème identifié, le résultat aurait été différent. Hélas, l'employeur croit à ce que j'appelle devant mes étudiants la Loi de George, qui est que, plus on s'éloigne d'Ottawa, moins on est intelligent.

M. Bellemare: Bravo!

Mme Carroll: J'appelle cela la Loi de George parce que c'est un haut fonctionnaire qui s'appelait George qui l'exprimait devant moi, mais sans plaisanter, hélas. À ses yeux, les gens qui travaillent sur le terrain ne comprennent pas.

Mme Sparrow: Et vice-versa.

Mme Carroll: C'est exact.

L'un des phénomènes regrettables de la fonction publique est son manque de mobilité. Certes, cela s'explique peut-être pour d'excellentes raisons, mais on n'envoie plus à Ottawa les gens qui travaillent sur le terrain et vice-versa. Aujourd'hui, les gens font toute leur carrière là où ils sont, et c'est fort regrettable. Quand on procédait à ce genre d'échanges, cela créait des liens et les gens étaient bien mieux sensibilisés aux problèmes qui existaient ailleurs. Les temps changent.

M. Brightwell (Perth—Wellington—Waterloo): Je suis ravi, madame Carroll, que le hasard m'ait permis de participer à cette séance. En effet, je suis venu ici parce qu'il manquait des députés mais j'ai suivi tout votre exposé parce qu'il m'a fasciné.

Je dois vous dire que j'ai passé une semaine dans une entreprise relativement importante de produits chimiques, dans le cadre d'un programme d'échange. À la fin d'une semaine qui avait été consacrée à cette question

[*Texte*]

their time on process. I am telling you that an industry that is brought into empowerment that seems to be successful, or a long way towards being successful, seems to be going through the same thing you are seeing in government. I am wondering if it isn't as difficult for management to give up the style of management as it is for the lower levels to take on the powers. I am going to leave that as a statement, as a wondering.

• 1255

I had a concern with your presentation because I sensed you have an approach that says unless it's purely empowerment, driven from the bottom, and totally begun by the employees, who can step up and say it has to be handled in a certain way and they have to be paid more immediately, this is somehow not acceptable empowerment. I found that disturbing in your presentation.

Prof. Carroll: If I gave that impression, I apologize; I did not mean what I said that way. I view empowerment as being very much a two-way street. The issue is that the people at the bottom have to be involved in a meaningful way, not that empowerment has to be driven in a bottom-up manner.

Quite frankly, the position that was made earlier was that the people in the field don't understand what's going on. They have just as many distortions of what goes on or of the big picture. So getting together and working together would have been more effective.

The impression given, from empowerment being management-driven and from all the seminars and what I've heard from people in the Public Service talking about PS 2000, has been almost entirely one of how we are to get them to do this. I have to admit that I'm not a fan of the human relations approach; I think it's theoretically seriously flawed. Partly for that reason, I believe there are better ways of looking at things, but that's a personal opinion.

Mr. Brightwell: Mr. Chairman, I would think the size of the particular group we're talking about means they have to have a longer period at the beginning in which to talk about this and about how they're going to make it happen. Of course, if they have George directing them, who must live in Ottawa, they might then have some problems in that particular area.

But I also heard you use the word "manipulate"and it struck me that management is manipulation or handling, somehow. But you put a connotation on the word that I didn't find attractive. How do you see management as being different from manipulation? Is manipulation something bad and management something all good? Is there no manipulation in management?

Prof. Carroll: No, there's not. Basically, you get into issues such as what kinds of co-optation are good and what kinds are bad. We can debate Selznick if you want to. But getting people to do something is one thing, while getting people to do something by not being particularly honest yourself and not admitting that you have not been—where you're not respecting them and are asking them to buy into things—frequently backfires because the people doing the

[*Traduction*]

d'habilitation, ma conclusion a été que l'on ne semblait s'intéresser qu'aux questions de processus. Je précise cependant qu'il s'agit-là d'une entreprise dans laquelle le phénomène d'habilitation semble être efficace, ou en voie de l'être, mais qui semble en quelque sorte connaître les mêmes affres que le gouvernement. Je me demande s'il n'est pas aussi difficile pour les cadres d'abandonner leur style de gestion que pour les subalternes d'assumer une véritable liberté d'action. Je n'insiste pas, c'est simplement une réflexion que je me suis faite.

Je me posais des questions durant votre exposé car j'avais le sentiment que, d'après vous, si la liberté d'action n'éname pas directement et complètement de la base, c'est-à-dire des employés eux-mêmes, elle ne peut être vraiment acceptable. Cela m'a troublé.

Mme Carroll: Si je vous ai donné cette impression, je m'en excuse car ce n'est pas du tout ce que je voulais dire. À mes yeux, la liberté d'action s'exerce dans les deux sens, c'est-à-dire que les gens de la base doivent y avoir accès de manière concrète, mais non pas qu'ils doivent être les seuls à l'origine du processus.

On a exprimé tout à l'heure l'idée que les gens qui travaillent sur le terrain ne comprennent pas la situation. Ils ont autant d'idées fausses que les autres sur le contexte général. De ce fait, il aurait été plus efficace d'assurer une véritable collaboration.

Cela dit, l'impression que l'on a eue dans la fonction publique est que ce processus d'habilitation a été lancé par la haute direction, dans le cadre de FP 2000, c'est-à-dire que le problème était pour les cadres, presque exclusivement, de savoir comment ils pouvaient s'organiser pour que les employés fassent telle ou telle chose. Je dois admettre que je ne suis pas une fanatique de la méthode fondée sur les relations humaines, car je pense qu'elle est sérieusement déficiente, sur le plan théorique. Je crois qu'il y a de meilleures manières d'aborder les problèmes, mais c'est une opinion personnelle.

M. Brightwell: Étant donné la taille du groupe dont nous parlons, monsieur le président, je pense qu'il faudrait prévoir plus de temps, au départ, pour leur permettre de discuter des problèmes et de voir comment le processus peut être mis en oeuvre. Bien sûr, si c'est George qui les dirige, et il doit vivre à Ottawa, les problèmes risquent de ne pas être résolus.

Je vous ai aussi entendu utiliser le mot «manipuler», et cela m'a fait penser que gérer est de toute façon une forme de manipulation. Cependant, vous semblez avoir utilisé ce mot dans un sens assez négatif. D'après vous, y a-t-il une différence entre gérer et manipuler? Manipuler est-il nécessairement mal et gérer nécessairement bien? N'y a-t-il aucune manipulation dans la gestion?

Mme Carroll: Non, absolument pas. Le problème que vous évoquez est de savoir s'il y a des formes positives de cooptation, et des formes négatives. Si vous le voulez, nous pourrons discuter de Selznick. Cela dit, amener les gens à agir est une chose, mais les amener à agir en n'étant pas honnête avec eux, c'est-à-dire en ne respectant pas leur point de vue et en leur demandant d'adopter globalement vos idées, risque souvent de se retourner contre vous car les gens

[*Text*]

work know what you're doing and simply react badly. This is one of the problems with this proposal.

The managers are not giving the impression they particularly care about the people. Or when they do give that impression it is with regard to participation. With a lot of departments it's simply been a matter of two or three memos being sent out that say people can participate if they want to. These are the things people are telling me about as being just another piece of paper. How does one talk about motivation in that sort of sense? We're talking about philosophies of management.

Mr. Brightwell: Professor, I suppose I'd see management as reaching your objective by the best and most honest means it can. If a person is not frank and totally truthful sometimes, in order to avoid a problem within a family or a company, that's management; it's also manipulation, but not bad manipulation.

I want to go to the last question now, Mr. Chairman. For people working within a civil service, whose bosses aren't paying them directly, how best can they learn to serve and learn that service is their main objective? I believe we learn that concept quickly in private enterprise because you don't get paid otherwise, but in the Public Service the process doesn't work in quite the same way. Is public acceptance and perhaps public praise in times of good delivery the method?

Prof. Carroll: You are asking a question that will take me an hour and a half to answer. It's a very complex matter that reaches to the heart of the whole debate on public administration, public management, and the manner in which public managers manage. There's a huge amount of literature on what kinds of approaches work and what the problems are. Certainly, it is much more difficult than in the private sector, which had it easy because it is much easier to manage there than in the public sector. The entire weight of the literature agrees with that, anyone who's managed in both has agreed, and all the various studies have shown that. We don't have all the answers yet, so we don't entirely know. There are a lot of different kinds of approaches you can try.

• 1300

Mr. Brightwell: Mr. Chairman, I would like to see the public praise the Public Service when they deserve it, and they deserve it most of the time. I wish we could somehow infuse into the people that when they do acknowledge good service, they'll get more of the same. If they are continually complaining about the few cases or the many cases of bad service, because we deliver so many services, they won't improve. I wish that could be somehow reached.

The Chairman: I think that is everyone's goal. Mrs. Catterall would like to ask a couple of questions.

Mrs. Catterall: I realize we are very short of time. The things I want to say to Professor Carroll and the things I want to talk to her about would take at least a day together. Maybe we'll have that sometime in the not-too-distant future.

[*Translation*]

sont très sensibles à ce genre d'intervention et ils y réagissent mal. Voilà l'un des problèmes que pose cette proposition.

Les cadres ne donnent pas l'impression qu'ils ont vraiment le bien-être de leurs employés à coeur. S'ils en donnent l'impression, c'est dans le contexte de la participation. Dans beaucoup de ministères, la participation a simplement consisté à envoyer deux ou trois notes de service aux employés pour leur dire qu'ils peuvent participer s'ils le veulent. C'est en tout cas comme cela que beaucoup de gens m'ont dit avoir réagi. Comment peut-on alors parler de motivation? Est-ce une bonne philosophie de gestion?

M. Brightwell: À mon sens, professeur, la gestion consiste à atteindre un objectif de la manière la plus efficace et la plus honnête possible. Il peut arriver que quelqu'un ne soit pas tout à fait franc, dans sa famille ou dans son entreprise, dans le but d'éviter un problème, et c'est de la gestion. Vous pouvez dire que c'est aussi de la manipulation, mais ce n'est pas mauvais.

Je voudrais maintenant poser ma dernière question, monsieur le président. Comment peut-on arriver à faire comprendre à des fonctionnaires que le service doit être leur objectif fondamental, alors qu'ils travaillent pour des gens qui ne les paient pas directement? Dans l'entreprise privée, c'est une leçon que l'on apprend très rapidement, au risque de ne pas être payé. Dans la fonction publique, ça ne marche pas comme cela. Devrait-on prévoir des systèmes permettant d'indiquer aux employés que le public est satisfait de leur travail?

Mme Carroll: Il me faudrait une heure et demie pour répondre à votre question, qui est très complexe. Elle touche au coeur même du débat sur l'administration publique et sur la manière dont gèrent les cadres de la fonction publique. On a publié beaucoup d'études sur les méthodes qui marchent, et sur les problèmes. Bien sûr, c'est beaucoup plus difficile dans le secteur privé, personne ne le conteste. Tous les spécialistes qui ont fait des comparaisons ont tiré la même conclusion, et quiconque a dû gérer dans les deux secteurs a pu s'en rendre compte. Je dirais donc simplement que nous n'avons pas toutes les réponses aux problèmes et que l'on peut probablement envisager toutes sortes de démarches différentes.

M. Brightwell: Monsieur le président, je souhaiterais que la population félicite la fonction publique quand elle le mérite, ce qui est d'ailleurs le cas, la plupart du temps. Je voudrais bien que l'on arrive à faire comprendre aux gens que lorsqu'ils reconnaissent qu'un service est bon, ils peuvent s'attendre à ce qu'il continue de l'être. S'ils se plaignent constamment des quelques occasions ou des nombreuses fois où le service a été déficient, car il faut reconnaître que nous offrons de très nombreux services, il ne s'améliorera pas. Je souhaiterais que l'on parvienne à en convaincre la population.

Le président: C'est le but que nous poursuivons tous. Mme Catterall a quelques questions à poser.

Mme Catterall: Il ne reste que très peu de temps. Il faudrait que je passe au moins une journée entière avec Mme Carroll pour lui dire tout ce que j'ai à lui dire, et à en discuter avec elle. Nous en aurons peut-être l'occasion d'ici quelque temps.

[*Texte*]

It seems to me you learn to serve by serving. The people who really understand service to the public are the ones who stand across the UI counter and see a woman in tears because she hasn't got any money to feed her kids, or who see a person who is desperate to get into a training program, or who see a family in the immigration office desperate to bring a child and a mother in danger from Lebanon or somewhere else in the world. That's how you learn about service. You also learn about service when you see problems and try very hard to get the message up the line that there's a real problem and nobody is listening.

The first half, at least, of the Dryden air crash report, volume III, is a desperate record of people who tried to do their job, who knew safety was at risk, and who were not listened to.

It's my very serious concern that those people who want to deliver services are not going to be listened to by people who want to manage.

The other thing I would say is that to the extent we went through a period of time when people did come up through the ranks and that may have assisted that kind of problem, this legislation will make it harder for the best to rise through the ranks because we're no longer even saying nominally that we want the best.

I keep going back to discussions I had with front-line workers in Atlantic Canada a few years ago and a woman saying to me, "Ah yeah, this is great. Another reform. They're sending my manager off to learn to smile at me in the morning". "But" she said "do you think I remember that when at five o'clock he tells me I have to work overtime but I can't take an hour off to find a babysitter for my child?"

I think it's very tragic that we've got to this state and we haven't used this whole million-dollar process for which managers were so busy locking themselves up in ivory tower task forces, at the instruction of government let's remember. They knew they had to leave the front-line people on the line delivering service or the Public Service would fall apart while they were off thinking. That's no condemnation of managers. I think they are responding as necessary to a political directive. But what can we salvage? Can we move forward?

[*Traduction*]

C'est en forgeant que l'on devient forgeron. Les fonctionnaires qui apprennent vraiment ce qu'est le service au public sont ceux qui répondent aux gens derrière les comptoirs de l'assurance-chômage, ou qui voient une femme en larmes parce qu'elle n'a pas d'argent pour nourrir ses enfants, ou qui voient une personne qui tente désespérément de s'inscrire à un programme de formation, ou qui rencontrent une famille, à l'immigration, qui tente désespérément de faire venir au Canada un enfant et une mère dont la vie est menacée, au Liban ou dans quelqu'autre pays. C'est comme cela que l'on apprend ce qu'est le service. On l'apprend aussi quand on constate des problèmes, et que l'on cherche par tous les moyens possibles de faire savoir plus haut qu'il y a un problème réel, et que personne n'écoute.

La première moitié du troisième volume du rapport sur l'écrasement aérien à l'aéroport de Dryden est un exemple probant d'une situation où des gens tentent désespérément de faire le travail, sachant que la sécurité est menacée, et que personne n'a écouté.

La possibilité que des gens qui sont là pour gérer n'écoutent pas ceux qui désirent assurer un bon service m'inquiète au plus haut point.

Il y a eu une époque où les gens pouvaient gravir les échelons et cela atténuait ce genre de problème, mais il deviendra désormais plus difficile aux meilleurs de gravir les échelons à cause de cette loi, parce qu'elle ne précise plus que ce sont les meilleurs que nous voulons.

Je me réfère continuellement à des discussions que j'ai eues avec des travailleurs de première ligne, dans la région de l'Atlantique, il y a quelques années, et je me souviens d'une femme qui me disait: «Ah oui, bravo! Encore une réforme. Ils envoient mon gestionnaire en formation pour apprendre à me faire un sourire le matin». «Mais», m'a-t-elle dit, «pensez-vous que je me souviens de ce beau sourire, à 17 heures, quand il me demande de faire une heure supplémentaire, mais qu'il me refuse de m'accorder une heure pour trouver quelqu'un pour garder mon enfant?»

Je pense qu'il est vraiment tragique que nous en soyons là, et que nous n'ayons pas profité vraiment de ce processus qui a coûté des millions de dollars, sachant que les gestionnaires étaient trop occupés à se cacher dans des groupes d'étude, à s'enfermer dans leur tour d'ivoire, et ce, à la demande du gouvernement, souvenons-nous en. Ils savaient qu'ils devaient laisser leurs employés sur la ligne de feu, pour donner les services, ou la fonction publique allait s'effondrer pendant qu'ils s'étaient retirés pour penser. Je ne blâme pas les gestionnaires. Je pense qu'ils obéissent tout simplement à une directive politique, comme ils doivent le faire. Mais, que pouvons-nous encore sauver? Pouvons-nous encore faire progresser les choses?

[*Text*]

I want to ask you about one particular thing. I agree with you that the Public Service Commission is the thing that stands between the Public Service of 70 years ago, where it was a clean broom after every election, and what has been described frequently as one of the best public services in the world, and what you described as the greatest collection of talent in Canada.

In my view what I have seen is the Public Service Commission more as a lap-dog than as a watchdog in the years I've been watching it. I don't see how you avoid that when the chair of the Public Service Commission attends the Thursday morning meeting with all the deputy ministers. How can we in fact resurrect that concept of the Public Service as the guardian of "the best work for the Public Service and they work in the public interest"?

• 1305

Prof. Carroll: Of the six countries I've studied, the two that I would say have the best quality of public service are two that have the most independent guarantees. In one case, you have a public service commission that is literally written into the constitution. The independence of the public service commission is in their constitution. The other is in the U.S., where there are controls that are independent. In the U.S. it's easier to do this sort of thing in some cases, simply because they have the Congress-presidential system. But I agree with you that cases in which the independence of the public service not only exists but is seen to exist are those cases in which I've seen better quality public services.

The Chairman: Where was the first example from?

Prof. Carroll: The first one is Mauritius. Mauritius is the only other French-English bilingual country in the Commonwealth. The World Bank views the quality of its public service as so good that they have credited it with its economic success. I've been doing a study of it simply because it is so good.

The Chairman: Well, I thank you for—Ms Langan?

Ms Langan: Before you adjourn the meeting, I'd like to move that the next meeting be next Thursday. I don't think he can walk out and preclude quorum.

The Chairman: I don't know if the...

Ms Langan: There was no decision, and I'm asking for a decision.

Mrs. Catterall: You can't have a next meeting. There's no quorum to make a decision on it.

Ms Langan: There was a quorum when I put the motion. I think to walk out to avoid quorum is highly inappropriate.

[*Translation*]

J'ai une question un peu particulière à vous poser. Je reconnais moi aussi que la Commission de la fonction publique est l'intermédiaire entre la fonction publique d'il y a 70 ans, à l'époque où on faisait tabula rasa après chaque élection, et ce que l'on a fréquemment entendu décrire comme étant l'une des meilleures fonctions publiques du monde, et que vous décrivez vous-même comme la plus grande collection de talent au Canada.

Depuis toutes les années que je surveille les activités de la Commission de la fonction publique, je lui trouve bien davantage l'allure d'un chien fidèle que d'un chien de garde. Je ne vois pas comment on peut éviter cela quand le président de la Commission de la fonction publique assiste tous les jeudis matins à une réunion avec tous les sous-ministres. Comment pouvons-nous ressusciter la notion qui veut que la fonction publique soit la gardienne du meilleur service et de l'intérêt public?

Mme Carroll: Parmi les six pays dont j'ai examiné la fonction publique, les deux où les services offerts à la population sont d'une qualité supérieure présentent des garanties d'indépendance incontestables. Dans l'un de ces pays, la Commission de la fonction publique est inscrite dans la Constitution. L'indépendance de la Commission de la fonction publique est garantie dans la Constitution du pays. Dans l'autre cas, il s'agit de la fonction publique des Etats-Unis, dont le contrôle est exercé d'une manière indépendante. Aux Etats-Unis, c'est plus facile, tout simplement en raison du système présidentiel et du Congrès. Mais, je suis d'accord avec vous. J'ai constaté que lorsque l'indépendance de la fonction publique est une réalité, les services ont tendance à être de meilleure qualité.

Le président: De quelle autre fonction publique s'agissait-il dans votre premier exemple?

Mme Carroll: De celle de l'île Maurice. L'île Maurice est le seul autre pays du Commonwealth à avoir le français et l'anglais comme langues officielles. La Banque mondiale considère la qualité de sa fonction publique à ce point bonne qu'elle lui en attribue le succès économique du pays. C'est d'ailleurs la qualité de cette fonction publique qui m'a incitée à l'examiner de plus près.

Le président: Je vous remercie... Oui, madame Langan?

Mme Langan: Avant que vous ne mettiez fin à la réunion, je voudrais proposer que la prochaine réunion ait lieu jeudi prochain. Je ne pense pas qu'il puisse partir et briser le quorum.

Le président: Je ne sais pas si...

Mme Langan: Aucune décision n'a été prise, et je demande que vous le fassiez.

Mme Catterall: Vous ne pouvez pas tenir une autre réunion. Il n'y a pas quorum. On ne peut pas prendre de décision à cet égard.

Mme Langan: Mais, il y avait quorum lorsque j'ai proposé la motion. Je trouve totalement inacceptable que quelqu'un parte ainsi pour empêcher qu'il y ait quorum.

[*Texte*]

The Chairman: I was under the impression that we were probably aiming at next Tuesday, but no decision was made.

Ms Langan: I've moved a motion. There was a quorum when I moved the motion, Mr. Chairman. Well, I guess we can't have a meeting because we don't have any—

The Chairman: The question with the chair is that based on the discussion we had before, everyone was talking about starting a meeting with the officials to go over the amendments on Tuesday.

Ms Langan: No, no, no. Mr. Kempling was talking about Tuesday. There was no agreement.

Mrs. Catterall: We have an outstanding request from Mr. Bellemare for another witness to appear.

The Chairman: Yes, but because we decided to go, that precluded the discussion—

Ms Langan: There was never any determination when the next meeting would take place, and that was the point I was trying to make here. We're left again with a big secret about where we go from here. I've tried to co-operate, but every time we turn around, we're being road-blocked and insulted by some members.

The Chairman: I'm just trying to understand if there's a problem with yourself for the meeting next Tuesday to listen to the officials.

Ms Langan: I wouldn't have moved a motion for Thursday. Much of the discussion was that we would determine when the next meeting was, and suddenly we don't have a quorum to do that. There was never any determination in any of the prior motions as to when the next meeting would be.

The Chairman: No meeting was called, but would it be possible for the representative from that side and the three of us to get together to determine when the next meeting is going to be? It was the intent of the chair to see if Tuesday at 9.30 a.m. was available.

Ms Langan: You can't do that if there's no quorum.

The Chairman: But this was at the call of the chair. If the question hadn't been raised, the call of the chair would have been to have the officials come in next Tuesday at 9.30 a.m.

Ms Langan: We're trying to work on amendments. If we're made to meet every day next week, we're not going to have an opportunity to work on amendments.

The Chairman: Can we agree on Tuesday for the first meeting from 9.30 a.m. to 11 a.m., and at that point discuss how many more meetings?

• 1310

Ms Langan: No, because what we'll end up with is being forced into meetings Wednesday and Thursday and no time to do amendments. That's the point we've been trying to make here.

[*Traduction*]

Le président: Je pense que mon intention était que nous nous réunissions mardi prochain, mais aucune décision n'a été prise.

Mme Langan: J'ai présenté une motion à cet égard. Il y avait quorum quand je l'ai fait, monsieur le président. Mais, je suppose que c'est maintenant impossible, puisque...

Le président: Au cours des discussions que nous avons eues, tout le monde parlait de la possibilité d'entreprendre de discuter avec les hauts fonctionnaires, mardi prochain, des amendements.

Mme Langan: Non, non. C'est M. Kempling qui a mentionné la possibilité que la réunion ait lieu mardi. Nous n'avons rien décidé.

Mme Catterall: M. Bellemare m'a demandé que nous recevions un autre témoin.

Le président: Oui, mais le fait que nous ayons décidé de lever la réunion à empêcher que l'on discute...

Mme Langan: Aucune décision n'a été prise au sujet de la prochaine réunion. C'est ce que je cherchais à dire. Nous ne savons toujours pas où nous allons. J'ai essayé de collaborer, mais dès qu'on fait quelque chose, on nous met constamment des bâtons dans les roues et nous nous faisons insulter par certains députés.

Le président: Je cherche seulement à savoir si rencontrer les hauts fonctionnaires mardi prochain vous pose des problèmes particuliers.

Mme Langan: Dans le cas contraire, je n'aurais pas proposé que la réunion ait lieu jeudi. Nous cherchions à déterminer quand aurait lieu la prochaine réunion, puis, tout à coup, le quorum s'est envolé. Nous n'avons pris aucune décision quant au moment où se tiendra la prochaine réunion.

Le président: Ce n'était pas prévu, mais ne pourrions-nous pas nous réunir, tous les quatre, leur représentant de ce côté et nous trois, afin de déterminer le moment où se tiendra la prochaine réunion? Je voulais savoir s'il ne serait pas possible que ce soit mardi prochain, à 9h30.

Mme Langan: C'est impossible s'il n'y a pas quorum.

Le président: Mais, c'est la présidence qui convoque. Si la question n'avait pas été soulevée, la présidence aurait tout simplement convoqué les hauts fonctionnaires pour mardi prochain, à 9h30.

Mme Langan: Nous essayons de travailler sur les amendements. Si nous sommes obligés d'assister à des réunions tous les jours la semaine prochaine, nous n'aurons jamais le temps de travailler sur les amendements.

Le président: Pouvons-nous donc nous entendre pour que la première réunion ait lieu mardi, de 9h30 à 11 heures, et discuter à ce moment-là du nombre de réunions que nous aurons encore?

Mme Langan: Non, parce qu'à ce rythme-là, nous allons devoir assister à d'autres réunions, mercredi et jeudi, et nous n'aurons plus de temps pour travailler sur les amendements. C'est ce que nous cherchons à faire comprendre.

[*Text*]

The Chairman: Mr. Kempling said let's get the discussion starting on the amendments. If we get to 11 a.m. and we're still talking about these amendments that have been tabled...

Ms Langan: We'll meet Wednesday and we'll meet Thursday. When does the government anticipate that opposition members will have an opportunity to produce our side of the work?

The Chairman: The intent of the first part was to get the amendments in so that the clerks have time to work on them. You and I both know that as we go through the discussions, we'll see amendments reworded and everything else all the way through the piece. Amendments can be accepted right up until the vote on the clause.

Ms Langan: Having worked with several of the same people on the government side through Bill C-21...all of the clause by clause was done in one day. So there's not going to be an opportunity to do amendments if we meet with the officials and then it starts getting run through. You obviously have the numbers, and I'm not disputing you have them, but there's not a whole lot of spirit of co-operation of allowing the opposition to prepare itself on a very complex technical brief. It's not like Bill C-21, where they met for 18 months before they went to clause by clause. We haven't had this opportunity.

So you can call the meeting for Tuesday. I can't stop you from doing it. But I know and you know we will then meet Wednesday and we will then meet Thursday and then we will be into clause by clause, and the opposition won't have an opportunity. So your sense as chairman, in fairness, will prevail and I'm certainly not criticizing your role today.

The Chairman: I understand your point, but I certainly didn't get a sense from Mr. Kempling of let's have one day and do clause by clause and get it through in one day, but rather let's get it going, stand clause 1. I think the blues then said it's open to decide from there how we proceed. So I don't get from this a sense that his intent is to hear the witnesses and then do clause by clause in an hour-and-a-half session. Time will tell.

The meeting is adjourned to the call of the chair.

[*Translation*]

Le président: M. Kempling a proposé que nous commencions à discuter des amendements. Et à 11 heures, si nous discutons toujours de ces amendements qui ont été déposés...

Mme Langan: Nous nous réunirons mercredi et encore une fois jeudi. Quand le gouvernement pense-t-il que les députés de l'opposition auront le temps de produire leur version des choses?

Le président: L'intention est tout d'abord d'obtenir les amendements de manière à ce les greffiers puissent commencer à les examiner. Vous savez comme moi qu'au fil des discussions, il y aura des amendements qui seront reformulés, et tout ce que vous voudrez, jusqu'à la fin de l'examen du projet de loi. On peut apporter des amendements à un article jusqu'à ce que le vote soit pris.

Mme Langan: Après avoir travaillé avec plusieurs députés du gouvernement, sur le projet de loi C-21, entre autres... On a expédié l'étude article par article du projet de loi en une seule journée. Nous n'aurons donc pas tellement la possibilité de travailler sur les amendements si nous recevons les hauts fonctionnaires et que nous entreprenons immédiatement après l'étude article par article du projet de loi. Vous avez évidemment les chiffres en main, et je n'en doute pas, mais on ne peut pas dire que l'on fait preuve de tellement de bonne volonté pour permettre à l'opposition de se préparer en vue de discuter d'un document aussi hautement technique. Ce n'est pas comme dans le cas du projet de loi C-21, où le comité s'est réuni à de nombreuses reprises pendant 18 mois avant d'entreprendre l'étude article par article. Nous n'avons pas eu cette possibilité.

Donc, vous pouvez convoquer la réunion pour mardi. Je ne peux pas vous en empêcher. Mais, vous savez comme moi que nous devrons ensuite nous réunir mercredi, et encore jeudi, et que nous passerons ensuite à l'étude article par article du projet de loi, et l'opposition n'aura eu le temps de rien faire. Je compte donc que votre sens de l'équité prévaudra, monsieur le président, et croyez bien que je ne vous critique absolument pas.

Le président: Je vous comprends, mais je ne pense pas que l'intention de M. Kempling ait été de tout faire en une journée, l'étude article par article et l'adoption du projet de loi, mais plutôt d'amorcer le travail, de reporter l'adoption de l'article 1. Cela fait, nous pourrons alors décider de la façon dont nous allons procéder. Je n'ai donc vraiment pas l'impression qu'il voulait que nous entendions les témoins et que nous expédions l'étude article par article du projet de loi en une séance d'une heure et demie. Mais, nous verrons.

La séance est levée.

APPENDIX "C-26/3"

EXECUTIVE SUMMARY

SUBMISSIONS BY THE CANADIAN UNION OF PROFESSIONAL AND TECHNICAL EMPLOYEES (CUPTE)

BILL C-26

A. CLASSIFICATION

The classification system in place for Translators is presently inadequate and does not properly reflect the skill and ability of CUPTE's members. In order to ensure the fairness of a classification system, it is proposed that classification become a bargainable issue.

Those individuals who believe they are misclassified pursuant to the existing classification system presently have no right to refer a classification grievance to adjudication. To remedy this problem, and in accordance with the recommendation of the Report of the Task Force on Staff Relations, it is proposed that a public servant have the right to grieve the application of an employer-implemented classification scheme, and, where necessary, to refer that grievance to adjudication. It is submitted that this proposal ought to be implemented even if classification remains a non-bargainable issue.

B. ACTING APPOINTMENTS

Appointments on an acting basis need not be made pursuant to the merit principle, and may not be appealed by those public servants who believe their opportunities for advancement have been prejudicially affected by the acting appointment. As a result, the employer may favour an employee by appointing that employee to a position on an acting basis in the hope that the experience gained will assist that employee in winning a subsequent competition to fill the permanent vacancy.

To minimize this advantage, it is proposed that acting appointments be limited to three months duration. After that time, the position should be filled either on a permanent basis or again on an acting basis. An employee who at one time filled the position on an acting basis ought not to be eligible to be re-selected to fill the position again on an acting basis. A permanent appointment must be made within 9 months of the initial vacancy if qualified candidates exist to fill the position.

C. TRANSFERS (DEPLOYMENT)

The deployment system provides an opportunity for favouritism and the "nurturing" of certain employees with favourable assignments in order to ensure that they are ultimately promoted over some of their co-workers. Deployment also provides a way to avoid the consequences of the lay-off and priority system. As a result, it is submitted that the proposed deployment system ought not to be implemented. In its place, the PSEA ought to be amended to provide that an employee may not be transferred to a new position without first obtaining the employee's consent (the proposed deployment provisions include a similar protection).

In the alternative, if the deployment system is maintained, it is proposed that an affected employee may make a complaint on the grounds that the deployment was not made in the best interests of the public service.

D. CONTRACTING OUT

Treasury Board often contracts out work in form only, and keeps substantive control over its dependent contractors. This has occurred with a significant number of "freelance" translators that are, in effect, employees of the federal government. The Supreme Court of Canada has held that, absent a specific appointment by the Public Service Commission, such dependent contractors cannot be considered to be officially employed in the public service. These same dependent contractors may not organize under the Canada Labour Code, as that legislation does not apply to employees of the Crown. As a result, the dependent contractors of the Government of Canada presently have no recourse to collective bargaining. To remedy this problem, it is submitted that Treasury Board be prohibited from contracting out work to dependent contractors.

E. GRIEVANCE PROCEDURE

Bill C-26 proposes that employees of employers that are not listed in Part 1 of Schedule 1 of the PSSRA may not refer to adjudication grievances concerning termination of employment or demotion, absent a specific right contained in a collective agreement. If arbitration is the selected method of dispute resolution, Bill C-26 provides that the collective agreement arising out of the arbitral award cannot contain such a right. In this scenario, such employees are left absolutely unprotected. Employees of Part I, Schedule I employers do not face these obstacles, as they have a statutory right to refer to adjudication grievances concerning termination of employment or demotion.

It is proposed that all employees of the Public Service be given equal rights to refer issues of termination and demotion to adjudication, irrespective of whether the employee is employed by a Part I, Schedule I employer.

A. CLASSIFICATION

CURRENT STATUS

All pay scales in the public service are presently based on classification. As a result, from an economic view point, job classification is crucial to an employee in the federal Public Service.

The employer has the exclusive right to classify positions in the Public Service (PSSRA, s.7). Accordingly, the employer cannot be forced to bargain concerning classifications. Similarly, classification issues cannot be referred to binding conciliation or arbitration pursuant to s.87(3) and 69(3) of the PSSRA (see P.S.A.C. v. Canada (Treasury Board), Federal Court of Appeal, A-557-86 (MacGuigan J, 1987)). By using its effective veto power, the employer has consistently refused to include classification issues in any collective agreement.

If public servants believe they are misclassified, they presently have no right to bring a classification grievance to adjudication. Adjudication is currently available only for issues that arise from the interpretation of a collective agreement or arbitral award, or from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty (s.92(10)).

The August 6, 1990 Report of the Task Force on Staff Relations recommended that the issue of classification be grievable and adjudicable, subject to a review of the experience in other public service jurisdictions. This Task Force was one of nine formal groups set up by the Government of Canada to provide recommendations on how best to implement the PS 2000 initiative.

NEED FOR CHANGE

For the seven years prior to 1987, the translators were subject to a classification scheme that was obsolete and failed to properly take into account the various levels of skill and ability possessed by the translators. In 1987, the employer finally changed the classification system to more accurately reflect the work of the translators. As a result of this badly needed and long overdue change, 60% of the translators obtained a higher classification level. The 1987 classification system, while an improvement, was vague in its classification criteria, and allowed for considerable subjectivity on the part of management. As a result of these deficiencies, a large number of classification grievances were filed.

Treasury Board withdrew its approval of the 1987 classification system, probably because it would have raised salaries and in 1990 re-implemented the old classification system with some very minor adjustments. The 1990 classification system produced no adjustments in classification among the translators, as it re-defined the classification levels to include duties which, under the 1987 standard, had been included in a higher level.

It is CUPTE's belief that the classification problems were a significant factor in the decision by many of the best translators to leave the Public Service to become contractors. The classification system facilitated the contracting out of translation work by enticing Public Service translators to make the decision to leave the public service and do "freelance" work. This explains how, despite person-year cuts of 350 translators over 5 years (starting in 1985), only 146 translators were declared surplus

Chapter 20 of the 1991 Auditor General's Report clearly illustrates the demoralizing effect of a poorly managed contracting-out program and of a human resource policy which includes an unfair classification scheme. Without the ability to negotiate classifications, the Public Service Commission will have considerable difficulty in hiring and retaining the most skilled and competent workforce.

BILL C-26 PROPOSALS AFFECTING CLASSIFICATION

The employer's absolute right to classify is not limited in any way by the proposed amendments in Bill C-26. In fact, Bill C-26 clarifies this sweeping management right by providing that an arbitral award shall not deal with classification of positions in the Public Service (PSSRA, new s. 69(3)).

The Bill creates a system which starts with the building block of an occupational group and makes it clear that Treasury Board will have the unilateral power to define such groups. Section 2(4) defines an occupational Group as "a group or subgroup of employees specified and determined by the Treasury Board".

Section 102 of the Bill obliges Treasury Board for the employees for whom it is employer to, within six years of the coming into force of that section:

> specify and define groups of employees in such manner as to include therein all employees employed in those portions of the Public Service specified in Part I of Schedule I to the [PSSRA] and no other employees.

This section also provides for the breaking down of employees into subgroups. Section 103 gives Treasury Board the right to amend the specification and definition of an occupational group.

There is no specific statutory linking of the classification system to Treasury Board's power to create occupational groups and subgroups. Nevertheless, if the present system is any indication, the creation of broad occupational groups and subgroups will be the foundation of the classification system. These groups and subgroups will simply be broken down into finer distinctions to create the total classification system.

The specific reserving of the power to classify to the Employer can be found in section 32(4) of the Bill which defines "managerial and confidential position" as a position:

> (b) classified by the employer as being in the executive group, by whatever name called.

The employer therefore can classify any group that it so chooses as part of the executive group and in so doing exclude the employee from the bargaining unit, whether or not the employee truly exercises managerial authority.

Another reference to the employer's right to classify positions and define groups and subgroups is found in section 41(1) of the Bill which provides that in determining whether a group of employees constitutes a unit appropriate for collective bargaining,

> ...the Board shall have regard to the plan of classification, including groups or subgroups, established by the employer for positions in the Public Service..."

The next provision in the Bill which reaffirms the employer's right to establish classification standards without interference from the union or a third party is found in section 57(2) of the Bill. Whereas section 57(1) removes the very restrictive limitations placed on an arbitration board contained in section 69(1) of the PSSRA, it nevertheless makes sure that an arbitration board cannot meddle in matters concerning classification. The new subsection 69(3) of the PSSRA provides that no arbitral award shall deal with

> (a) the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in the Public Service.

As far as a Conciliation Boards' jurisdiction is concerned, there is no specific reference against including classification in the report of a conciliation Board. Section 67 of the Bill amends only section 87(3) to take into account the changes regarding "deployment" and "termination of employment" in the list of prohibited subjects. This is because the reports of conciliation boards are not binding unless the employer agrees otherwise.

Some form of protection against including classification in a conciliation board report is found in the jurisdiction of conciliation boards as established by their terms of reference. Section 62 of the Bill shows that section 76(1) of the PSSRA remains intact. What can be referred to conciliation is "any term or condition of employment of employees in the relevant bargaining unit that may be embodied in a collective agreement".

Section 57(2) of the PSSRA prohibits the inclusion in a collective agreement of any term which would require the enactment or amendment of any legislation by Parliament. A provision which would requirement amendment of any of the provisions referred to above concerning the classification structure would therefore be forbidden. Even though some provisions might "slip through" on the grounds that a conciliation board can make reference to them, the employer still could not be forced to include such items against its wishes.

The realistic result of this review is, therefore, that no provisions relating to classification will be included in collective agreements since the employer will never agree to their inclusion; the Bill continues to prevent classifications from being dealt with in an arbitral award. This means that provisions concerning classification (whether the overall system or its application to an individual position) will never be the subject of a grievance which can be referred to adjudication since, aside from disciplinary action or termination of employment or demotion, by virtue of section 92(1)(a), only a grievance with respect to

(a) the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award

can be referred to adjudication.

PROPOSED AMENDMENTS TO BILL C-26

It is proposed that classification, and the making of occupational groups and subgroups, be made bargainable.

Proposed Language (PSSRA)

s.7(1) Nothing in this Act shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service.

s.7(2) Subsection (1) does not prevent an employee organization from entering into a collective agreement dealing with the classification of positions or the determination of occupational groups in the Public Service.

s.2 "managerial or confidential position" means a position classified as being in the executive group, by whatever name called.

s. 33(2) In determining whether a group of employees constitutes a unit appropriate for collective bargaining, the Board shall have regard to the plan of classification, including occupational groups or subgroups, established by the employer, subject to the terms of any collective agreement entered into between Treasury Board and an employee organization, for positions in the Public Service and shall establish bargaining units coextensive with the classes, groups or subgroups established by the plan, unless any such bargaining unit would not permit satisfactory representation of the employees to be included in it and, for that reason, would not constitute a unit appropriate for collective bargaining.

s.69(3)(a) No arbitral award shall deal with the organization of the Public Service.

s.69(3)(a)(i) Subsection (3)(a) does not prevent an arbitral award from dealing with the classification of positions or the determination of occupational groups in the Public Service.

s.102(1) The Treasury Board shall, before the sixth anniversary of the coming into force of this section, specify and define groups of employees in such manner as to include therein all employees employed in those portions of the Public Service specified in Part I of Schedule I to the Public Service Staff Relations Act and no other employees.

s.102(5) Pursuant to subsection (1), such specification and definition may be contained in collective agreements entered into between a public service employer and an employee organization.

s.103(1) Subject to any collective agreement, Treasury Board may amend the specification and definition of an occupational group.

Proposed Language (PSEA)

s.2(4) A reference in this Act to an occupational group shall be construed as a reference to a group or subgroup of employees as specified and defined by Treasury Board, subject to the terms of any collective agreement entered into between Treasury Board and an employee organization, and a reference to the executive group shall be construed as a reference to such of those groups or subgroups specified and defined for senior management personnel as the Treasury Board may designate, subject to the terms of any collective agreement entered into between Treasury Board and an employee organization.

It is further proposed that a public servant have the right to grieve the application of an employer-implemented classification scheme, and, where necessary, to refer that grievance to adjudication. It is submitted that this proposal ought to be implemented even if classification remains a non-bargainable issue.

Proposed language (PSSRA):

s.92(1) Where an employee has presented a grievance, up to and including the final level in the grievance process, with respect to

(a) the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award, or

(b) disciplinary action resulting in discharge, suspension, or a financial penalty, or

(c) the application in respect of the employee of a job classification scheme for positions in the public service

and the grievance has not been dealt with to the satisfaction of the employee, the employee may, subject to subsection (2), refer the grievance to adjudication.

B. ACTING APPOINTMENTS

CURRENT STATUS

At present, Treasury Board may fill a vacant position on an "acting basis" prior to holding a competition and appointing an employee on a permanent basis. As long as the acting assignment is not of a "significant and indefinite duration" as described in the Supreme Court of Canada decision of Dore v. Canada, [1987] 2 S.C.R. 503, the appointment on an acting basis need not be made pursuant to the merit principle. In such situations, the acting appointment is not subject to appeal by those employees who believe their opportunities for advancement have been prejudicially affected by the acting appointment.

NEED FOR CHANGE

It is beyond dispute that those employees chosen to fill a position on an acting basis have an advantage in a subsequent competition to fill the vacancy on a permanent basis. As a result, it is possible for the employer to favour an employee by appointing that employee to a position on an acting basis in the hopes that the experience gained will assist that employee in winning a subsequent competition to fill the permanent vacancy. As much as possible, the advantage

obtained by performing the duties of a position on an acting basis ought to be minimized to ensure fairness among those applicants interested in competing for the position.

BILL C-26 PROPOSALS AFFECTING ACTING APPOINTMENTS

NONE.

PROPOSED AMENDMENTS TO BILL C-26

It is proposed that acting appointments be limited to three months duration. After that time, the position should be filled either on a permanent basis (appointment according to merit) or again on an acting basis. An employee who at one time filled the position on an acting basis ought not to be eligible to be re-selected to fill the position again on an acting basis. An appointment to the position, made according to merit, must be made within 9 months of the initial vacancy if qualified candidates exist to fill the position.

Proposed Language (PSEA)

11.5 (1) Where a person occupies a position in the Public Service on an acting basis, that person may not act in the position for a period exceeding three months.

(2) At the expiry of the three month period referred to in subsection (1), another person may be required to occupy the position on an acting basis.

(3) A person who at one time filled a position on an acting basis is not eligible to be re-selected to the same position on an acting basis.

(4) At no time may a position be occupied on an acting basis for a consecutive period of time exceeding 9 months.

(5) Subsection (4) does not apply if

(i) there is no candidate that possesses the qualifications necessary to occupy the position on a permanent basis; or

(ii) the initial vacancy, for which the acting appointment is required, is only for a specified period of time in order to accommodate a person on authorized leave.

C. TRANSFERS (DEPLOYMENT)

CURRENT STATUS

A transfer from one position to another under the present system constitutes an appointment. A transfer is a separate staffing measure which naturally leads to appeal rights unless those rights were specifically excluded by a valid Exclusion Order or Transfer Regulation.

At present, it is possible for the employer to transfer an employee without his or her consent.

NEED FOR CHANGE

An employee ought not to be transferred to a new position without first obtaining the employee's consent. Transfers can amount to a fundamental change in one's job description and ought not to be unilaterally imposed on an employee. Employee morale suffers as a result of forced transfers. Moreover, the ability to transfer an employee without his or her consent can lead to abuse. It provides an opportunity for favouritism and can be used as a means of forced resignation.

BILL C-26 PROPOSALS AFFECTING TRANSFERS

The proposed PSEA provisions concerning deployment will allow managers to move employees laterally as long as the deployment does not result in a change in tenure.

A deployment does not have to be in accordance with merit. Also, the rights to priority appointments that applied to transfers will not apply to deployments (s.34.6 of the proposed PSEA).

No employee will be deployed without his or her consent unless the employee is employed in an occupation in which deployment is a condition of employment. This amounts to an increased statutory protection against forced transfers.

There is a proposed complaint procedure that allows for an employee to challenge a deployment (proposed s.34.3(1)). This complaint procedure is very narrow. The only grounds for complaint from a deployed individual, an any other employee in the work unit to which the deployment is made, is that the deployment was not made in accordance with the Act or "constituted an abuse of authority".

PROPOSED AMENDMENTS TO BILL C-26

The deployment system provides an opportunity for favouritism and the "nurturing" of certain employees with favourable assignments in order to ensure that they are ultimately promoted over some of their co-workers. As the Federal Court Trial Division recently noted in P.S.A.C. v. Her Majesty the Queen, unreported, T-1427-89, T-1201-90, Jan 30, 1992:

> It must be remembered that a transfer can constitute a positive career move notwithstanding the fact that there is no change in occupational group, level, term of employment or remuneration. The Crown's own witness admitted on cross-examination that a transfer could, in some instances, increase the potential for promotion.

Deployment also provides for a way to avoid the consequences of the lay-off and priority system. As a result, it is submitted that the deployment system ought not to be implemented in the federal public service.

The only beneficial aspect to the proposed amendment is the philosophy behind the requirement that a deployment ought not to be implemented without the consent of the employee to be deployed. If the proposed system of deployment is eliminated as suggested, the philosophy behind first obtaining the consent of an employee to a deployment ought to be retained. Accordingly, it is suggested that the PSEA ought to be amended to provide that an employee may not be transferred to a new position without first obtaining that employee's consent.

Proposed Language (PSEA)

> 11.75 An employee cannot be appointed to a position within the Public Service without his or her consent unless the employee is employed in an occupation in which transfer is a condition of employment. This section does not apply to a demotion made pursuant to s.11(2)(g) of the Financial Administration Act.

In the alternative, if the deployment system is maintained, the ground for complaint ought not to be limited to situations where the deployment "constituted an abuse of authority". It is nearly impossible for an employee to prove that an employer's actions were abusive or in bad faith". Instead, it is proposed that:

Alternative Proposed Language (PSEA)

34.3(1) An employee who is deployed and any other employee in the work unit to which the deployment is made may, within such period and in such a manner as the Treasury Board may provide for, complain to the deputy head concerned that the deployment was not authorized by, or made in accordance with this Act, or was not in the best interests of the public service.

D. CONTRACTING OUT

CURRENT STATUS

There is nothing in the PSSRA or the PSEA that prohibits Treasury Board from contracting out services to the private sector. The Federal Court of Appeal has held, however, that the right of a Deputy Head to lay-off an employee because of lack of work or the discontinuance of a function (pursuant to s.29(1) of the PSEA) is not triggered by contracting out work to the private sector (Canada v. PSAC, unreported, October 23, 1990, A-206-90).

Where Treasury Board has sufficient control over the private sector contractors such that the contractors would be considered "dependent contractors" or employees pursuant to common law tests, the Supreme Court of Canada has held that, absent a specific appointment by the Public Service Commission, a dependent contractor will not be considered to be employed by the public service (Canada (A.G.) v. P.S.A.C. ("Econosult"), 91 C.L.L.C. Para 14,017 (S.C.C.).

As a result, where Treasury Board contracts out work in form only, and keeps substantive control over the dependent contractors, those dependent contractors will not be covered by the PSSRA. At the same time, the dependent contractors may not organize under the Canada Labour Code, as that legislation does not apply to employees of the Crown. Accordingly, dependent contractors of the Government of Canada fall within a legislative gap and have no recourse to collective bargaining.

NEED FOR CHANGE

410 translators have left the Translation Bureau since 1985; many of these translators have become full-time contractors for the Secretary of State, and some of them regularly use Government building offices and typing services as part of the terms of their contracts. These individuals are contractors in form only and ought to be considered as employees or dependent contractors of the federal government.

Contractors who translate Parliamentary Committee proceedings are given an office, a dictaphone, a transcription service, and a revision service free of charge. All that is required of these dependent contractors is that they dictate their translations into a microphone and full-time employees perform the remainder of the required work. These dependent contractors make approximately $1,000 a day, whereas full-time employees producing the same quantity of work make approximately $300 a day. These dependent contractors, while functioning as employees, do not receive any of the statutory protections afforded to translators that have been officially appointed to the Public Service.

According to chapter 20 of the Auditor General's 1991 report, 34% of the translators who left the Public Service since 1985 have become full-time contractors. In many cases, these people work out of their homes and are, for all practical purposes, dependent contractors of the Federal Government.

BILL C-26 PROPOSALS AFFECTING CONTRACTING OUT

Section 19(1) of Bill C-26 clearly states that a deputy head may lay off employees as a result of contracting out (see revised s.29(1) of the PSEA.

PROPOSED AMENDMENTS TO BILL C-26

It is submitted that the Public Service Employment Act and the Public Service Staff Relations Act ought to be amended to ensure that Treasury Board cannot contract out work to individuals, and then retain control over those individuals such that they are really employees or dependent contractors of the federal government. All persons that are federal government employees under the common law test of employment ought to be treated similarly, in that they all ought to be covered by the protections afforded in the PSEA and PSRRA.

In order to implement this recommendation, it is submitted that Treasury Board be prohibited from contracting out work to dependent contractors. Any dispute about whether an individual is a dependent or independent contractor can be brought to the Public Service Staff Relations Board.

Proposed Language (PSEA)

11.9 No person who has not been appointed to the Public Service by the Public Service Commission may perform services for Treasury Board if the person is employed by Treasury Board as a dependent contractor.

Proposed Language (PSSRA)

99 (1.5) Where a bargaining agent believes that Treasury Board is employing dependent contractors that would otherwise be included in their bargaining unit, contrary to s.11.9 of the Public Service Employment Act, the bargaining agent may, in the prescribed manner, refer the matter to the Board.

99 (2.5) Where a matter is referred to the Board pursuant to subsection (1.5), the Board shall hear and determine whether there has been a violation of s.11.9 of the Public Service Employment Act.

99 (3) The Board Shall hear and determine any matter referred to it pursuant to subsections (1) and (1.5) as though the matter were a grievance, and subsection 96(2) and sections 97 and 98 apply to the hearing and determination of that matter.

E. GRIEVANCE PROCEDURE

CURRENT STATUS

All employees now have the right to refer grievances to adjudication that deal with the interpretation or application of a provision of a collective agreement or arbitral award. Grievances can also be referred to adjudication where the matter in dispute arises out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or financial penalty (PSSRA, s.91).

Under s.31 of the PSEA, employees of Part I, Schedule 1 employers have a right to appeal a demotion or termination for incompetence and incapacity. Employees of Public Service employers not included in Part I, Schedule I of the PSSRA do not benefit from s.31 of the PSEA and must instead negotiate rights in the collective agreement dealing with demotion or release for incompetence and incapacity.

If, however, arbitration is the selected method of dispute resolution, then pursuant to s.69(3) of the PSSRA, the arbitral award can not deal with issues of demotion or release of employees. In such a scenario, employees of public service employers not included in Part I, Schedule I are left unprotected.

NEED FOR CHANGE

There is no compelling rationale why employees in the public service should be treated differently with respect to rights of appeal on demotion or release for incapacity or incompetence. Absent compelling justification for differential treatment, it is submitted that all Public Service employees should be granted equal rights to challenge a release or demotion for incompetence or incapacity, irrespective of whether the employer is listed in Part I of Schedule 1 to the PSSRA.

BILL C-26 PROPOSALS AFFECTING THE GRIEVANCE PROCEDURE

Employees of Part I, Schedule 1 employers may now also refer to adjudication grievances concerning termination of employment or demotion made pursuant to paragraph 11(2)(g) of the Financial Administration Act (new s.92(1)(b) of the PSSRA). This amendment replaces s.31 of the PSEA governing release for incompetence and incapacity.

Again, employees of employers that are not listed in Part I of Schedule I may not refer to adjudication grievances concerning termination of employment or demotion, absent a right contained in the collective agreement (new s.92(1)(c) of the PSSRA). The proposed legislation continues to leave such employees completely unprotected if arbitration is the selected method of dispute resolution, as the proposed s.69(3) of the PSSRA states that no arbitral award shall deal with demotion or termination of employment.

PROPOSED AMENDMENT TO BILL C-26

It is proposed that all employees of the Public Service be given equal rights to refer issues of termination and demotion to adjudication. There ought not to exist a distinction between employers listed in Part I of Schedule I to the PSSRA and those Public Service employers not included in Part I of Schedule I.

Proposed Language

92(2)(b) (i) disciplinary action resulting in suspension or a financial penalty, or

(ii) termination of employment or demotion pursuant to paragraph 11(2)(g) of the Financial Administration Act

(c) in the case of an employee not described in paragraph (b), disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty

APPENDICE «C-26/3»

RÉSUMÉ DU MÉMOIRE DÉPOSÉ PAR LE SYNDICAT CANADIEN DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ET TECHNIQUES

Projet de loi C-26

A. LA CLASSIFICATION

Le système de classification qui régit actuellement les traducteurs est inadéquat et ne tient pas suffisamment compte des compétences et des aptitudes des membres du SCEPT. Dans le but de garantir que le système de classification soit équitable, nous proposons que la classification soit assujettie à la négociation collective.

A l'heure actuelle, les individus qui estiment être mal classifiés en vertu du système de classification existant n'ont pas le droit de renvoyer leur grief de classification en arbitrage. Pour corriger ce problème, et conformément aux recommandations du rapport du Groupe d'étude sur les relations de travail, nous proposons que le fonctionnaire ait le droit de déposer un grief relatif à l'application d'une norme de classification imposée par l'employeur et, si nécessaire, de renvoyer le grief en arbitrage. Nous voulons que cette dernière soit acceptée même si la classification demeure soustraite à la négociation collective.

B. NOMINATIONS INTÉRIMAIRES

A l'heure actuelle, il n'est pas nécessaire que les nominations faites à titre intérimaire respectent le principe du mérite, et les fonctionnaires qui estiment que leurs chances d'avancement ont subi un préjudice du fait d'une nomination intérimaire n'ont pas le droit d'interjeter appel contre cette nomination. En conséquence, l'employeur a le loisir de favoriser un fonctionnaire en le nommant à un poste à titre intérimaire dans l'espoir que l'expérience acquise en poste permettra à ce fonctionnaire de remporter le concours qui sera organisé pour doter le poste de façon permanente.

Afin de réduire le plus possible cet avantage indû, nous proposons que les nominations intérimaires ne puissent durer plus de trois mois. Au bout de cette période, le poste devrait être soit doté en permanence soit doté encore une fois de façon intérimaire. Le fonctionnaire qui a occupé le poste à la suite d'une nomination intérimaire ne doit pas être admissible à une nouvelle nomination intérimaire dans le même poste. Une nomination permanente doit être faite au plus tard neuf mois après le début de la vacance du poste, s'il existe des candidats ayant les qualités requises pour occuper le poste.

C. MUTATIONS

Le système de mutation prévu par le projet de loi permet le favoritisme et le "dauphinage" de certains fonctionnaires en leur donnant des affectations avantageuses dans le but d'assurer leur avancement aux dépens de certains de leurs collègues. En outre, le système de mutation envisagé fournit également à l'employeur la possibilité de se dégager de ses obligations juridiques et contractuelles envers les fonctionnaires admissibles à une nomination prioritaire. C'est pourquoi nous proposons que le système de mutation envisagé ne soit pas mis en vigueur. Il faudrait plutôt modifier la Loi sur l'emploi dans la fonction publique de manière à interdire qu'un fonctionnaire puisse être muté dans un nouveau poste sans son consentement (les dispositions du projet de loi prévoient une protection de ce genre).

En revanche, si le système de mutation prévu par le projet de loi est retenu, nous proposons que l'employé touché puisse déposer une plainte alléguant que la mutation n'a pas été faite dans les meilleurs intérêts de la fonction publique.

D. RECOURS À LA PIGE

Le Conseil du Trésor donne souvent du travail à des personnes qui ne sont pigistes que de nom parce qu'elles continuent à être assujetties aux conditions dictées par l'employeur. Cela s'est produit dans le cas de nombre de traducteurs pigistes qui, en pratique, sont des employés du gouvernement fédéral. La Cour suprême du Canada a décidé récemment qu'en l'absence d'une nomination précise faite par la Commission de la fonction publique, ces entrepreneurs "dépendants" ne pouvaient être considérés comme étant officiellement des employés de la fonction publique. Ces entrepreneurs "dépendants" n'ont pas le droit de se syndiquer en vertu du Code canadien du travail, puisque cette

loi ne s'applique pas aux employés de la Couronne. Par conséquent, ils n'ont aucune possibilité de négocier collectivement. Pour résoudre ce problème, nous proposons qu'il soit interdit au Conseil du Trésor de céder du travail à contrat à des entrepreneurs "dépendants".

E. PROCÉDURE DE GRIEFS

Le projet de loi C-26 prévoit que les fonctionnaires travaillant pour des employeurs qui ne sont pas mentionnés à la partie I de l'annexe I de la LRTFP n'ont pas le droit de renvoyer à l'arbitrage les griefs portant sur un congédiement ou une rétrogradation, à moins que ce recours précis ne soit contenu dans leur convention collective. Le projet de loi prévoit en outre que si l'arbitrage est le mode de règlement des différends choisi par l'agent négociateur, la convention collective établie par décision arbitrale ne peut contenir un tel droit. Dans les circonstances, ces fonctionnaires se retrouvent sans aucune protection. Les fonctionnaires qui travaillent pour des employeurs mentionnés à la partie I de l'annexe I ne sont pas traités de cette manière, puisqu'ils ont le droit de renvoyer en arbitrage les griefs portant sur leur congédiement ou leur rétrogradation.

Nous proposons que tous les fonctionnaires fédéraux jouissent des mêmes droits en ce qui concerne le renvoi à l'arbitrage des griefs portant sur leur congédiement ou leur rétrogradation, quel que soit leur employeur.

MÉMOIRE AU COMITÉ LÉGISLATIF DU PROJET C-26

A. CLASSIFICATION

Situation actuelle

Toutes les échelles de rémunération de la fonction publique sont actuellement basées sur la classification. Par conséquent, la classification des postes revêt une importance capitale pour la situation financière des fonctionnaires fédéraux.

L'employeur détient, en vertu de l'article 7 de la Loi sur les relations de travail, une discrétion absolue en matière de classification des postes, ce qui veut dire qu'il ne peut être obligé à négocier la classification. En outre, les questions de classification ne peuvent être renvoyées à la conciliation exécutoire ou à l'arbitrage en vertu des paragraphes 87(3) et 69(3) de la LRTFP (voir AFPC c., Canada (Conseil du Trésor). Cour fédérale d'appel A-557-86 (MacGuigan J, 1987)). En utilisant ce qui constitue un droit de veto, l'employeur a systématiquement refusé d'inclure la classification dans une convention collective.

Actuellement, lorsqu'un fonctionnaire estime que son poste est mal classifié, il n'a pas le droit de renvoyer un grief de classification en arbitrage. L'arbitrage n'est disponible que pour les questions qui découlent de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou d'une mesure disciplinaire entraînant congédiement, suspension ou sanction pécuniaire (par. 92(1)).

Le rapport du groupe d'étude sur les relations de travail, daté du 6 août 1990, recommandait que la classification puisse faire l'objet d'un grief arbitrable, sous réserve d'une étude de l'expérience acquise dans d'autres fonctions publiques. Ce groupe d'étude était un des neuf groupes mis sur pied par le gouvernement canadien dans le but de fournir des recommandations sur la mise en vigueur de Fonction publique 2000.

Critique

De 1981 à 1987, les traducteurs étaient assujettis à une norme de classification désuète et inapte à tenir compte des divers niveaux de responsabilité des traducteurs. En 1987, l'employeur modifiait le système de classification pour mieux refléter les responsabilités réelles des traducteurs. Par suite de ce changement, qui s'était fait attendre trop longtemps, 60 % des traducteurs se retrouvaient à un niveau de classification supérieur. La norme de classification de 1987, qui constituait une véritable amélioration, n'en était pas moins trop vague sur le plan des critères de classification et laissait trop de place à la subjectivité de la direction. Ces lacunes ont entraîné le dépôt d'un nombre important de griefs de classification.

Le Conseil du Trésor retira son approbation de la norme de classification de 1987, vraisemblablement parce que les salaires allaient augmenter et, trois ans plus tard, rétablissait l'ancien système de classification avec peu de changement. La norme de classification de 1990 n'entraînait aucun changement de niveau parmi les traducteurs parce qu'elle redéfinissait les niveaux de manière à inclure les fonctions nouvelles qui, dans la norme de 1987, étaient dévolues à des niveaux supérieurs.

Le SCEPT estime que ces problèmes de classification ont constitué un facteur important dans l'exode de traducteurs de la fonction publique fédérale. Le système de classification a facilité la privatisation partielle de la traduction en incitant nombre de traducteurs chevronnés à quitter la fonction publique pour devenir pigistes. C'est cela qui explique pourquoi, malgré des coupures de 350 années-personnes en traduction sur 5 ans (à compter de 1985), 146 traducteurs seulement furent déclarés excédentaires.

Le chapitre 20 du rapport du Vérificateur général de 1991 illustre très bien les conséquences démoralisantes d'un programme de recours à la pige mal géré et d'une politique en matière de ressources humaines qui comprend un système de classification inéquitable. Si les syndicats ne peuvent négocier la classification, la Commission de la fonction publique aura de sérieuses difficultés pour embaucher et conserver la main d'oeuvre la plus compétente.

Dispositions du projet de loi

La discrétion absolue de l'employeur en matière de classification n'est restreinte d'aucune façon par le projet de loi C-26. Au contraire, le projet de loi précise ce droit absolu de gestion en prévoyant qu'aucune décision arbitrale ne peut traiter de la classification des postes dans la fonciton publique (LRTFP, nouv. par. 69(3)).

Le projet de loi établit un système dans lequel le point de départ est le groupe professionnel tel que défini unilatéralement par le Conseil du Trésor. Le paragraphe 2(4) définit le "groupe professionnel" comme étant un "groupe ou sous-groupe de fonctionnaires défini par le Conseil du Trésor".

L'article 102 du projet de loi oblige le Conseil du Trésor à définir, avant le sixième anniversaire de l'entrée en vigueur de cet article et pour tous les fonctionnaires dont il est l'employeur,

> "... des groupes de façon à y classer toutes les personnes employées dans les secteurs de la fonction publique mentionnés à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, mais seulement celles-ci."

Cet article permet également la subdivision des groupes professionnels. L'article 103 accorde au Conseil du Trésor le droit de modifier la définition de tout groupe professionnel. Il n'y a pas de disposition juridique précise qui lie le système de classification au pouvoir dont dispose le Conseil du Trésor de créer des groupes et sous-groupes professionnels. Néanmoins, si la situation actuelle peut servir d'exemple, la création de groupes et de sous-groupes professionnels de grande taille constituera le fondement du système de classification. Ces groupes et sous-groupes seront simplement subdivisés de manière plus précise pour créer le nouveau système de classification.

La mention du pouvoir exclusif de classification de l'employeur se retrouve au paragraphe 32(4) du projet de loi, qui définit "poste de direction ou de confiance" de la manière suivante :

> "b) poste classé par l'employeur dans le groupe de la direction, quelqu'en soit la dénomination;"

L'employeur peut par conséquent classer n'importe quel groupe dans le groupe de la direction, excluant par le fait même

certain fonctionnaire de l'unité de négociation, que ce fonctionnaire exerce réellement ou non des fonctions de gestion. Le droit de l'employeur de classifier les postes et de définir les groupes et les sous-groupes est également mentionné au par. 41(1) du projet de loi, qui prévoit que la Commission, en déterminant si un groupe de fonctionnaires constitue un unité habile à négocier collectivement,

> "... tient compte du mode de classification des postes de la fonction publique fixé par l'employeur ou des groupes ou sous-groupes professionnels établis par celui-ci...".

Le paragraphe 57(2) du projet de loi confirme le droit de l'employeur d'établir des normes de classification sans ingérence de la part du syndicat ou d'une tierce partie. Alors que le paragraphe 57(1) élimine les restrictions importantes imposées à une commission d'arbitrage par le paragraphe 69(1) de la LRTFP, il interdit néanmoins à une commission d'arbitrage de s'occuper de la classification. En fait, le nouveau paragraphe 69(3) de la LRTFP prévoit qu'aucune décision arbitrale ne puisse traiter

> "a) de l'organisation de la fonction publique, de l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et de la classification de ces derniers".

Pour ce qui concerne la compétence des bureaux de conciliation, il n'y a pas d'interdiction précise concernant l'inclusion de la classification dans le rapport d'un bureau de conciliation. L'article 67 du projet de loi ne fait que modifier le paragraphe 87(3) de manière à ajouter aux sujets exclus la mutation et le congédiement. La raison est très simple : les rapports des bureau de conciliation ne sont pas exécutoires sauf si l'employeur y consent.

Une certaine forme de protection contre l'inclusion de la classification dans le rapport d'un bureau de conciliation est contenue dans la définition des mandats et de la compétence des bureaux de conciliation. L'article 62 du projet de loi révèle que le paragraphe 76(1) de la LRTFP est maintenu. Donc, ce qui peut être soumis à la conciliation, ce sont "des conditions d'emploi visant les fonctionnaires de l'unité de négociation en cause et suceptibles d'être incluses dans une convention collective".

Le paragraphe 57(2) de la LRTFP interdit l'inclusion dans une convention collective de toute expression qui entraînerait l'adoption ou la modification d'un loi par le Parlement. Par conséquent, l'inclusion d'une disposition qui exigerait la

modification de l'une des dispositions mentionnées plus haut relatives au système de classification serait interdite. Et même si certaines dispositions pouvaient s'y glisser puisque le bureau de conciliation est habilité à en parler, l'employeur ne peut être obligé à inclure ces questions à son corps défendant.

Un examen réaliste de la situation porte donc à conclure qu'aucune disposition relative à la classification ne sera incorporée aux conventions collectives puisque l'employeur n'acceptera jamais leur inclusion; le projet de loi continue à faire en sorte qu'aucune décision arbitrale ne puisse traiter de la classification. Cela signifie que les dispositions relatives à la classification (qu'il s'agisse du système dans son ensemble ou de son application à un poste particulier) ne pourront pas faire l'objet d'un grief qui peut être renvoyé en arbitrage puisque, à l'exception d'une mesure disciplinaire, d'un congédiement ou d'une rétrogradation, l'alinéa 92 (1)(a) prévoit qu'aucun grief portant sur l'interprétation ou l'application à l'endroit du fonctionnaire d'une disposition collective ou d'une décision arbitrale ne peut être renvoyé à l'arbitrage.

Modifications proposées

Nous proposons que la classification, et la création des groupes et des sous-groupes professionnels, puissent être négociées collectivement.

Libellé proposé (LRTFP) :

par. 7(1)	La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique.
par. 7(2)	Le paragraphe (1) n'interdit pas à une organisation syndicale de signer une convention collective qui traite de la classification des postes ou de la définition des groupes professionnels dans la fonction publique.
art. 2	"poste de direction ou de confiance" désigne un poste classé dans le groupe de la direction, quel qu'en soit la dénomination;

par. 33(2) En déterminant si un groupe de fonctionnaire constitue une unité habile à négocier collectivement, la commission tient compte du mode de classification des postes de la fonction publique fixé par l'employeur ou des groupes ou sous-groupes professionnels établis par celui-ci sous réserve des dispositions d'une convention collective signée par le Conseil du Trésor et une organisation syndicale; elle est aussi tenue de définir des unités correspondant aux classes ainsi fixées ou à ses groupes ou sous-groupes, sauf dans le cas où elles ne constitueraient pas des unités habiles à négocier collectivement au motif qu'elles ne permettraient pas une représentation adéquate des fonctionnaires qui en font partie.

al. 69(3) a) L'organisation de la fonction publique,

s.-al. 69(3) a) i) L'alinéa (3) a) n'empêche pas une décision arbitrale de traiter de la classification des postes ou de la définition des groupes professionnels au sein de la fonction publique.

par. 102 (1) Le Conseil du Trésor définit, avant le sixième anniversaire de l'entrée en vigueur du présent article, des groupes de façon à y classer toutes les personnes employées dans les secteurs de la fonction publique mentionnés à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, mais seulement celles-ci.

par. 102(5) La définition des groupes mentionnée au paragraphe 1 peut être contenue dans des conventions collectives intervenues entre un employeur de la fonction publique fédérale et une organisation syndicale.

par. 103(1) Sous-réserve des dispositions d'une convention collective, le Conseil du Trésor peut modifier la définition de tout groupe professionnel.

Libellé proposé (LEFP) :

par. 2(4) Dans la présente loi, un "groupe professionnel" s'entend d'un groupe ou d'un sous-groupe de fonctionnaires défini par le Conseil du Trésor, sous réserve des dispositions d'une convention collective intervenue entre le Conseil du Trésor et l'organisation syndicale visée, et "groupe de la direction" s'entend d'un groupe ou d'un sous-groupe professionnel désigné par le Conseil du Trésor, sous-réserve des **dispositions d'une convention collective intervenue entre le Conseil du Trésor et l'organisation syndicale visée**, et formé de personnel supérieur de gestion.

Nous proposons que tout fonctionnaire ait le droit de déposer un grief portant sur l'application d'un système de classification établi par l'employeur et, si nécessaire, de renvoyer ce grief à l'arbitrage. Cette proposition devrait être aceptée même si la classification demeure une question non négociable.

Libellé proposé (LRTFP) :

par. 92(1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :

a) l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction disciplinaire;

c) l'application, à son endroit, d'un système de classification des postes de la fonction publique."

B. NOMINATIONS INTÉRIMAIRES

Situation actuelle

A l'heure actuelle, le Conseil du Trésor peut doter un poste vacant à titre intérimaire avant d'organiser un concours et de nommer une personne en permanence.

Tant et aussi longtemps que la nomination intérimaire n'a pas de durée "importante et indéfinie", telle que décrite dans la décision de la Cour suprême Doré c. Canada [1987] 2 S.R.C., il n'est pas nécessaire que la nomination intérimaire soit fondée sur le principe du mérite. Dans ce cas, la nomination intérimaire n'est pas assujettie au droit d'appel des fonctionnaires qui estiment que leurs chances d'avancement ont subi un préjudice à cause de la nomination intérimaire.

Critique

Il n'y a aucun doute que le fonctionnaire qui est choisi pour occuper un poste de façon intérimaire est avantagé s'il y a concours pour doter le même poste de façon permanente. Il est donc possible pour l'employeur de favoriser un fonctionnaire en nommant ce dernier à titre intérimaire dans l'espoir que l'expérience acquise permettra à ce fonctionnaire de remporter le concours organisé pour doter le poste en permanence. Nous estimons qu'il faut réduire le plus possible l'avantage considérable que constitue l'exercice des fonctions d'un poste par intérim, dans le but de créer des conditions équitables de concurrence parmi les divers candidats au poste vacant.

Dispositions du projet de loi

Aucune.

Modifications proposées

Nous proposons que les nominations intérimaires ne puissent durer plus de trois mois. Après ces trois mois, le poste doit être soit doté en permanence en respectant le principe du mérite, soit doté à titre intérimaire une nouvelle fois. Tout fonctionnaire qui a occupé le poste par intérim doit être inadmissible pour une nouvelle nomination intérimaire. Une nomination permanente conforme au principe du mérite doit être faite au plus tard neuf mois après le début de la vacance s'il existe des candidats ayant les qualités requises pour occuper le poste.

Libellé proposé (LRTFP) :

11.05 (1) Nul ne peut occuper par intérim un poste de la fonction publique pendant plus de trois mois.

(2) A la fin de la période de trois mois mentionnée à l'alinéa (1), l'employeur peut nommer une autre personne pour occuper le poste à titre intérimaire.

(3) Nul ne peut être nommé deux fois à titre intérimaire dans le même poste.

(4) Aucun poste ne peut être doté à titre intérimaire pour une période ininterrompue de plus de neuf mois, sauf :

(i) s'il n'y a pas de candidat ayant les compétences requises pour occuper le poste à titre permanent; ou

(ii) si la durée précise de la vacance du poste est connue parce que le titulaire est en congé autorisé.

C. MUTATIONS

Situation actuelle

Dans le système actuel, une mutation d'un poste à un autre constitue une nomination. La mutation est une mesure de dotation distincte qui entraîne naturellement le droit d'appel à moins que ce droit ne soit expressément exclu par un décret d'exclusion ou un règlement spécial en vigueur. A l'heure actuelle, il est possible pour l'employeur de muter un fonctionnaire sans son consentement.

Critique

Il ne devrait pas être possible de muter un fonctionnaire dans un nouveau poste sans obtenir le consentement de ce fonctionnaire. Une mutation peut entraîner un changement fondamental des fonctions et des responsabilités, c'est pourquoi il doit être impossible pour l'employeur de muter un fonctionnaire à son corps dépendant. Une telle mutation est souvent perçue comme une mesure disciplinaire car elle peut servir à harceler ou à provoquer une démission.

Dispositions du projet de loi

Les modifications projetées à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique permettraient aux gestionnaires de permuter les fonctionnaires dans des postes de même niveau à condition que la mutation n'entraîne pas de changement de statut.

Ces mutations ne sont pas assujetties au principe du mérite. En outre, le droit du fonctionnaire mis en disponibilité à une nomination prioritaire, droit qui est reconnu par le système de mutation actuel, disparaîtrait (art. 34.6 de la loi modifiée). En revanche, aucun fonctionnaire ne pourrait être muté sans son consentement à moins qu'il n'occupe un poste pour lequel la mutation est une condition d'emploi. Cela équivaut à une protection juridique supplémentaire contre les mutations forcées.

Le projet de Loi contient un mince recours, soit une plainte qui permet à un fonctionnaire de contester une mutation (l'alinéa 34.3(1) proposé). Le seul motif valable prévu par le projet de loi pour le fonctionnaire muté ou n'importe quel fonctionnaire faisant partie de l'unité de travail vers laquelle la mutation est faite, c'est que la mutation n'a pas été faite conformément à la loi ou qu'elle constituait un abus de pouvoir.

Modifications proposées

Le système de mutation prévu par le projet de loi permet le favoritisme et le "dauphinage" en donnant à certains fonctionnaires des affectations avantageuses afin d'assurer leur avancement aux dépens de leurs collègues. Comme la Cour fédérale, division de première instance, l'a récemment déclaré (AFPC c. Sa Majesté la Reine, T-1427-89, T-1201-90, 30 janv. 1992):

> "Il faut se rappeler qu'une mutation peut constituer un changement de carrière profitable nonobstant le fait qu'il n'y a aucune modification du groupe professionnel, du niveau, des conditions d'emploi ou de la rémunération. Le témoin de la Couronne a lui-même admis lors de son contre-interrogatoire qu'une mutation pourrait, dans certains cas, "(TRADUCTION) augmenter les chances de promotion.

Le système de mutation prévu par le projet de loi permet également à l'employeur de se dégager de ses obligations juridiques et contractuelles envers les fonctionnaires ayant droit à une nomination prioritaire. C'est pourquoi nous estimons que le système de mutation prévu par le projet de loi ne doit pas être mis à exécution dans la fonction publique fédérale.

À notre avis, la seule amélioration apportée par la modification proposée est l'impossibilité pour l'employeur de faire une mutation sans le consentement du fonctionnaire visé. Si, comme nous le proposons, le système de mutation prévu par le projet de loi est rejeté, il y aurait lieu de conserver le principe du consentement obligatoire du fonctionnaire. Nous proposons par conséquent que la Loi sur l'emploi dans la fonction publique soit modifiée de manière à interdire qu'un fonctionnaire puisse être muté dans un nouveau poste sans son consentement.

Libellé proposé : (LEFP)

par. 11.75 Sauf s'il y a rétrogradation en vertu du sous-alinéa 11(2)(g) de la Loi sur la gestion des finances publiques, aucun fonctionnaire ne peut être nommé à un poste **dans la fonction publique sans son** consentement, à moins qu'il n'occupe un poste pour lequel la possibilité de mutation constitue une condition d'emploi.

Si le système de mutation prévu par le projet de loi était retenu, le recours offert devrait pouvoir être fondé sur autre chose que le seul abus de pouvoir. En effet, il est pratiquement impossible pour un fonctionnaire de prouver qu'une action de l'employeur constitue un abus de pouvoir ou de la mauvaise foi. Nous proposons plutôt ce qui suit :

Libellé proposé (LEFP) :

34.3(1) Le fonctionnaire qui est muté, et tout autre fonctionnaire faisant partie de l'unité de travail vers laquelle la mutation est effectuée, a le loisir, dans les formes et dans les délais prévus par le Conseil du Trésor, de déposer une plainte à l'administrateur principal concerné, au motif que la mutation n'a pas été faite conformément à la présente loi ou n'était pas dans le meilleur intérêt de la fonction publique.

D. RECOURS A LA PIGE

Situation actuelle

Il n'y a pas de disposition dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ni dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui interdise au Conseil du Trésor de céder des services à contrat au secteur privé. Toutefois, la Cour fédérale d'appel a décidé que le pouvoir (que détient l'administrateur principal), de mettre en disponibilité un fonctionnaire faute de travail ou par suite de la suppression d'une fonction (en vertu du par. 29(1) de la LEFP, ne dépend pas du recours à la pige dans le secteur privé (Canada c. AFPC, non rapporté, 23 octobre 1990, A-206-90)

En réalité, même lorsque le Conseil du Trésor exerce tellement de pouvoir sur les entrepreneurs du secteur privé que ces derniers seraient considérés comme des entrepreneurs "dépendants" ou des employés selon les critères du Common law, la Cour suprême du Canada a décidé qu'en l'absence d'une nomination précise faite par la Commission de la fonction publique, un entrepreneur "dépendant" n'est pas considéré comme fonctionnaire (Canada (V.G.) c. AFPC (Econosult), 91 CLLC par. 14 017 (C.S.C.).

Par conséquent, même lorsque le Conseil du Trésor ne fait faire du travail à contrat que pour la forme et qu'il maintient une relation employeur-employé avec un entrepreneur "dépendant", ce dernier n'est pas assujetti à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. En outre, les entrepreneurs "dépendants" ne peuvent se syndiquer en vertu du Code canadien du travail, parce que ce dernier ne n'applique pas aux employés de la Couronne. Par conséquent, les entrepreneurs "dépendants" du gouvernement canadien se retrouvent dans un vide juridique et n'ont aucune possibilité de recourir à la négociation collective.

Critique

410 traducteurs ont quitté le Bureau de la traduction depuis 1985; nombre d'entre eux sont devenus des entrepreneurs à temps plein pour le compte du Secrétariat d'Etat, et certains d'entre eux utilisent régulièrement les locaux et les services de dactylographie du gouvernement en vertu des clauses de leur contrat. Ces individus ne sont des entrepreneurs que de noms et ils devraient être considérés comme des fonctionnaires ou des entrepreneurs "dépendants" du gouvernement fédéral.

Par exemple, les entrepreneurs qui traduisent les délibérations des comités parlementaires reçoivent gratuitement un bureau, un dictaphone, un service de transcription et un service de révision. Tout ce que ces entrepreneurs "dépendants" ont à faire, c'est de dicter leurs traductions et de laisser les fonctionnaires à temps plein s'occuper du reste du travail. Ces entrepreneurs "dépendants" font environ 1 000 $ par jour, alors que les fonctionnaires à temps plein qui font le même travail reçoivent environ 300 $. Ces entrepreneurs "dépendants", même s'ils ont les même conditions de travail que les fonctionnaires, reçoivent triple solde pour ne jouir d'aucune des protections juridiques accordées aux traducteurs qui ont été officiellement nommés à la fonction publique.

D'après le chapitre 20 du rapport 1991 du Vérificateur général, 34 % des traducteurs qui ont quitté la fonction publique depuis 1985 sont devenus des entrepreneurs à temps plein. Dans bien des cas, ces personnes travaillent à domicile et sont à toutes fins pratiques des entrepreneurs "dépendants" du gouvernement fédéral.

Dispositions du projet de loi

Le paragraphe 19(1) du projet de loi prévoit que l'administrateur principal peut mettre à pied des fonctionnaires pour avoir recours à la pige (voir par. 29(1) révisé de la LEFP).

Modifications proposées

Nous estimons que la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique doivent être modifiées pour interdire au Conseil du Trésor de signer des contrats avec des individus dont les conditions de travail sont par ailleurs si semblables à celles des fonctionnaires qu'il s'agit en fait de fonctionnaires ou d'entrepreneurs dépendants du gouvernement fédéral. Toutes les personnes qui sont des fonctionnaires fédéraux en vertu des critères d'emploi (c.-à.d. le "Test of Employment") du common law doivent être traitées de la même manière, c'est-à-dire qu'elles doivent être assujetties aux dispositions de la LEFP et de la LRTFP.

Dans le but de donner suite à cette recommandation, nous proposons qu'il soit interdit au Conseil du Trésor de donner du travail à contrat à des entrepreneurs "dépendants". En outre, tout litige relatif au statut "dépendant" ou indépendant de l'entrepreneur doit pouvoir être entendu par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Libellé proposé (LEFP)

11.9 Aucune personne qui n'a pas été nommée à un poste de la fonction publique par la Commission de la fonction publique ne peut effectuer de travail pour le Conseil du Trésor si elle est utilisée par le Conseil du Trésor comme entrepreneur "dépendant".

Libellé proposé (LRTFP)

99(1.5) L'agent négociateur qui estime que le Conseil du Trésor utilise des entrepreneurs dépendants qui feraient normalement partie de son unité de négociation, en contravention de l'article 11.9 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, a le loisir de soumettre la question à la Commission de la manière prescrite.

99(2.5) Lorsqu'une affaire est renvoyée à la Commission en vertu de l'alinéa 1.5, la Commission doit l'entendre et décider s'il y a eu dérogation à l'article 11.9 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

99(3) La Commission entend et juge l'affaire qui lui est renvoyée au titre du présent article comme s'il s'agissait de griefs, et le paragraphe 96(2) et les articles 97 et 98 s'appliquent à l'audition et à la décision.

E. PROCEDURE DE GRIEFS

Situation actuelle

Tous les fonctionnaires ont le droit de renvoyer en arbitrage des griefs qui portent sur l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

En outre, les griefs portant sur les litiges découlant d'actions disciplinaires entraînant congédiement, suspension ou sanction pécuniaire, peuvent être renvoyés en arbitrage (LRTFP, art. 91).

En vertu de l'article 31 de la LEFP, les fonctionnaires qui travaillent pour les employeurs mentionnés à la partie I de l'annexe I de la loi ont le droit de porter en appel une rétrogradation ou un congédiement pour incompétence ou incapacité. Les fonctionnaires travaillant pour les employeurs de la fonction publique qui ne sont pas mentionnés à la partie I de l'annexe I ne sont pas assujettis à l'article 31 de la Loi sur la fonction publique et doivent tenter de négocier et d'obtenir dans leur convention collective une disposition concernant la rétrogradation ou le congédiement pour incompétence ou incapacité.

Si, toutefois, l'arbitrage est le mode de règlement des différends choisi par l'agent négociateur, une décision arbitrale ne peut, en vertu du paragraphe 69(3) de la LRTFP, porter sur des questions reliées à la rétrogradation ou au congédiement des fonctionnaires. Dans ces cas-là, les fonctionnaires travaillant pour des employeurs de la fonction publique qui ne sont pas mentionnés à la partie I de l'annexe I sont sans protection.

Critique

Il n'y a aucune raison logique pour que les fonctionnaires fédéraux soient traités différemment, selon la nature de leur employeur, pour ce qui concerne le droit d'appel contre une rétrogradation ou un congédiement pour incapacité ou incompétence. En l'absence d'une justification cohérente d'un tel traitement discriminatoire, nous estimons que tous les fonctionnaires quels qu'ils soient doivent avoir des droits égaux en matière de contestation d'une rétrogradation ou d'un congédiement pour incompétence ou incapacité, quel que soit leur employeur.

Dispositions du projet de loi

Les fonctionnaires travaillant pour des employeurs mentionnés à la partie I de l'annexe I loi peuvent également renvoyer en arbitrage les griefs portant sur un congédiement ou une rétrogradation en vertu de l'alinéa 11(2)(g) la Loi sur la gestion des finances publiques (nouv. alinéa 92(1)(b) de la LRTFP). Cette modification remplace l'article 31 de la LEFP relatif au congédiement pour incompétence ou incapacité.

Le projet de loi fait une distinction entre les employeurs mentionnés à la partie I de l'annexe I et les autres : en effet, les fonctionnaires travaillant pour les seconds ne peuvent renvoyer en arbitrage les griefs relatifs à leur congédiement ou à leur rétrogradation, à moins que ce droit n'ait été incorporé à leur convention collective (voir nouvel alinéa 92(1)(c) de la LRTFP). Le projet de loi continue à laisser ces fonctionnaires sans aucune protection si l'arbitrage est le mode de règlement des différends qui est choisi, puisque le paragraphe 69(3) de la LRTFP qui est proposé prévoit qu'aucune décision arbitrale ne peut traiter d'une rétrogradation ou d'un congédiement.

Modification proposées

Nous proposons que tous les fonctionnaires aient des droits égaux en ce qui concerne le renvoi à l'arbitrage de griefs portant sur un congédiement ou une rétrogradation. Il ne devrait pas y avoir de distinction entre les employeurs mentionnés à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et ceux qui ne le sont pas.

Libellé proposé

92(1)(b) (i) une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire,

(ii) le congédiement ou la rétrogradation en vertu de l'alinéa 11(2)(g) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

WITNESSES

From the Canadian Union of Professional and Technical Employees:

Michel Dubois, President, Translators, Interpreters and Terminologists Group;

Marc Gourdeau, Vice-President.

From MacMaster University:

Professor Barbara W. Carroll.

TÉMOINS

Du Syndicat canadien des employés professionnels et techniques:

Michel Dubois, président, Groupe des traducteurs, interprètes et terminologues;

Marc Gourdeau, vice-président.

De l'Université MacMaster:

Professeur Barbara W. Carroll.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 14

Tuesday, April 7, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 14

Le mardi 7 avril 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24814

LEGISLATIVE COMMITTEE H ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Doug Fee
Jim Hawkes
Bob Kilger
Fred Mifflin
Rod Murphy
Nicole Roy-Arcelin
Ross Stevenson
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

COMITÉ LÉGISLATIF H SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Doug Fee
Jim Hawkes
Bob Kilger
Fred Mifflin
Rod Murphy
Nicole Roy-Arcelin
Ross Stevenson
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, APRIL 7, 1992
(15)

[*Text*]

The Legislative Committee H on Bill C-26 met at 9:41 o'clock a.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Member of the Committee present: Doug Fee.

Acting Members present: Marlene Catterall for Bob Kilger; Eugène Bellemare for Fred Mifflin; René Soetens for Jim Hawkes; Bill Kempling for Ross Stevenson; Barbara Sparrow for Dave Worthy; Clément Couture for Nicole Roy-Arcelin and Joy Langan for Rod Murphy.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Rob Walsh, General Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering and Eric Adams, Research Officers.

Witnesses: Departmental Officials: John Edwards, Manager, PS2000; Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission; Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate and David Brown, Assistant Secretary Employment Equity, Planning and Development Branch, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992*).

John Edwards made opening remarks and with the other witnesses answered questions.

At 11:05 o'clock a.m., it was agreed,—That the Committee adjourned to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 7 AVRIL 1992
(15)

[*Traduction*]

Le Comité législatif H chargé du projet de loi C-26 se réunit à 9 h 41, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membre du Comité présent: Doug Fee.

Membres suppléants présents: Marlene Catterall remplace Bob Kilger; Eugène Bellemare remplace Fred Mifflin; René Soetens remplace Jim Hawkes; Bill Kempling remplace Ross Stevenson; Barbara Sparrow remplace Dave Worthy; Clément Couture remplace Nicole Roy-Arcelin; Joy Langan remplace Rod Murphy.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Rob Walsh, conseiller législatif général. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams et June Dewetering, attachés de recherche.

Témoins: Hauts fonctionnaires des ministères concernés: John Edwards, directeur de Fonction publique 2000; Ginette Stewart, commissaire, Commission de la fonction publique; Len Slivinski, directeur général, Direction de l'élaboration des politiques et des programmes de dotation, Commission de la fonction publique; David Brown, secrétaire adjoint, Division de l'équité en matière d'emploi, de la planification et de l'élaboration des politiques, Direction de la politique du personnel, Conseil du Trésor.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992*).

John Edwards fait un exposé et, avec les autres témoins, répond aux questions.

À 11 h 05, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, April 7, 1992

• 0940

The Chairman: I call to order Legislative Committee H on Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada.

I'll begin by indicating that there is no meeting this afternoon at 3.30. A notice was sent out in error. I propose that the next meeting be tomorrow at 4 p.m., the reason being a private member's bill, Bill C-328. I'm looking at Mrs. Catterall, and I believe that's the number. It has to do with the Public Service. The committee on it is having its first meeting at 3.30 p.m. and the chair is anticipating a short meeting. Many of the members on that committee are on this committee. After that meeting we will commence at 4 p.m.

Mr. Fee (Red Deer): Mr. Chairman, the telephones aren't working and I can't check with my office, but I believe I had another meeting scheduled at that time. I guess you're going to have to carry on.

Mr. Kempling (Burlington): On Wednesday?

The Chairman: Yes.

Ms Langan, is that fine? The next meeting will be at 4 p.m, I anticipate in this room.

Mr. Fee: Mr. Chairman, may I express one other concern I have? I talked to the clerk earlier this morning, and I know Mr. Kempling tabled this pile of amendments last week. I have not as yet received them in my office. The clerk and I have had discussion about what's gone wrong with the mail circulation on the Hill. I am a little uncomfortable coming in this morning having just received these. I would appreciate it if somebody would look into the circulation of mail around here, because this is not acceptable.

The Chairman: The clerk will undertake that. This is difficult because Mr. Fee is one of the regular members of the committee. He didn't receive the copies, and we've added to the list Mr. Soetens and Mrs. Sparrow, who hadn't received hers in her office. I asked the clerk this morning to check into that. He will do so and report back to the committee.

Our witness today is John Edwards, Manager of PS 2000. I will ask John to introduce his cohorts. I understand Mr. Edwards has an opening statement. After that we'd like to review the amendments that have been received by the members at various times.

Mr. John Edwards (Manager, Public Service 2000): Mr. Chairman, I would like to introduce Ginette Stewart, who is one of the three commissioners of the Public Service Commission, and who I believe appeared before you in

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 7 avril 1992

Le président: Je déclare ouverte cette séance du Comité législatif H sur le projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois qui touchent l'administration publique fédérale.

J'aimerais tout d'abord signaler que le comité ne se réunira pas cet après-midi à 15h30. C'est par erreur que nous avons distribué un avis de convocation. La prochaine réunion aura lieu demain à 16 heures, à cause d'un projet de loi d'initiative parlementaire, le projet de loi C-328. Mme Catterall me confirme que c'est bien le numéro. C'est un projet de loi sur la fonction publique. Le comité chargé de l'examen de ce projet de loi se réunira pour la première fois, brièvement, demain à 15h30. De nombreux membres de notre comité font également partie de celui-là. Nous commencerons donc à 16 heures, après la réunion de cet autre comité.

M. Fee (Red Deer): Monsieur le président, parce que les téléphones sont en dérangement, je ne peux pas vérifier auprès de mon bureau, mais je pense que j'ai déjà une réunion à cette heure. Vous devrez vous réunir sans moi.

M. Kempling (Burlington): Mercredi?

Le président: Oui.

Madame Langan, est-ce que cela vous convient? La prochaine réunion se tiendrait ici, dans cette salle je pense, à 16 heures.

M. Fee: Monsieur le président, puis-je soulever autre chose? J'en ai parlé au greffier plus tôt ce matin. Je sais que M. Kempling a déposé une liasse d'amendements la semaine dernière. Je n'ai rien reçu encore à mon bureau. Nous avons discuté, le greffier et moi-même des problèmes que semble éprouver le service de distribution du courrier sur la colline. Je suis un peu mal à l'aise de venir ici ce matin car je viens tout juste de recevoir les documents de séance. Je demande que quelqu'un fasse enquête sur la distribution du courrier, car cette situation est inacceptable.

Le président: Le greffier s'en chargera. Il y a certainement un problème, car M. Fee est un membre attitré de ce comité. Il n'a pas reçu les documents pas plus d'ailleurs, je viens de l'apprendre, que M. Soetens et Mme Sparrow. J'ai demandé au greffier ce matin de s'informer. Il va le faire et nous tiendra au courant.

Aujourd'hui, nous accueillons John Edwards, responsable de Fonction publique 2000. Je vais demander à John de nous présenter ses collègues. Si j'ai bien compris, vous avez une déclaration à nous faire monsieur Edwards. Ensuite, nous aimerions examiner les amendements que les membres du comité ont reçus.

M. John Edwards (directeur, Fonction publique 2000): Monsieur le président, permettez-moi de vous présenter Mme Ginette Stewart, l'une des trois commissaires de la Commission de la fonction publique et qui est déjà venue

[*Texte*]

conjunction with her two colleagues; and Robert Lafleur, Deputy Secretrary, Human Resources Development Branch, in the Treasury Board. I expect to be joined by Jean-Guy Fleury around 10 a.m. He is the Deputy Secretary, Personnel Policy Branch, in the Treasury Board. He presently is meeting in a full session with all the Public Service unions, planned a long time ago. He would like to jump out of that and join us about 10 a.m., and will stay with us until the end of the session this morning.

We're here at your request. I have some very brief opening comments.

First, I must apologize to the committee for an inadvertent error in my original opening statement that was drawn to my attention by a friendly colleague very recently. I correctly noted the support of the Auditor General and his predecessor for Public Service 2000, for legislative overhauling and for increasing autonomy of managers. However, I attributed a statement to him that should have been attributed not to the Auditor General but to the Comptroller General of Canada. Both of them were appearing at the same time before the Public Accounts Commitee.

I'm afraid there was confusion in the preparation of my remarks. I have written to the Auditor General to apologize to him for any embarrassment, though I suspect all the embarrassment rests on my shoulders and those of my staff.

• 0945

Secondly, it's now 10 months since the tabling of the legislation, and I believe you've had about 20 hours of witnesses. Some of them have been supportive. Others have expressed concerns, in some cases very deep ones, about some of the provisions in the legislation.

Of course the government has been following the hearings very closely, and in tabling the amendments of the government with you last week, we believe we are responding to some of the concerns that have been expressed—in some cases perhaps to remove them, in other cases at least to reduce them.

Other concerns, we believe, will similarly be addressed through the regulatory or policy intentions of the government and of the Public Service Commission, and these too will be shared with you in due course. The submission by deputy ministers, which was also tabled with the committee last week, I hope will also be helpful in indicating the kind of regime we're trying to bring about in the Public Service of Canada.

I, accompanied by officials from the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission, will be available throughout the clause-by-clause stage to assist the committee to the best of our ability. As well, there are a number of other officials in the room today who have expertise that exceeds our own in regard to the intricacies of the Public Service Employment Act and the Public Service Staff Relations Act—or indeed, for that matter, the Surplus Crown Assets Act. They will be available to answer any questions we cannot handle. They will attend as required throughout the remaining stages of the committee's review of the bill, and as soon as the committee's schedule is determined, they will ensure that they are in attendance when needed.

[*Traduction*]

témoigner devant vous avec ses deux collègues; et M. Robert Lafleur, sous-secrétaire, Direction du perfectionnement des ressources humaines au Secrétariat du Conseil du Trésor. Je m'attends à ce que M. Jean-Guy Fleury se joigne à nous, à 10 heures. Ce dernier est sous-secrétaire, Direction de la politique du personnel au Secrétariat du Conseil du Trésor. Il assiste actuellement à une réunion plénière avec les représentants de tous les syndicats de la Fonction publique, réunion organisée il y a déjà longtemps. Il va essayer de se libérer et se joindre à nous à 10 heures et il sera là jusqu'à la fin de la réunion de ce matin.

Nous sommes ici à votre demande et je voudrais commencer par quelques brèves observations.

Tout d'abord, je dois des excuses aux membres du comité, car une erreur s'est glissée dans ma première déclaration d'ouverture. J'ai fait part, correctement, de l'appui du vérificateur général et de son prédécesseur à l'égard de Fonction publique 2000, de la révision de la législation et de l'accroissement des pouvoirs des gestionnaires. Par contre, j'ai attribué une déclaration à l'actuel vérificateur général alors qu'elle avait plutôt été faite par le contrôleur général à une audience du Comité des comptes publics où ces deux personnes étaient présentes.

Je crains qu'il n'y ait eu confusion lors de la préparation de mon exposé. Je me suis excusé auprès du vérificateur général pour avoir pu le mettre dans l'embarras, un embarras qui, je pense, retombe plutôt sur moi et sur mon personnel.

Ensuite, il y a maintenant dix mois que le projet de loi a été déposé et vous avez entendu plus de 20 heures de témoignages, certains à l'appui du projet de loi, d'autres pour exprimer de vives inquiétudes à l'égard de certaines dispositions.

Le gouvernement a suivi les témoiognages avec attention. À mon avis, il est possible de dissiper ou, à tout le moins, d'atténuer un certain nombre de ces inquiétudes grâce aux amendements qu'il a présentés aux membres du comité la semaine dernière.

Les autres préoccupations seront sans doute abordées lorsque le gouvernement et la Commission de la fonction publique vous feront part de leurs intentions sur le plan de la réglementation ou des politiques, au moment de l'étude de chacun des articles. Le mémoire présenté par les sous-ministres, les leaders administratifs de la fonction publique, la semaine dernière, devrait également être utile.

Mes collègues du Secrétaritat du Conseil du Trésor et de la Commission de la fonction publique et moi serons à votre disposition pendant tout le processus d'étude de chaque article afin d'aider le comité au meilleur de nos capacités. De plus, il se trouve dans la salle d'autres fonctionnaires ayant des connaissances expertes sur la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et même la Loi sur les biens de surplus de la Couronne. Ils pourront répondre à toute question à laquelle nous ne serons pas en mesure de répondre. Ils seront présents au besoin tout au long de cette étape de l'examen du projet de loi et, dès que le calendrier du comité sera établi, ils veilleront à assurer une présence au besoin.

[*Text*]

Finally, I wish to congratulate personally Mrs. Catterall for Bill C-328, her private member's bill, which would designate a week of the year in honour of the work of public servants. We appreciate very much the support that this indicates, not only from herself, but also from other parties. I am certain that this will be very much appreciated by public servants across the country.

Mr. Chairman, we are in your hands. If you wish us to try to decode the amendments that have been brought forward to try to indicate which are, in our judgment, the most significant, then we'd be happy to do so; but it's up to you.

The Chairman: All the members have copies of the amendments. I'd like to go through each amendment, one at a time, and members who need clarification or want to ask some questions could do so at that point. Just for the sake of reference, because the pages aren't numbered, you could refer to, for example, clause 2, page 2, as you go through so we all can try to keep up to date.

Mrs. Catterall (Ottawa West): I'd like to ask a couple of general questions before we get into this. I'm very cognizant of the assurance of the former President of the Treasury Board that only amendments acceptable to all parties would be brought forward in a bill, and I really regret that the Treasury Board has not chosen to honour that commitment.

I wonder if you could indicate to us as we go through the amendments why they're being brought forward and which ones are a result of discussions with employee representatives.

Secondly, my recollection is that at our first meeting there was considerable discussion about regulations and the fact that a number of those have been drawn up and would be tabled with the committee. When can we expect those regulations, since a lot of the bill is simply a framework for regulating as opposed to actually deciding what's going to happen with the Public Service?

Thirdly, you referred to a submission by deputy ministers and I'm not sure what submission it is.

Mr. Edwards: If I might try to respond to those in reverse order, I wrote a note to the clerk of the committee, I believe, or to you yourself, Mr. Chairman, conveying a submission from deputy ministers on Bill C-26. That would have been, I believe, Thursday of last week. It's quite a brief document.

The Chairman: This is the letter I have here.

Mr. Edwards: With the attachment.

The Chairman: Yes, with an attachment. I'll have the clerk copy and distribute that.

Mrs. Catterall: In other words, the deputy ministers who wrote the bill are writing to tell us how much they like it. Is that the case?

[*Translation*]

Enfin, monsieur le président, je tiens à féliciter personnellement Mme Catterall de si bien faire avancer le projet de loi C-328 qu'elle a présenté en vue de l'établissement d'une semaine nationale destinée aux fonctionnaires. Nous sommes très heureux de constater non seulement l'appui de Mme Catterall, mais aussi celui des députés de tous les partis. Je suis persuadé que les fonctionnaires seront nombreux à apprécier cette généreuse attention.

Monsieur le président, nous sommes à votre disposition. Et si vous souhaitez que nous commencions par tenter de mettre en relief les principaux amendements, nous sommes en mesure de le faire.

Le président: Tous les membres du comité ont des exemplaires des amendements. J'aimerais que nous examinions chaque amendement, un à la fois; les députés qui souhaitent des éclaircissements ou qui veulent poser des questions pourront alors le faire. Pour nous faciliter les choses, puisque les pages ne sont pas numérotées, pourriez-vous peut-être donner la références en disant par exemple, article 2, page 2, afin que nous puissions suivre.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Auparavant, j'aimerais poser quelques questions d'ordre générale. Je me souviens très bien que l'ancien président du Conseil du Trésor avait promis de ne présenter que les amendements qui étaient acceptables à tous les partis. Je regrette vraiment que le Conseil du Trésor ait choisi de ne pas honorer cet engagement.

Pourriez-vous peut-être, pour chaque amendement, nous donner une justification et nous expliquer lesquels font suite à des entretiens avec les représentants syndicaux.

Deuxièmement, si j'ai bonne mémoire, à notre première réunion, il avait beaucoup été question de règlements et on avait mentionné que plusieurs de ceux-ci avaient déjà été rédigés et seraient déposés ici. Puisque le projet de loi ne constitue qu'un cadre à la réglementation plutôt que des modalités sur l'avenir de la fonction publique, quand pouvons-nous nous attendre à recevoir ces règlements?

Troisièmement, vous avez mentionné un mémoire présenté par les sous-ministres; de quoi s'agit-il au juste?

M. Edwards: Permettez-moi de commencer par la fin. J'ai envoyé un mot au greffier du comité ou plutôt, je pense, à vous-même, monsieur le président, pour vous transmettre le mémoire des sous-ministres sur le projet de loi C-26. Je pense que c'était jeudi de la semaine dernière. C'est un court document.

Le président: J'ai ici la lettre.

M. Edwards: Et les pièces jointes?

Le président: Oui, et les pièces jointes. Je vais demander au greffier d'en faire des copies et de les distribuer.

Mme Catterall: En d'autres termes, les sous-ministres qui ont rédigé ce projet de loi nous écrivent pour nous dire à quel point ils en sont satisfaits. Est-ce cela?

[*Texte*]

Mr. Edwards: I won't respond to that, Mr. Chairman. However, I think members will find it a useful document in indicating the kind of regime we're trying to bring about. This is a public statement by deputy ministers as to how they anticipate certain provisions of the bill operating. I think that will be found to be quite useful.

• 0950

I will attempt to indicate where there is agreement with the Public Service unions on any of this new batch of amendments we have brought in.

On the other question about regulations, I'm in the hands of the committee on that. We do have packages of regulatory content. It's not legal drafting, of course, nor should it be. That will be done during the summer, at least after the passage of the bill, in conjunction with all the various parties who need to be consulted. But we do have the normal type of regulatory description, which can be shared with the committee as and when it feels appropriate. It could be held until clause-by-clause study, and done clause by clause, or it could be shared with you at an earlier stage.

Mrs. Catterall: I would like to see it as soon as possible, because again, it affects the kinds of amendments I want to draft over the break.

Ms Langan (Mission—Coquitlam): That would be my position as well. It would affect how we would be drafting amendments and it would be useful to have those regulatory documents prior to the break.

There are some amendments that certainly are refreshing to see. Some are significant by their absence, and certainly some further confuse what can be a confusing document. Rather than go into any kind of discussion of it. . .my main concern was the policy and regulations. Possibly we could proceed and intervene at that point rather than making a statement now.

The Chairman: Mr. Kempling, do you have anything to say?

Mr. Kempling: No objections.

The Chairman: If you could table those with the clerk, then, the clerk will do his best to make sure members receive copies and they will be discussed when we move to clause-by-clause study.

Mrs. Catterall: I can only comment, Mr. Chairman, that I thought we were trying to simplify the process here and get rid of that eight-foot-long stack of regulations and procedures and policies that hold things up.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): He is measuring them by weight, Mrs. Catterall.

Ms Langan: By trees.

Mrs. Catterall: It seems to me we're just developing a whole new ten-foot-shelf full of regulations.

The Chairman: Okay, Mr. Edwards. If you can go through the amendments here and point out those of technical merit, maybe we could move through those quickly, and then for those of more substance, I'm sure the members would appreciate a more detailed explanation.

[*Traduction*]

M. Edwards: Je ne répondrai pas à cette remarque, monsieur le président. Par contre, je pense que les membres du comité trouveront utiles ce document qui explique le genre de régime que nous essayons d'instaurer. Il s'agit de l'énoncé public de la façon dont les sous-ministres prévoient appliquer certaines dispositions du projet de loi. Je pense que vous constaterez que c'est très utile.

Pour tous ces nouveaux amendements que nous avons apportés, j'essaierai d'indiquer si les syndicats de la fonction publique sont d'accord ou pas.

Quant à la question relative aux règlements, c'est au comité de décider. Nous avons des séries de dispositions réglementaires qui, bien sûr, ne sont pas encore sous forme légale. La rédaction sous forme légale se fera pendant l'été, ou du moins après que le projet de loi aura été adopté et en consultation avec toutes les parties intéressées. Mais en attendant, nous avons une description des règlements que nous pourrons communiquer aux membres du comité lorsqu'ils le demanderont. Nous pourrions le faire au moment de l'étude article par article, mais nous pourrions également vous donner ces renseignements avant cela.

Mme Catterall: J'aimerais voir cela le plus tôt possible car cela risque d'avoir une incidence sur les amendements que j'ai l'intention de préparer pendant le congé de Pâques.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): C'est également ce que je pense. Nous avons tout intérêt à voir ces documents avant le congé, cela ne pourra que nous aider à rédiger nos amendements.

En tout cas, il y a des amendements que nous voyons avec plaisir. Il y a d'autres qui brillent par leur absence et d'autres qui compliquent encore un document qui n'est déjà pas très simple. Au lieu d'en discuter... Je m'intéresse surtout aux aspects politiques et réglementaires. Peut-être pourrions-nous commencer puis soulever la question le moment venu au lieu de le faire tout de suite.

Le président: Monsieur Kempling, vous avez quelque chose à dire?

M. Kempling: Je n'ai pas d'objection.

Le président: Si vous pouviez confier ces documents au greffier, il en fera parvenir des exemplaires aux membres du comité et nous pourrons en discuter au moment de l'étude article par article.

Mme Catterall: Monsieur le président, je crois que nous essayons de simplifier le processus et d'éliminer cette étagère de règlements, de procédures et de politiques de huit pieds de long qui ralentit tout le processus.

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Madame Catterall, il ne les mesure pas, il les pèse.

Mme Langan: En arbres.

Mme Catterall: Il me semble que nous sommes en train d'organiser une nouvelle étagère de 10 pieds de long.

Le président: D'accord, monsieur Edwards. Vous pourriez peut-être passer en revue les amendements, nous signaler ceux qui sont de nature technique assez rapidement après quoi je suis certain que les députés apprécieront des explications plus détaillées sur les autres amendements.

[*Text*]

Mr. Edwards: If we start with the Public Service Employment Act, which is at the front end of the bill—so there's some rationale to so beginning—the first motion for amendment is on subclause 2.(3), which is on the eligibility of designated persons to enter competitions. This is a technical amendment of no particular significance, other than just to clear up the wording. In our judgment, it has no significance beyond that.

Ms Langan: What does taking out section 13 do? For example, for military personnel coming into the government service, what's the—

Ms Ginette Stewart (Commissioner, Public Service Commission): The original amendment removed the current provision in the Public Service Employment Act that permits members of the Armed Forces, the RCMP, and CSIS to be considered for closed competitions that are normally open to the employees of the Public Service. This proposed amendment deletes that particular provision. In other words, members of the Canadian Armed Forces, the RCMP, and CSIS will no longer be eligible to compete in closed competitions. They will be eligible to compete, of course, in open competitions.

• 0955

Mr. Edwards: But this amendment today, what—

Ms Stewart: The reference to section 13 is intended to ensure that persons who are mentioned in that particular clause are deemed to be employed in the Public Service for purposes of closed competition.

The reference to section 13, which referred to the part of the Public Service where these people were to be employed, no longer applies today as a result of the deletion of subsection 2(2).

Ms Langan: I'm not sure that I'm clear, Mr. Chairman.

Mr. Fee: Mr. Chairman, I'm not clear on the reason for the deletion.

Ms Stewart: Actually this amendment was brought forward by the legal drafters. It's just a housekeeping amendment. Section 13 no longer mentions employment in the Public Service—

Ms Langan: Under the new clause—

Ms Stewart: Under the new clause, that's right. Therefore, there is no longer a need to refer to section 13 when we refer to clause 13.

Ms Langan: It doesn't change anything?

Ms Stewart: It doesn't change anything whatsoever.

The Chairman: The next one is subclause 2.(4)—

Mrs. Catterall: I wonder if we could try to co-ordinate with our briefing book, Mr. Chairman.

The Chairman: We're trying to find something to co-ordinate with, so members are not scurrying, looking for—

[*Translation*]

M. Edwards: Si l'on commence par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui se trouve au début du projet de loi—c'est donc logique de commencer par là—le premier amendement proposé porte sur l'alinéa 2.(3) qui traite de l'admissibilité aux concours des personnes désignées. Il s'agit d'un amendement technique qui n'a pas grand effet sinon de rendre l'énoncé plus clair. À notre avis, c'est le seul effet de cet amendement.

Mme Langan: À quoi sert-il de supprimer l'article 13? Par exemple le personnel militaire qui entre à la fonction publique, dans ce cas...

Mme Ginette Stewart (commissaire, Commission de la fonction publique): Au départ la modification prévue dans le projet de loi C-26 supprimait la disposition actuelle de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui autorise les membres des Forces armées, de la GRC et du SCRS à se présenter à des concours fermés qui sont d'ordinaire réservés aux employés de la fonction publique. Ce projet d'amendement annule cette disposition. Autrement dit, les membres des Forces armées canadiennes, de la GRC et du SCRS ne seront plus autorisés à se présenter à des concours fermés. Bien sûr, ils pourront toujours se présenter à des concours ouverts.

M. Edwards: Mais cet amendement qu'on nous apporte aujourd'hui...

Mme Stewart: La référence à l'article 13 permet de considérer les personnes mentionnées dans cet article comme des employés de la fonction publique aux fins des concours fermés.

La référence à l'article 13, qui contient une référence aux services de la fonction publique dans lesquels ces personnes devaient être versées, ne s'applique plus aujourd'hui puisque l'alinéa 2(2) a été supprimé.

Mme Langan: Je ne suis pas certaine d'avoir compris, monsieur le président.

M. Fee: Monsieur le président, je ne comprends pas pourquoi cela a été supprimé.

Mme Stewart: En fait, cet amendement a été proposé par les rédacteurs juridiques. Il s'agit d'un simple ajustement. L'article 13 ne mentionne plus l'emploi dans la fonction publique...

Mme Langan: Avec le nouvel article...

Mme Stewart: Dans le nouvel article, exactement. Par conséquent, il n'est plus nécessaire de faire une référence à l'article 13 de la loi quand on fait une référence à l'article 13 du projet de loi.

Mme Langan: Cela ne change rien?

Mme Stewart: Absolument rien.

Le président: Nous passons maintenant à l'alinéa 2.(4)...

Mme Catterall: Monsieur le président, j'aimerais savoir où nous en sommes dans notre classeur.

Le président: Nous essayons de trouver des repaires pour que les députés n'aient pas sans cesse à feuilleter pour...

[*Texte*]

Mr. Edwards: I'm told this will clarify things. I should be saying we're on the page that says "For use in Parliament, Clause 2". Is that—

Mrs. Catterall: I wonder if you could refer to the briefing book that members of the committee have been provided with, and the page in that briefing book. That would certainly help a lot.

Mr. Edwards: Okay, we're on page 7 of the briefing book, and my apologies for the confusion. And that is subclause 2(4), w.hich is mentioned on page 7. We have just completed subclause 2.(3).

The Chairman: What I'll do is refer to each as we move on. So now we're on "For use in Parliament, Clause 5", pages 2 and 3.

Mr. Edwards: In your briefing book it is page 6, running on into page 7. Page 6 was the full statement of the provision, and page 7 is the amendment that is being proposed.

The amendment being proposed is a reference to the Treasury Board and the Public Service Commission, and it is to clarify the reference to portions of the Public Service, to ensure that separate employers not now required to make appointments in accordance with the Public Service Employment Act are not inadvertently made subject to its provisions, i.e., the autonomy that certain employers have had should continue.

• 1000

It is believed that this is purely for greater clarity—

Mrs. Catterall: Back up. We are on page 6 of the briefing book, clause 2.

Mr. Edwards: Subclause 2.(4).

Mrs. Catterall: I don't find a line 1.

Mr. Edwards: It is, we believe, purely for greater clarity in drafting. We are not changing the world or attempting to in regard to the separate employers. We believe, on advice from lawyers, that this will ensure that clarity is there. It is not, we believe, of significance.

Now we are going to move to proposed subsection 5.(1), which is on page 11 of your briefing book.

The Chairman: Now I think we have a system.

Mr. Edwards: Here is the first, we believe, of substantive amendments in response to concerns that have been expressed by Mrs. Catterall and by some of the unions, the Professional Institute in particular. There is a desire, through amendment, to give the Public Service Commission the full authority to launch employment equity type programs without having to get the approval of the Treasury Board.

I recall testimony suggesting this made the Public Service Commission subservient to the Treasury Board. Any such nuance would be removed by this amendment.

Ms Langan: It may be because one is trying to wade through all of this that I have misinterpreted it, but it would appear to me at first blush that this amendment, in fact, further reduces the power of the PSC.

[*Traduction*]

M. Edwards: On me dit que cela va éclaircir la situation. Je précise que nous en sommes à la page qui porte la mention «à l'usage du Parlement, article 2». Est-ce que...

Mme Catterall: Auriez-vous l'obligeance de nous donner la référence pour le classeur qui a été distribué aux membres du comité, la référence de ces pages-là. Cela nous aiderait beaucoup.

M. Edwards: D'accord, nous en sommes à la page 7 et je vous prie de m'excuser si cela a pu paraître confus. Il s'agit du paragraphe 2(4) qui est mentionné à la page 7. Nous venons d'en terminer avec le paragraphe 2.(3).

Le président: Je vais vous donner les références au fur et à mesure. Nous en sommes maintenant à «à l'usage du Parlement, article 5» pages 2 et 3.

M. Edwards: Dans votre classeur ce sont les pages 6 et 7. À la page 6 vous avez la disposition in extenso et à la page 7 la modification proposée.

Cette modification se réfère au Conseil du Trésor et à la Commission de la fonction publique et elle précise quels secteurs de la fonction publique sont concernés pour que des employeurs distincts qui ne sont pas actuellement tenus de faire des nominations conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ne soient pas assujettis à ces dispositions par inadvertance. Autrement dit, on réaffirme l'autonomie dont jouissent certains employeurs.

Il s'agit d'une simple précision...

Mme Catterall: Revenons en arrière. Nous en sommes à la page 6 du classeur, à l'article 2.

M. Edwards: Au paragraphe 2.(4).

Mme Catterall: Je ne trouve pas la ligne 1.

M. Edwards: Il s'agit simplement de préciser l'énoncé. En ce qui concerne les employeurs distincts, nous ne cherchons pas à tout chambouler mais d'après ce que nous ont dit certains avocats, cela rendra la disposition plus claire. Ça n'a pas une importante énorme.

Nous passons maintenant au paragraphe 5.(1) qui se trouve à la page 11 de votre classeur.

Le président: Je crois que je viens de trouver un système.

M. Edwards: Voici, je crois, le premier des amendements de fond que nous avons préparés à cause des réserves exprimées par Mme Catterall et par certains syndicats, en particulier l'Institut professionnel. Avec cet amendement, on veut donner à la Commission de la fonction publique pleins pouvoirs pour mettre en oeuvre des programmes d'équité de l'emploi sans avoir à demander une autorisation au Conseil du Trésor.

Certains témoins avaient observé que cette situation assujettissais la Commission de la fonction publique au Conseil du Trésor. Cet amendement supprimerait une telle nuance.

Mme Langan: Je me trompe peut-être dans tout ce désordre, mais à première vue, il me semble que cet amendement réduit encore les pouvoirs de la CFP.

[*Text*]

Mr. Edwards: We don't believe that's the case. It is certainly not what our lawyers are telling us. It basically takes away the requirement of the commission to act only in response to requests from the Treasury Board.

Ms Langan: Mr. Chairman, can you give us the rationale, then, for taking out the list of those who would be included?

Ms Stewart: The list of those people who are to be included—

Ms Langan: Reason of race, national or ethnic origin.

Ms Stewart: It's in proposed subsection (5) of the motion for amendment, which says:

(5) In this section, "employment equity program" means a policy of program established by the Treasury Board for the improvement of employment and career opportunities in the Public Service for persons or groups of persons that are disadvantaged, including those that are disadvantaged by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.

Is that what you are looking for?

Ms Langan: Yes. We are taking that out and putting in—

Ms Stewart: In proposed subsection (5).

Mr. Edwards: We are not taking it out.

Ms Stewart: It is going in.

Ms Langan: Where?

Ms Stewart: There are three amendments proposed that relate to employment equity. The first one, which is the most comprehensive one, would mean that the current proposed subsection 5.(1) would be replaced in its entirety with a new proposed section with five subsections.

Ms Langan: Got it. Okay.

Mrs. Catterall: I have two questions. One, as I see it, this still makes the Public Service Commission subservient to Treasury Board in that proposed subsection (5) says:

'employment equity program' means a policy or program established by the Treasury Board

I would ask Mr. Edwards, what is the policy of Treasury Board with respect to employment equity?

Mr. Edwards: The policy of Treasury Board with respect to employment equity has been laid out, I guess, now for some years and is very consistent with the provisions that are in the Employment Equity Act, which of course is under review at this time. It is also expected that as that act is adjusted either through statutory means or otherwise, the policy inside the Public Service will also be adjusted so that we are consistent inside and outside.

• 1005

Mrs. Catterall: How many inches is that policy document?

[*Translation*]

M. Edwards: Je ne crois pas que ce soit le cas. En tout cas, ce n'est pas ce que nos avocats nous disent. Cet amendement permet à la Commission d'agir, même en l'absence d'une requête du Conseil du Trésor et jusqu'à présent cela n'était pas possible.

Mme Langan: Monsieur le président, dans ce cas pouvez-vous nous dire pour quelle raison on a décidé de supprimer la liste des personnes concernées?

Mme Stewart: La liste des personnes concernées...

Mme Langan: Pour des raisons de race, d'origine national ou ethnique.

Mme Stewart: Cela figure dans l'article (5), l'amendement proposé précise:

(5) Au présent article, «programme d'équité en matière d'emploi» s'entend de toute orientation que le Conseil du Trésor fixe ou de tout programme qu'il établit en vue d'améliorer l'emploi et les perspectives de carrière au sein de la fonction publique des personnes ou des groupes de personnes défavorisées notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

C'est ce que vous cherchiez?

Mme Langan: Oui, nous supprimons donc cela pour le remplacer...

Mme Stewart: L'article (5).

M. Edwards: Nous ne le supprimons pas.

Mme Stewart: Nous l'ajoutons.

Mme Langan: Où?

Mme Stewart: Trois amendements portent sur l'équité en matière d'emploi. Le premier, qui est le plus exhaustif, remplace la totalité du paragraphe 5.(1) actuel par un nouveau paragraphe qui contient cinq alinéas.

Mme Langan: D'accord. Je l'ai.

Mme Catterall: J'ai deux questions. Premièrement, si j'ai bien compris, la Commission de la fonction publique cède toujours le pas au Conseil du Trésor puisque ce paragraphe (5) précise:

«programme d'équité en matière d'emploi» s'entend de toute orientation que le Conseil du Trésor fixe

Monsieur Edwards, quelle est la politique du Conseil du Trésor en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi?

M. Edwards: La politique du Conseil du Trésor en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi a été fixée depuis un certain nombre d'années et est tout à fait conforme aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui est actuellement en cours de révision. D'autre part, lorsque des ajustements à la loi seront effectués par des moyens statutaires ou autres, cela aura pour effet d'ajuster la politique à l'intérieur de la fonction publique, créant ainsi une uniformité.

Mme Catterall: Ce document sur la politique, combien de pouces fait-il?

[*Texte*]

Mr. Edwards: The author, Mr. David Brown, is here, and I imagine we can get an answer.

Mrs. Catterall: Is it something that can be easily circulated to the committee? That is all I want to know.

Mr. Edwards: Yes.

Mrs. Catterall: My second question is, why is Treasury Board or the government, if you will, insistent on having in legislation the requirement for employment equity by all private sector employers it regulates but not for itself?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I believe it is the intent of the government to correct that either through revisions to the Employment Equity Act or perhaps through revisions to the Financial Administration Act. I cannot say that for a certainty, but it is my understanding the government is thinking about that. Obviously the government needs to wait to see the outcome of deliberations over the Employment Equity Act because you wouldn't want to adjust it here, now, and then find you have to adjust again after that.

Mrs. Catterall: Well, I might. I might because we don't know when the Employment Equity Act is going to get changed and brought in. In fact, after five years of imposing it on others, I don't see why it's not possible to put it in right now in this bill, which governs employment in the Public Service, and if there are any necessary collateral changes when the Employment Equity Act is changed, to make them at that time. Is there any rationale for not doing it now?

Mr. Edwards: I must leave that to the government, unless Mr. Brown wants to add to that.

Mr. David Brown (Assistant Secretary, Employment Equity, Planning and Development Branch, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat): Mr. Chairman, if I may, I think there are two questions Mrs. Catterall was asking that I can try to answer for her.

The policy itself, in fact, is five pages in both official languages. What I have here is a document that was submitted to the Employment Equity Act review committee about a month ago by Ian Clark, the secretary of the board. If you don't have copies available we can certainly supply them. I have my own copy here if anyone would like to look at it, and we have the policy in that.

In terms of the act, broadly speaking the answer Ian Clark gave to the committee was that this is a matter for ministers. I think one of the issues is going to be what precisely are the terms the committee is going to recommend for the sorts of measures that should be applied to employers, because there have been a number of proposals. I think that is one consideration.

The second consideration is that there already is a separate statutory regime for employment in the Public Service in the sense that there is one law for the Public Service and another for other employers. In our view, the advice we have been offering is that as much as possible, employment equity should be built on the management systems and procedures of the Public Service and not something off in a corner, because there is a high risk of

[*Traduction*]

M. Edwards: Son auteur, M. David Brown est parmi nous et il devrait pouvoir répondre.

Mme Catterall: Je veux seulement savoir s'il est possible de distribuer ce document aux membres du comité?

M. Edwards: Oui.

Mme Catterall: Ensuite, comment se fait-il que le Conseil du Trésor ou le gouvernement, si vous voulez, insiste pour imposer des conditions d'équité en matière d'emploi à tous les employeurs du secteur privé qu'il réglemente, sans pour autant se les imposer à lui-même?

M. Edwards: Monsieur le président, le gouvernement a l'intention de rectifier cette situation, soit en remaniant la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit peut-être en révisant la Loi sur l'administration financière. Je ne peux pas vous le dire avec certitude, mais je crois que ce sont les intentions du gouvernement. Évidemment, il lui faut attendre l'issue des délibérations sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour ne pas être obligé de procéder à des ajustements deux fois.

Mme Catterall: Cela ne me gênerait probablement pas. En effet, je ne sais pas quand on a l'intention de modifier la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En fait, puisqu'on a imposé ces dispositions pendant cinq ans à tout le monde, je ne vois pas pourquoi on ne pourrait pas les inscrire dans ce projet de loi tout de suite, un projet de loi qui régit l'emploi dans la fonction publique. Ensuite, s'il est nécessaire de modifier la Loi sur l'équité en matière d'emploi en conséquence on pourra toujours le faire. Qu'est-ce qui empêcherait de commencer tout de suite?

M. Edwards: C'est au gouvernement de répondre à cette question, à moins que M. Brown n'ait quelque chose à ajouter.

M. David Brown (secrétaire adjoint, Division de l'équité en matière d'emploi, de la planification et de l'élaboration des politiques, secrétariat du Conseil du Trésor): Monsieur le président, si vous le permettez, Mme Catterall a posé deux questions auxquelles je vais essayer de répondre.

La politique proprement dite occupe cinq pages dans les deux langues officielles. J'ai ici un document qui a été soumis au comité de révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi il y a environ un mois par Ian Clark, le secrétaire du conseil. Si vous n'en avez pas d'exemplaire, nous pourrons vous en fournir. J'ai ici mon exemplaire personnel, que je vous invite à consulter si vous le souhaitez. La politique est énoncée dans ce document.

Quant à la loi, Ian Clark a dit que c'était aux ministres de répondre à cette question. À mon sens, le comité va être appelé à recommander des mesures qui devraient s'appliquer aux employeurs, et pour le faire, il va s'inspirer d'un certain nombre de propositions. Voilà pour une considération.

D'autre part, le régime statutaire pour l'emploi dans la fonction publique est déjà distinct puisque une loi existe pour la fonction publique et une autre pour les autres employeurs. Nous considérons que dans toute la mesure du possible l'équité en matière d'emploi doit être fondée sur les systèmes et procédures de gestion de la fonction publique et non pas sur des dispositions accessoires. En effet, on risque trop de marginaliser le programme en procédant de cette façon. Il

[*Text*]

marginalization of the program that way. So it would be much preferable to build it right in, make it a core element of existing employment regimes. Then the question as a practical matter becomes how you do that.

Mrs. Catterall: The obvious conclusion of that is that this is the act it should be built into.

Mr. Brown: It would be the Financial Administration Act, the one that provides for the role of Treasury Board and the framework of policies for managing the Public Service.

Mrs. Catterall: And this is the Act that provides for the role of Treasury Board, the Public Service Commission, the Privy Council Office, and based on your own argument or Mr. Clark's in his brief, integrates all those policy areas. This is the act it belongs in.

Mr. Brown: This may well be the act. I guess the view is that this may not be the time.

Mrs. Catterall: What is the time for employment equity? What is the time for fairness? I am sorry, I should save that question for the minister. I apologize.

The Chairman: Mr. Brown, I will send the clerk down and maybe we can get copies of those five or six pages you referred to and distribute them to the members at this meeting.

Mrs. Catterall: I have one more question. Is there an explanation for why the government has redrafted this section but has not included sexual orientation?

• 1010

Mr. Edwards: That issue has, in fact, surfaced in the last few days through some contacts we've had with Mr. Robinson's office. It also surfaced, I believe, in some of the testimony last week. The issue is a bigger issue than just this bill, and we are in discussions now with Justice as to what our response, and indeed what the government's response, on that should be.

Mrs. Catterall: My recollection is that it's Cabinet policy that sexual orientation is a prohibited ground of discrimination.

Mr. Edwards: I believe up to now the Canadian Human Rights Act has not been adjusted to that. We certainly are aware of the issue. I hope we will have a much better response at the time of clause-by-clause study.

Mrs. Catterall: Thank you. I hope so too.

Ms Langan: I feel heartened, because I was waiting until we got to clause 5 to ask the same question, why sexual orientation is not included. I'm surprised that it had to surface a few days ago before it was considered by this body, because there have been responses in the House on a number of occasions assuring that this would be discussed or included and was the policy of the government. While the Human Rights Act might not have been changed, the time to do it is

[*Translation*]

serait donc bien préférable d'inscrire ces dispositions au centre même des régimes d'emploi actuels. Vient ensuite la question pratique de savoir comment on doit procéder.

Mme Catterall: La réponse évidente est qu'il faudrait inscrire cela dans cette loi-ci.

M. Brown: Il faudrait que ce soit dans la Loi sur l'administration financière, puisque c'est celle qui précise le rôle du Conseil du Trésor et le cadre des politiques d'administration de la fonction publique.

Mme Catterall: C'est cette loi-ci qui fixe le rôle du Conseil du Trésor, de la Commission de la fonction publique, du Bureau du conseil privé et, d'après ce que vous dites vous-même ou ce que M. Clark explique dans son mémoire, c'est cette loi qui regroupe toutes ces politiques. Voilà où cela doit figurer.

M. Brown: C'est fort possible. Le gouvernement doit penser que le moment n'est pas bien choisi.

Mme Catterall: Le moment bien choisi pour l'équité en matière d'emploi? Le moment bien choisi pour être juste? Je suis désolée, c'est une question que je devrai poser au ministre. Je vous prie de m'excuser.

Le président: Monsieur Brown, je vais envoyer notre greffier faire des photocopies de ces cinq ou six pages dont vous avez parlé; il pourra ensuite les distribuer avant la fin de cette séance.

Mme Catterall: J'ai encore une question. Sait-on pourquoi le gouvernement a omis l'orientation sexuelle lorsqu'il a remanié cet article?

M. Edwards: C'est justement une question qui a fait surface au cours des derniers jours car nous avons eu des contacts avec le bureau de M. Robinson. Je crois qu'il en a été question également au cours des témoignages que vous avez entendus la semaine dernière. C'est une notion qui dépasse le cadre de ce projet de loi et nous discutons actuellement de notre position, en fait celle du gouvernement, avec les gens du ministère de la Justice.

Mme Catterall: Je crois me souvenir que le Cabinet considère l'orientation sexuelle comme un motif de discrimination interdit.

M. Edwards: Je crois que la Loi canadienne sur les droits de la personne n'a toujours pas été modifiée. Nous sommes conscients du problème et j'espère pouvoir vous fournir une réponse plus satisfaisante au moment de l'étude article par article.

Mme Catterall: Merci. Je l'espère aussi.

Mme Langan: J'attendais que nous en soyons à l'article 5 pour poser justement cette question, pourquoi l'orientation sexuelle ne figure pas dans la liste, et ce que vous dites m'encourage. Je suis surprise d'entendre qu'on a commencé à en parler il y a quelques jours car on nous a assuré à la Chambre à plusieurs reprises que telle était la politique du gouvernement, qu'on avait l'intention de faire quelque chose ou d'ajouter cette mention. La Loi canadienne

[*Texte*]

when legislation is changing. I hope that will seriously be taken into account on this legislation. You probably have some signals from both Mrs. Catterall and I that we expect it to be included.

Mr. Edwards: We hear the signals. Well, we see them; maybe you don't hear signals. Whichever.

Moving on to pages 15 and 16, clause 8, the Public Service Employment Act, there are a couple here. We believe these are very technical.

Ms Langan: I'm sorry to take you back, but I thought we were going to discuss clause 5 separately, the "idem" one, or I would have commented earlier. I thought we were doing just that one-clause amendment first.

The Chairman: Mrs. Catterall had jumped down to clause 5. But I have no problem with going back.

Ms Langan: I just want to clarify what this addition means, the subsections (2), (3), (4), and (5), particularly (2):

> A deputy head may request the Commission to implement an employment equity program in that part of the Public Service over which the deputy head has jurisdiction.

Does this mean that on an ad hoc basis, deputy heads will be able to implement employment equity without some kind of overall policy?

Mr. Edwards: There will be an overall policy. Indeed, there is an overall policy within which the deputies must operate. There is a further check, and that is that when they come forward to the commission saying that they have a particular problem and they need a special recruitment program for native people, or what have you, the commission also has a check on that to make certain that what's being proposed is sound.

Ms Langan: So it's expected that deputy heads will get into the role of employment equity.

Mr. Edwards: Indeed, yes. At the risk of being argumentative, I believe they have been, even if the results are not as satisfactory as you or many others would like, or indeed I would like.

Going to pages 15 and 16 on the powers of the commission and other persons, we've a couple of technical amendments there.

The Chairman: We are into clause 8.

Mr. Edwards: Clause 8. I don't think there's anything of significance there. But Ms Langan would like to come in, Mr. Chairman.

Ms Langan: Could you tell us the definition of "inquiry"? How does that differ from an investigation? The amendment is going from "inquiry" to "investigation". Again, does this limit the power of the PSC?

Mr. Edwards: The proposal for the change originates with the Public Service Commission. I assume it doesn't restrict them, but perhaps Commissioner Stewart can throw some light on this.

[*Traduction*]

sur les droits de la personne n'a peut-être pas été modifiée, mais justement, quand on remanie une loi, c'est le moment d'agir. J'espère qu'on va y réfléchir sérieusement cette fois-ci. Vous devez comprendre que toutes les deux, Mme Catterall et moi-même, nous nous attendons à ce que ce soit mentionné.

M. Edwards: Nous voyons ce que vous dites. Je devrais plutôt dire que nous l'entendons. Peu importe.

Je passe maintenant aux pages 15 et 16, article 8, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, et nous avons ici deux amendements qui nous paraissent très techniques.

Mme Langan: Je suis désolée de retourner en arrière, mais je croyais que nous devions discuter de l'article 5 à part, le paragraphe «idem». Si j'avais su, j'en aurais parlé plus tôt. Je croyais que nous en étions toujours au premier amendement.

Le président: Mme Catterall est passé directement à l'article 5. Je n'ai pas d'objection à revenir en arrière.

Mme Langan: Je veux m'assurer que je comprends bien ce que signifient les paragraphes (2), (3), (4), et (5), et en particulier le paragraphe (2):

> Un administrateur général d'un secteur de la fonction publique peut demander à la Commission d'y mettre un oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

Est-ce que cela signifie que les administrateurs pourront mettre en place des programmes d'équité en matière d'emploi individuels, en l'absence d'une politique générale quelconque?

M. Edwards: Il y aura une politique générale. En fait, cette politique existe déjà et les administrateurs doivent la respecter. Un autre contrôle existe d'ailleurs: lorsqu'ils se présentent devant la commission pour soulever un problème particulier, demander un programme de recrutement spécial à l'intention des autochtones, par exemple, la commission peut alors s'assurer que la proposition est valable.

Mme Langan: Autrement dit, les administrateurs joueront un rôle actif en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi.

M. Edwards: Absolument. Je ne veux pas vous contredire, mais je pense qu'ils le font déjà, même si les résultats ne sont pas aussi satisfaisants que vous, moi-même ou certains autres le voudraient.

Je passe maintenant aux pages 15 et 16 qui portent sur les pouvoirs de la Commission et d'autres personnes. Nous avons ici deux amendements de nature technique.

Le président: Nous en sommes à l'article 8.

M. Edwards: Article 8. Rien de bien significatif ici, mais Mme Langan veut intervenir, monsieur le président.

Mme Langan: Pouvez-vous nous donner la définition du terme «inquiry»? Dans quelle mesure cela est-il différent du terme «investigation»? L'amendement passe du terme «inquiry» au terme «investigation». Là encore, est-ce que cela limite les pouvoirs de la CFP?

M. Edwards: C'est la Commission de la fonction publique qui a demandé ce changement. J'imagine que cela ne doit pas limiter ses pouvoirs mais le commissaire Stewart aura peut-être quelque chose à ajouter.

[*Text*]

Ms Stewart: The difference between inquiry and investigation is a very interesting question, because in French, as you have probably noticed, the words are translated by the same word, which is "*enquête*".

• 1015

Again, this was for greater clarity and to avoid conflict between various sections, between specific provisions for inquiries and investigations which are of a more general nature. There are some specific provisions in the legislation that deal with inquiries. These provisions are, for instance, proposed subsections 6.(3), 21.(1) and subsection 43. They deal with the establishment of a board of inquiry and also cover the corrective measures associated with the powers of that board of inquiry.

It was felt that in the sections dealing with audits and investigations it was confusing the issue by adding the word "inquiry" there because the word "inquiry" has some specific meanings in the proposed sections that I've just listed. We are talking about a body that is called upon to look into particular allegations, review a particular process and ensure that the objectives are very similar. One is more formal than the other. That is the best I can do to answer.

Ms Langan: Which is more formal? I would assume an inquiry is more formal than an investigation.

Ms Stewart: Yes.

Ms Langan: That brings me again back to the question of what this does to the powers. This is under proposed section 7.2, "Powers of Commission". Does this reduce the commission from inquiry to information?

Ms Stewart: No, not at all. What it does is just clarify, although I have difficulties doing that. What it does is clarify the situation, the powers of the commission. The powers of the commission are actually strengthened. We have the powers to investigate. We have the power to audit. We have the power to make reports. We have the power to conduct inquiries. All of these various situations have appropriate corrective measures associated with them.

The one great distinction with the amendments to this legislation is that the Public Service Commission will have the power to take corrective action and to order corrective action as a result of inquiries, audits and investigations.

Ms Langan: I'm still not clear about why the word "inquiry" comes out.

Ms Stewart: Maybe I could have some help from one my—

Mr. Edwards: Experts.

Ms Stewart: —officials in the PSC. I'd like to ask Dr. Len Slivinski, who is the Director General of the Staffing Programs Branch, to shed some light on this question.

Mr. Len Slivinski (Director General, Program Development (Staffing), Staffing Programs Branch, Public Service Commission): When we first made the amendment in terms of Bill C-26, what we had in that amendment was the

[*Translation*]

Mme Stewart: La différence entre ces deux termes soulève une question très intéressante car, comme vous l'avez probablement constaté, en français les deux expressions sont rendues par un même mot: enquête.

Là encore, pour plus de précision et pour éviter tout conflit entre les divers articles et les dispositions prévoyant une enquête, nous avons utilisé, dans la version anglaise, le terme «investigations» qui est plus général. Certaines dispositions du projet de loi prévoient expressément la tenue d'enquête. Il s'agit, par exemple, des nouveaux paragraphes 6.(3) et 21.(1) et de l'article 43. Ces articles traitent de la création de comités chargés de faire une enquête et des mesures de redressement associées aux attributions de ce comité d'enquête.

Nous avons jugé qu'il y aurait confusion si nous ajoutions, dans la version anglaise, le terme «inquiry» dans les dispositions portant sur les enquêtes et vérifications puisque le terme «inquiry» a un sens bien précis dans les articles du projet de loi que j'ai énumérés. Nous parlons d'un comité qui a pour mandat de faire enquête sur certaines allégations, de faire l'examen d'un processus donné et de veiller à ce que les objectifs soient très semblables. L'une de ces deux fonctions est plus officielle que l'autre. C'est la meilleure réponse que je puis vous donner.

Mme Langan: Laquelle est plus officielle? J'imagine que «inquiry» est plus officiel que «investigation».

Mme Stewart: Oui.

Mme Langan: Cela me ramène à la question des pouvoirs et attributions. Il s'agit du nouvel article 7.2, «pouvoirs de la Commission». Cela réduit-il les pouvoirs de la Commission?

Mme Stewart: Non, pas du tout. Cela donne plus de précision, même si j'ai du mal à l'expliquer. Cet article précise les pouvoirs de la Commission. Ils sont en réalité renforcés. Nous aurons le pouvoir d'effectuer des enquêtes et des vérifications. Nous aurons le pouvoir de présenter des rapports. Nous aurons le pouvoir d'effectuer toute sorte d'enquêtes. Dans chacun des cas, des mesures de redressement sont prévues.

Grâce à ces amendements, la Commission de la fonction publique sera habilitée à prendre ou à ordonner des mesures de redressement, selon les résultats des enquêtes ou vérifications.

Mme Langan: Je comprends mal pourquoi on a retiré le terme «inquiry» dans la version anglaise.

Mme Stewart: Je pourrais peut-être demander l'aide d'un des...

M. Edwards: Experts.

Mme Stewart: ...fonctionnnaires de la CFP. Je demanderais à M. Len Slivinski, directeur général de la Direction générale des programmes de dotation, de vous donner les explications nécessaires.

M. Len Slivinski (directeur général, élaboration des programmes (dotation), direction générale des programmes de dotation, Commission de la fonction publique): Dans la modification proposée dans le projet de loi C-26, nous

[*Texte*]

word "inquiry". When we looked at the other sections and further looked at it from a legal point of view, what we noticed was that the sections that Commissioner Stewart has already mentioned have the word "inquiry" in there already. What we were doing is having a duplication between the proposed amendment in Bill C-26 and what was already in the legislation.

To avoid any kind of confusion, what we decided to do was amend our proposal. You've got "inquiries" already in the present Public Service Employment Act. What we're doing now in this particular bill is adding more weight to conduct an inquiry under the investigations and under audit and, as Commissioner Stewart says, be able to have corrective action. In effect we're correcting a technicality, cleaning it up so you don't get a redundancy, first, and second, we're strengthening the Public Service Employment Act by making a recommendation for Bill C-26 to have inquiries for investigations and audit.

Ms Langan: I hope you mean that the overall Bill C-26 is strengthening and that removing the word "inquiry" is not. You're not suggesting that removing the word "inquiry" is strengthening the bill?

Mr. Slivinski: No, no, not at all.

Ms Langan: Just so that I get my context right here.

Mr. Slivinski: No, it's strengthening it.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, if we can go to clause 12, which is proposed section 13 on competition policy, on page 6.

Mrs. Catterall: I don't think we really finished with clause 8.

Mr. Edwards: Oh, okay. I'm happy.

Mrs. Catterall: I thought we were here to get an explanation amendment by amendment.

• 1020

Mr. Edwards: We will go into it with as much detail as members wish. We have batteries of experts we can draw on.

Mrs. Catterall: I would like Mr. Edwards to go through and explain to us why each of these amendments is here.

An hon. member: Right.

Mrs. Catterall: I thought that was the purpose of our meeting. While you're here—

The Chairman: Are all these amendments striking out the word "inquiry"?

Ms Stewart: Yes.

The Chairman: In all these amendments, as I have quickly looked at them, the word "inquiry" appeared in the new amendments but has now been taken out—

Ms Stewart: Yes.

The Chairman: —because the word "inquiry" appears elsewhere, and therefore you wouldn't have confusion in the definition of the word "inquiry" being used in one place and in another place...or, as Mr. Slivinski said, the redundancy of a word.

[*Traduction*]

utilisions le terme «inquiry». Quand nous avons examiné les autres articles du projet de loi du point de vue juridique, nous avons constaté que le terme «inquiry» figurait déjà dans les articles dont a parlé Mme Stewart. Le même terme était utilisé pour décrire deux notions, l'une dans le projet de loi C-26 et l'autre dans la loi actuelle.

Pour éviter toute confusion, nous avons décidé d'amender le projet de loi. Il est déjà question d'"enquêtes" dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le projet de loi vise à renforcer le pouvoir d'enquêter conféré par la disposition sur les enquêtes et vérifications et, comme l'a dit Mme Stewart, de permettre la prise de mesures de redressement. Il s'agit d'une correction d'ordre technique visant à éliminer une redondance et à renforcer la Loi sur l'emploi dans la fonction publique au moyen de la disposition du projet de loi C-26 qui permet d'effectuer des enquêtes et vérifications.

Mme Langan: J'espère que vous voulez dire que le projet de loi C-26 sera renforcé. Vous ne dites pas qu'en retranchant le terme «inquiry» dans la version anglaise vous renforcez le projet de loi?

M. Slivinski: Non, non, pas du tout.

Mme Langan: Je veux m'assurer d'avoir bien compris.

M. Slivinski: Non, nous le renforçons.

M. Edwards: Monsieur le président, je propose que nous passions à l'article 12 qui propose un nouvel article 13 sur les règles des concours, à la page 6.

Mme Catterall: Je ne crois pas que nous ayons terminé la discussion sur l'article 8.

M. Edwards: Ah, d'accord. Je suis satisfait.

Mme Catterall: Je croyais qu'on allait nous donner une explication de chaque amendement.

M. Edwards: Nous fournirons aux députés tous les détails qu'ils souhaitent. Nous pouvons faire appel à une foule d'experts.

Mme Catterall: J'aimerais que M. Edwards nous explique le pourquoi de chacun de ces amendements.

Une voix: Absolument.

Mme Catterall: Je croyais que nous nous réunissions pour cela. Pendant que vous êtes parmi nous...

Le président: Tous ces amendements visent-ils à retrancher le terme «inquiry» dans la version anglaise?

Mme Stewart: Oui.

Le président: J'ai examiné rapidement tous les amendements et j'ai constaté que le terme "inquiry" avait été retranché...

Mme Stewart: Oui.

Le président: ...parce qu'il apparaît ailleurs et pour éviter qu'il n'y ait confusion si le même terme est employé ici et là... comme l'a dit M. Slivinski, c'était redondant.

[*Text*]

Mr. Rob Walsh (Legal Counsel to the Committee): I believe paragraph (e) of this amendment does not on the surface appear to deal with that question of the word "inquiry". It is the addition of the reference to proposed subsection 21.(1.1).

Mr. Edwards: Paragraph (e) strikes out line 32 on page 4 and substitutes the following:

21(1), 21(1.1) or 34(1) has, in relation to the matter

Ms Stewart: This is a technical amendment, but it is considered essential. In section 21, we deal with appointments with competitions. We are proposing a new subsection, 21.(1.1), which also deals with appeal rights in situations where there is an appointment without competition. Therefore the reference we make in proposed section 21.1 to "inquiry" also has to be made in proposed subsection 21.(1.1) in appointments without competition.

Mr. Edwards: I will go on, unless there are further questions on that clause.

The Chairman: Before we move on to clause 12, it would be appropriate for me to introduce to the committee Rob Walsh, who is the general legislative counsel. Rob will be our legislative counsel for the remainder of Bill C-26.

Welcome, Rob. I'm sure members will be making use of your services.

Ms Langan: I would like a clarification. Those clauses we don't have amendments for but we heard considerable presentation about: will we have an opportunity to ask questions about those clauses? Should we be doing it now as we go through?

The Chairman: I think what we will do is deal with these in sequence. After we're finished looking at the amendments we will go to questions. At that time you can bring up... If not, I think the chairman will lose where we are.

• 1025

Ms Langan: I just wondered. We are going through this in sequence, and the clauses are coming up in sequence.

The Chairman: I prefer going through these and then we can hopscotch around at a subsequent date.

We are on clause 12, page 6.

Mr. Edwards: Clause 12, page 23 in the briefing book.

Mr. Chairman, there are a number of amendments here. Some aspects are substantive, some aspects are technical. The first one is to allow occupational criteria to be used in areas of competition and to allow areas of selection to be set for both competitions and other selection processes. That is substantive, in the sense it is adding another element in the criteria, but one that I believe has been around for a long period of time.

We then have one that is more technical, and that is to give the PSC the authority to set the criteria. That obviously should have been there and has been picked up through subsequent legislative or legal review.

[*Translation*]

M. Rob Walsh (conseiller législatif du Comité): Je pense que l'alinéa e) de cet amendement ne semble pas, à première vue, porter sur le terme «inquiry». Il ajoute la mention du nouveau paragraphe 21.(1.1).

M. Edwards: L'alinéa e) propose la substitution, à la ligne 26, page 4, de ce qui suit:

6(3), 21(1), 21(1.1) ou 34(1) disposent, relativement à

Mme Stewart: Il s'agit d'un amendement d'ordre technique jugé essentiel, toutefois. À l'article 21, il est question de nomination par concours. Nous proposons un nouveau paragraphe 21.(1.1) qui énonce le droit d'interjeter appel également en cas de nomination sans concours. Ainsi, le terme «inquiry» qui figure au nouvel article 21.1 doit aussi figurer dans le nouveau paragraphe 21.(1.1) qui traite des nominations sans concours.

M. Edwards: Je vais poursuivre, à moins qu'il n'y ait d'autres questions sur cet article du projet de loi.

Le président: Avant de passer à l'article 12, j'aimerais vous présenter Rob Walsh, le conseiller législatif du comité. Rob sera notre conseiller législatif jusqu'à la fin de l'examen du projet de loi C-26.

Bienvenue, Rob. Je suis certain que les députés feront appel à vos services.

Mme Langan: J'aimerais un éclaircissement. Aurons-nous l'occasion de poser des questions sur les articles pour lesquels aucun amendement n'est proposé mais sur lesquels les témoins ont fait de nombreux commentaires? Devrions-nous le faire au fur et à mesure?

Le président: Nous allons d'abord prendre les amendements dans l'ordre numérique. Après cela, nous passerons aux questions. À ce moment-là, vous pourrez soulever... Sinon, je crains de ne plus m'y retrouver.

Mme Langan: Je vous remercie. Nous prenons les amendements un à un, dans l'ordre des articles du projet de loi.

Le président: Oui, je préfère faire d'abord les amendements; nous pourrons revenir aux autres articles un autre jour.

Nous en sommes à l'article 12, page 6.

M. Edwards: L'article 12 se trouve à la page 23 du cahier d'information.

Monsieur le président, il y a plusieurs amendements à cet article. Certains sont des amendements de fond et d'autres sont d'ordre purement technique. Le premier autorise l'utilisation de critères professionnels et géographiques aux fins de concours ou d'autres modes de sélection. Il s'agit là d'un changement de fond puisqu'il ajoute un critère additionnel à la loi, même s'il est utilisé, je crois, depuis fort longtemps déjà.

Vient ensuite un amendement plus technique qui habilite la CFP à fixer les critères. C'est une lacune de la loi que cette révision législative permet de corriger.

[*Texte*]

Then there is another one that is substantive, in our judgment, and that is to allow the PSC to establish a different area of selection for employment equity target-group members. This builds into the area of employment equity programs.

Mrs. Catterall: I know this is difficult, but perhaps Mr. Edwards could just say to us that clause 12 right now deletes section 13 and this is what it puts in. We are now suggesting that we don't like that at all and so we want to put this in instead, and this is what this does.

Mr. Edwards: Okay. We will try to do it as much as we can.

The Chairman: There is a lot of information, so members, it would be helpful... Although it says strike out lines 14 to 19—

Mr. Edwards: That is what I am trying to avoid doing, to try to put it in some generic form. So I would repeat then in the format, and see if this is the will of the committee, that the first one is we recognize that we omitted part of the criteria that should be in the legislation; namely, there should be an ability to do some screening of candidates on the basis of occupational criteria. There was no omission. We would like to include that.

We also omitted a clear enough authority for the PSC to set the criteria. We want to get that corrected. That is a technical one.

The third one is something we didn't have in, and that is an explicit recognition that the PSC should be able to establish a different area of selection for employment equity target-group members.

Ms Langan: By taking out lines 14 to 19 and replacing proposed section 13, you are saying that this establishes the selection criteria; that is, merit in the selection process.

Ms Stewart: What we are doing is completely rewording the section.

Ms Langan: I understand you are rewording it, but—

Ms Stewart: We have two components. The first component—

Ms Langan: Could we deal first with 13.(1), and then I have a question about 13.(2)?

Ms Stewart: The first component, 13.(1), as John was mentioning, adds a reference to the possibility of establishing an area of selection based on occupational criteria. As he pointed out, this was an omission. When we made recommentions for proposed section 13, our intention was to make it an enabling provision. But on reflecting on it after, we realized it was leaving things too open, and so we decided it was more proper to tighten it up. In tightening up the criteria, we incorporated the geographic and organization criteria, but we omitted the occupational criteria, which are very important criteria in, for instance, situations in the Department of External Affairs for foreign service officers, where if we didn't put those criteria in, it would be very difficult for the external affairs department to do their staffing based on occupational criteria. This is where we noticed the omission.

[*Traduction*]

Il y a ensuite un autre amendement de fond qui doit permettre à la CFP de fixer des critères de sélection spéciaux pour les groupes ou personnes cibles aux fins de l'équité dans l'emploi. Cet amendement se rattache aux Programmes d'équité dans l'emploi.

Mme Catterall: Je sais que c'est difficile, mais M. Edwards pourrait nous dire tout simplement que l'article 12 du projet de loi abroge l'article 13 actuel pour y substituer telle ou telle chose. Il pourrait nous dire que la disposition actuelle de la loi ne fait pas l'affaire et est remplacée par ce qui suit.

M. Edwards: D'accord. Dans la mesure du possible, nous ferons ce que vous proposez.

Le président: Il y a énormément de renseignements et il serait utile que les députés... Même si l'amendement propose de modifier par substitution aux lignes 13 à 17...

M. Edwards: Voilà ce que j'essaye d'éviter, préférant plutôt donner une explication générale. Je vais reprendre l'explication et les députés me diront si cela leur convient. Le premier amendement vise à ajouter un critère qui aurait dû se trouver dans la loi, à savoir que la sélection des candidats doit pouvoir se faire en fonction de critères profossionnels. Il y avait omission. Nous souhaitons inclure ce critère.

Nous avions aussi omis de préciser clairement que la CFP est autorisée à fixer des critères. Nous voulons corriger cette lacune. C'est un amendement d'ordre technique.

Le troisième amendement précise explicitement que la CFP doit être habilitée à établir des critères de sélection différents pour les personnes ou groupes cibles aux fins de l'équité dans l'emploi.

Mme Langan: En substituant aux lignes 13 à 17 le nouvel article 13, vous précisez les critères de sélection en y ajoutant le principe du mérite.

Mme Stewart: Nous modifions complètement le libellé de l'article.

Mme Langan: Je comprends cela mais...

Mme Stewart: Il y a deux éléments. Le premier...

Mme Langan: Pouvons-nous parler d'abord du paragraphe 13.(1)? J'ai ensuite une question sur le paragraphe 13.(2).

Mme Stewart: Comme l'a dit John, le premier élément, 13.(1) précise que la sélection peut être fondée sur des critères professionnels. Comme il l'a signalé, il y avait eu omission. Quand nous avons proposé le nouvel article 13, nous voulions en faire une disposition habilitante. Après plus ample réflexion, nous avons constaté qu'il serait préférable de resserrer un peu le libellé. Ce faisant, nous avons ajouté les critères géograpahiques et organisationnels mais nous avons omis les critères professionnels pourtant très important au ministère des Affaires extérieures, par exemple, pour les agents du service étranger. Dans ce cas, si nous n'avions pas ajouté ces critères, le ministère aurait énormément de difficulté à doter ses postes en fonction de critères professionnels. C'est ce qui nous a fait remarquer cet oubli.

[*Text*]

• 1030

The first component of proposed section 13 would also make the selection applicable to processes of selection other than competition, and it will provide a basis of right to appeal.

Ms Langan: You've brought in a new element now, process of selection other than competitions.

Ms Stewart: Yes, and the rights of appeal that are associated with such process.

Ms Langan: Where does it say anything about rights of appeal in here? We're talking about proposed section 13.(1).

Ms Stewart: It says:

The Commission may establish, for competitions and other processes of personnel selections

Ms Langan: That tells us that we can end-run the competition process, but where's the right of appeal?

Mr. Couture (Saint-Jean): It is included in the competition process. So it's there.

Ms Stewart: It does not give the right to appeal. It covers the basis on which the right of appeal should be given.

Ms Langan: You said a very interesting thing, that the right of appeal is included in the competition process. However, this says that there are other processes by which you can get appointed. Does that mean that if you don't use the competition process, the right to appeal goes down the road? Does this mean that the right of appeal is only for the competition process? For this other mysterious process that's now possible, where is the right of appeal? If the right of appeal is under the competition process clause of this bill—I assume that's what you mean—but another process can be used, where's the right of appeal for this other process?

Ms Stewart: Proposed section 21 deals with the right of appeal. In this particular section, we're talking about area of competition. Therefore what we are saying is that this particular section will provide a basis for the right to appeal; in other words, the basis on which a right to appeal is going to be given in the process of competition where there is a competition, and also when there isn't a competition.

Ms Langan: There is a right to appeal under the competition process, I assume. Is there a right to appeal under the other process?

Ms Stewart: Yes, there is.

Ms Langan: Where would that be?

Ms Stewart: This would be clarified in the regulations.

Ms Langan: I have one other question on proposed subsection 13.(2), on sexual orientation.

Mr. Edwards: I thought we had covered that. We are taking that under advisement. We will come back at clause by clause and indicate the position of the government in regard to Bill C-26.

Mrs. Catterall: This is a fairly substantial change to the function of the commission. The act as it now exists says that the commission shall establish criteria for who is eligible to enter an appointment. Those two criteria are, one,

[*Translation*]

Le premier paragraphe du nouvel article 13 rendrait les critères applicables aux modes de sélection autres que les concours et fonderait les appels.

Mme Langan: Vous introduisez maintenant un nouvel élément, à savoir des modes de sélection autres que les concours.

Mme Stewart: Oui, et le droit d'appel associé à ces modes de sélection.

Mme Langan: Où est-il question du droit d'appel? Nous parlons du nouvel paragraphe 13.(1).

Mme Stewart: L'amendement dit:

en vue des concours ou autres modes de sélection du personnel, la Commission peut fixer

Mme Langan: Cela nous dit qu'il est possible de passer outre au processus de concours, mais où est le droit d'appel?

M. Couture (Saint-Jean): Il est implicite dans le processus de concours. Il est donc là.

Mme Stewart: Cet amendement ne donne pas un droit d'appel. Il établit les paramètres à l'intérieur des desquels le droit d'appel peut s'exercer.

Mme Langan: Vous avez dit une chose très intéressante, à savoir que le droit d'appel est implicite dans la procédure de concours. Toutefois, cet amendement prévoit d'autres modes de sélection. Cela signifie-t-il qu'en l'absence de concours, le droit d'appel est perdu? Cela veut-il dire que le droit d'appel ne vaut que s'il y a concours? Pour ces autres modes de sélection très mystérieux, où est le droit d'appel? Si le droit d'appel découle de l'article du projet de loi sur les concours—je suppose que c'est ce que vous nous dites—mais qu'un autre mode de sélection peut être utilisé, où est le droit d'appel dans ce deuxième cas?

Mme Stewart: Le nouvel article 21 traite du droit d'appel. Dans cet article, nous parlons des zones de sélection par concours. Nous disons donc que cet article pourra être invoqué en cas d'appel; autrement dit, il énonce les paramètres du droit d'appel en cas de sélection par concours ou sans concours.

Mme Langan: J'imagine que la sélection par concours s'accompagne d'un droit d'appel. Y a-t-il un droit d'appel pour les autres modes de sélection?

Mme Stewart: Oui.

Mme Langan: Où est-il prévu?

Mme Stewart: Cela sera précisé dans le règlement.

Mme Langan: J'ai une autre question sur le nouveau paragraphe 13.(2), sur l'orientation sexuelle.

M. Edwards: Je croyais que c'était réglé. Nous prenons cette question en délibéré. Au moment de l'examen article par article, nous vous ferons part de la position du gouvernement sur le projet de loi C-26.

Mme Catterall: Cela représente un changement appréciable dans les attributions de la Commission. La loi actuelle dit que la Commission précise quels candidats sont admissibles à une nomination. Les deux critères sont la

[*Texte*]

geographic, and two, the occupational nature and level of physicians. What you are now doing is making it optional for the commission to establish such criteria. They "may" instead of they "shall", going from the present act.

Ms Stewart:

the Commission shall

(a) determine the area in which applicants must reside in order to be eligible for appointment;

These current provisions are very prescriptive. We didn't think they were really appropriate to our way of conducting business at present. We wanted to make them more general, more flexible.

• 1035

Mrs. Catterall: In other words, it's totally at the discretion of the commission as to whether it does or doesn't wish to describe any criteria for a competition.

Ms Stewart: No. When the commission is the organization responsible for establishing and setting up the criteria for area competitions, and we do that through our regulations.

Mrs. Catterall: But this doesn't refer just to the area of competition; it refers to organizational needs and it refers to occupational type and level. So this clause applies for all those criteria. It is now changing from being prescriptive—in other words, that the commission "shall establish" the criteria for a competition—to the commission "may establish" the criteria for who is eligible to enter a competition. Right? That's the fundamental change.

Mr. Slivinski: Before a competitive process can take place, you have to establish an area of competition. There has to be one. Otherwise, you can't have a competitive process, or you can't have an appointment without competition because nobody knows who can apply and who can't apply. So there has to—

Mrs. Catterall: Exactly. So why is the act changing from the commission shall set these criteria to the commission may set these criteria?

Mr. Slivinski: Because we're using three criteria now. We're saying that depending upon the circumstances, depending upon the occupational group, depending upon in a way "the type of competitive process" that's going to be conducted, you may use any of these three in combination. So you may use occupational, organizational, or geographic criteria. It's that combination that you want to use. In some cases it may be purely occupational or it may be purely geographic. So the "may" is there to allow that flexibility.

Mrs. Catterall: Excuse me. That may be your intention, but as the legislation is written it also leaves the commission free to establish no criteria for a competition.

Mr. Slivinski: A competition couldn't take place there without the criteria.

Mrs. Catterall: What section of the act says that?

Mr. Slivinski: You can't advertise; you can't give notice.

Mrs. Catterall: Why? What's to stop you?

[*Traduction*]

région et la nature et le niveau des postes. Avec cet amendement, vous rendez optionnel l'établissement de ces critères par la Commission. Maintenant elle «fixer» et non plus «précise», comme le prévoit la loi actuelle.

Mme Stewart:

la Commission précise:

a) la région où les postulants sont tenus de résider afin d'être admissibles à une nomination;

Les dispositions actuelles sont très normatives. Nous les trouvions mal adaptées aux procédures actuelles. Nous avons voulu les rendre plus générales, plus souples.

Mme Catterall: Autrement dit, la Commission pourra à son gré décider si elle souhaite fixer des critères pour un concours.

Mme Stewart: Non. La Commission a la responsabilité de fixer les critères pour les zones de sélection et cela se fait par règlement.

Mme Catterall: Mais cet amendement ne mentionne pas uniquement les zones de sélection; il mentionne les critères organisationnels et la nature et le niveau des postes. Cet article s'applique donc à tous ces critères. La loi est actuellement normative puisqu'elle prévoit que la Commission «précise» les critères pour un concours mais l'amendement dit que la Commission «peut fixer» les critères auxquelles les candidats doivent satisfaire pour pouvoir être nommés. N'est-ce pas? C'est un changement fondamental.

M. Slivinski: Avant qu'un concours ne puisse être organisé, il faut établir la zone de sélection. Il faut qu'il y en est une. Faute de cela, ne peut y avoir de processus compétitif ni de nominations sans concours puisque personne ne sait s'il est admissible. Il faut donc qu'il y ait. . .

Mme Catterall: Exactement. Alors pourquoi dit-on que la Commission pourra fixer ces critères quand la disposition remplacée était normative?

M. Slivinski: Parce que nous utilisons maintenant trois critères. Nous disons que, selon les circonstances, le niveau des postes, le mode de sélection retenu, ces trois critères pourront être utilisés en même temps. Ainsi, il sera possible d'utiliser les critères professionnel, organisationnel, ou géographique. C'est cette combinaison des trois qui pourra être utilisée. Dans certains cas, on pourra retenir uniquement le critère professionnel ou encore géographique. Ainsi le terme «peut» est là pour permettre une plus grande souplesse.

Mme Catterall: Excusez-moi. C'est peut-être votre intention, mais telle qu'est rédigée la loi, la Commission pourra, à son gré, ne fixer aucun critère pour un concours.

M. Slivinski: Il ne pourrait y avoir concours sans ces critères.

Mme Catterall: Quel article de la loi le précise?

M. Slivinski: Il ne peut y avoir de publicité ni d'avis.

Mme Catterall: Pourquoi? Qu'est-ce qui vous en empêche?

[*Text*]

Mr. Slivinski: To whom do you give notice? To whom do you advertise? There have to be some boundaries.

Mrs. Catterall: Then why does this clause now say "may"? If there is a section in the act that says that the commission shall set criteria for a competition, then where is it?

Mr. Slivinski: I'm sorry, but I think we'll have to take this one under advisement and refer back to our lawyers in terms of the obligation of the commission to set criteria. It is our understanding, first, that this is within the act, and second, that the "may" really refers to the flexibility to set the criteria according to these three factors.

Mrs. Catterall: If you're going to take it back and consider it a bit further, could I then ask a couple of other questions about it?

The Chairman: On this particular point, Mr. Walsh.

Mr. Walsh: I would just like to ask the officials this. In consulting with the drafters of this bill, if I understood the last official's remarks in which he's indicating flexibility is the intent for the use of the word "may" so you would have flexibility as between any of the three categories, why for that purpose did you not use the word "or" instead of "and" in the fifth line so that it would read "geographic, organizational, or occupational criteria"?

Mrs. Catterall: And retain the "shall".

Mr. Walsh: And then dispense with the need to use "may" for that purpose. I don't suggest you should be doing that; I just raise the question as to whether that might be germane to your consultations with the drafters.

Mrs. Catterall: The other thing that changes now on the existing act is that organizational criteria are new. I wonder if you could explain the purpose of that. Organizational criteria are not criteria in the existing act.

Mr. Slivinski: This is to help delineate where a competitive process is going to take place. If we don't have an organizational criterion to be used in terms of the expansiveness of those who could apply to a competition, then it could be everybody in the Public Service. That could be in Canada, and also public servants who are not in Canada. So we have to limit the area of competition to a meaningful number or meaningful way.

Mrs. Catterall: Let me ask again what you mean by "organizational", because those are exactly the words that were used when we were talking about geographic criteria.

• 1040

Mr. Slivinski: Department, okay, and we break it down for department, branch and unit.

Mrs. Catterall: And you don't do that now?

Mr. Slivinski: We are doing it now. In subsection 13.(b) of the present act:

> in case of a closed competition, determine the part, if any, of the Public Service... That is what we are basically talking about here in terms of the organizational criteria we are using now.

[*Translation*]

M. Slivinski: À qui serait donné l'avis? À qui l'annonce du concours serait-elle faite? Il doit y avoir des paramètres.

Mme Catterall: Alors pourquoi cet article dit-il «peut»? Si un article de la loi précise que la Commission doit fixer des critères pour un concours, où se trouve-t-il?

M. Slivinski: Excusez-moi, mais nous devrons prendre cette question en délibéré et consulter nos avocats sur l'obligation faite à la Commission de fixer des critères. Nous avions cru comprendre d'abord que cela se trouve dans la loi et ensuite que le terme «peut» autorise une certaine souplesse dans l'établissement des critères selon ces trois facteurs.

Mme Catterall: Si vous allez prendre cette question en délibéré, puis-je alors vous poser quelques autres questions?

Le président: Sur ce point, monsieur Walsh.

M. Walsh: J'aimerais poser une question aux fonctionnaires. Si j'ai bien compris la dernière intervention du fonctionnaire où il nous disait que le terme «peut» permet une certaine souplesse dans le choix de ces trois critères, j'aimerais savoir pourquoi vous n'avez pas utilisé le terme «ou» plutôt que «et» à la sixième ligne de sorte que l'article dirait «critères géographique, organisationnel ou professionnel»?

Mme Catterall: Et maintenir la formule normative.

M. Walsh: Vous n'auriez pas eu à utiliser le terme «peut». Je ne propose pas que vous fassiez cela; je soulève la question afin que vous puissiez la poser aux rédacteurs du projet de loi.

Mme Catterall: Le critère organisationnel est nouveau par rapport à la loi actuelle. Je me demande si vous pouvez nous en expliquer le pourquoi. Le critère organisationnel ne figure pas dans la loi actuelle.

M. Slivinski: Il est là pour préciser dans quelle zone le concours aura lieu. Sans ce critère organisationnel qui permettra de limiter le nombre de candidats à un concours, alors tous les employés de la fonction publique seraient admissibles. Cela comprendrait les fonctionnaires au Canada mais aussi ceux à l'extérieur du pays. Ainsi, nous devons limiter la zone de sélection pour limiter le nombre de candidats.

Mme Catterall: Permettez-moi de vous demander encore une fois ce que vous entendez par «organisationnel» puisque c'est exactement l'explication qu'on nous a donnée quand nous avons parlé du critère géographique.

M. Slivinski: Le ministère. Nous précisons, pour chaque ministère, quelle direction générale et directions sont visées.

Mme Catterall: Vous ne le faites pas actuellement?

M. Slivinski: Nous le faisons actuellement. Le paragraphe 13.b) de la loi actuelle dit:

> Dans le cas d'un concours interne, le secteur de la fonction publique, s'il y a lieu... Voilà essentiellement quels sont les critères organisationnels que nous appliquons maintenant.

[*Texte*]

Mrs. Catterall: I am sorry. Where will I find what you are reading from?

Mr. Slivinski: On page 23 of the present act.

Mrs. Catterall: Okay. You are saying using "organizational" replaces:

the part, if any, of the Public Service

Mr. Slivinski: That's right.

Mrs. Catterall: You are also saying the occupational criteria, and that's leaving out the concept of level, which is in the existing act. Why is that being done?

Mr. Slivinski: I think within the occupational, we are also going to be interpreting that to be...to have that flexibility of level also.

Mrs. Catterall: So as to be clear that is still included, there would be no problem with adding it back in?

Mr. Slivinski: No. To use it in terms of operational nature, yes.

Mrs. Catterall: It seems to me what you have done is lose a bit of clarity for the sake of using fewer words. I think the description in the present act is a little clearer than saying "organizational". It could be interpreted in 50 different ways. You might want to take that back to your discussions as well.

Ms Langan: In other words, a selection standard could be drafted so that the best qualified candidate for the particular position might not in fact be entitled to the appointment because he or she doesn't show the best aptitude, isn't in the appropriate geography, doesn't meet the organizational criteria for any number of reasons. Is that a fair statement of what this says?

Mr. Slivinski: What this section of the act says is that in order for us to fill vacant positions, we must have a way of being able to limit those people who can apply to a particular competition.

If you are a running a CR-4 or clerk-4 job, you want to be able to tell people there is a vacant CR-4 job. There has to be an area delineated for those people who can apply to that particular job. In some cases, or actually in most cases, the area of competition or those people who can apply are usually within an organization such as, let's say, the Department of Transport, and it's limited to employees within the Department of Transport. We also say that it's limited to people within the western region. We also then say it is limited to people in the clerical group. Otherwise you are going to have thousands and thousands of people applying to a vacant position. Somehow we have to have a way of limiting the people who can apply.

From the group of those who have a right to apply and do apply, we do indeed select the best qualified through the use of selection standards, through the use of various assessment tools and techniques.

[*Traduction*]

Mme Catterall: Excusez-moi, où puis-je trouver le texte que vous lisez?

M. Slivinski: À la page 23 de la loi actuelle.

Mme Catterall: Bon. Vous dites que le terme «organisationnel» remplace:

le secteur de la fonction publique, s'il y a lieu...

M. Slivinski: C'est bien cela.

Mme Catterall: Vous dites d'autre part que le critère professionnel ne tient plus compte du concept de niveau qui figure dans la loi actuelle. Pourquoi ce changement?

M. Slivinski: Je crois que nous allons interpréter le critère professionnel d'une façon assez large. Cela nous donnera la souplesse voulue pour tenir compte également des niveaux.

Mme Catterall: Si l'on voulait remettre ce bout de phrase dans la loi pour préciser clairement qu'on en tiendra toujours compte, cela ne poserait pas de problèmes?

M. Slivinski: Non. Ce serait le cas par contre si l'on voulait s'y reporter sur le plan opérationnel.

Mme Catterall: Il me semble que l'on s'est attaché à la concision au dépens de la précision. Je trouve que le texte de la loi actuelle est un peu plus clair. En effet, le mot «organisationnel» que l'on propose d'insérer dans la loi pourrait être interprété d'une foule de façons. Vous pourriez également réfléchir à cela.

Mme Langan: Autrement dit, on pourrait formuler les critères de sélection de telle façon que la personne la plus apte à occuper un poste donné pourrait ne pas y être admissible parce qu'elle ne semble pas la plus compétente, qu'elle n'habite pas au bon endroit, ne respecte pas les critères organisationnels pour une foule de raisons. N'est-ce pas exactement ce que dit le texte proposé?

M. Slivinski: Ce que l'on dit dans cette disposition, c'est que pour combler un poste vacant, nous devons pouvoir limiter le nombre de ceux qui peuvent se porter candidats à un concours.

Supposons que vous devez combler un poste de commis de niveau CR-4. Vous devez pouvoir dire aux gens qu'il y a un poste CR-4 vacant. Il faut pouvoir délimiter la zone de provenance des candidats à ce poste. Dans certains cas, en fait dans la plupart des cas, l'admissibilité au concours est limitée aux employés d'une organisation donnée, disons le ministère des Transports. On peut également décider que ce sera limité aux gens qui habitent dans la région de l'Ouest. On peut aussi dire que c'est limité à ceux qui occupent déjà des postes de commis. Autrement, on aurait des milliers et des milliers de gens qui feront une demande pour occuper ce poste vacant. Il faut avoir un moyen quelconque de limiter le nombre des candidats potentiels.

Parmi les gens qui ont le droit de faire acte de candidature et qui présentent effectivement leur candidature, nous choisissons la personne la plus compétente en appliquant les critères de sélection au moyen de divers outils et techniques d'évaluation.

[*Text*]

Ms Langan: What you are telling me is that if somebody comes to work for the Public Service at a lower level, and is busy going to university studying whatever but happens to be in a clerical group and is not part of the gang allowed to apply for this, that person can never break through that barrier. You are not telling me that?

Mr. Slivinski: Not at all—

Ms Langan: That's what it says.

Mr. Slivinski: No, I am saying it's for clerical, but you are saying breaking through the barrier to go to a higher level.

Ms Langan: Yes.

Mr. Slivinski: Let's say the higher level is an administrative support, an AS or a PM job. Now, that area of competition would probably include the clerks, etc., in those levels so they could go up a level higher.

• 1045

Ms Langan: Let me try it again on a lateral transfer, for somebody who wants to break into the clerical who may be working outside currently. It concerns me that this has gone from the current wording in the legislation to occupational nature. Now we're into geography and organizational. My concern is that it allows for so much to go into the criteria that it opens the door—I'm not suggesting any individual would ever dream of doing this—for abuse in determining the selection standards. That's my concern.

Mr. Slivinski: All I can do is assure you that it's not doing that. It's making it clear and it is really not changing any practices in terms of what is occurring today. And we have to make one other distinction, and that is competitions that are what we call closed competitions within the federal Public Service that are open only to federal public servants, and I think your example was people outside—

Ms Langan: I'm sure we do have public servants who work outside.

Mr. Slivinski: Outside the Public Service?

Ms Langan: No, no. I meant outside in the weather as opposed to indoors.

I know all kinds of people who would like to move into another section because of health and because of a whole number of reasons. They would like to move from outside labouring kinds of positions to inside white-collar kinds of positions. All I'm asking is, does this limit their ability to be able to do it?

Mr. Slivinski: Not at all.

Mrs. Catterall: It seems we have spent half an hour discussing a clause that doesn't even need to be changed because, as it is right now, it seems to be fine. The only problem I can see with it is that sometimes you have to

[*Translation*]

Mme Langan: Vous êtes en train de me dire que si quelqu'un vient travailler dans la fonction publique à un niveau subalterne, disons comme commis, tout en poursuivant ses études universitaires, à moins de faire partie du petit groupe de ceux qui ont le droit de se porter candidats, cette personne ne pourra jamais passer à une catégorie supérieure. J'espère que ce n'est pas ce que vous êtes en train de me dire?

M. Slivinski: Pas du tout.

Mme Langan: C'est pourtant bien ce que dit le texte.

M. Slivinski: Non, je donnais l'exemple d'un commis, mais vous parlez de changer de catégorie pour passer à un niveau plus élevé.

Mme Langan: Oui.

M. Slivinski: Disons que le niveau plus élevé en question est un poste de soutien administratif, un poste AS ou PM. Les commis et autres employés seraient probablement admissibles au concours pour doter ce poste, de sorte qu'ils pourraient passer à une catégorie supérieure.

Mme Langan: Je vais m'y essayer de nouveau d'un autre angle. Supposons qu'il est question d'une mutation latérale pour quelqu'un qui aspire à un poste de commis et qui travaille actuellement à l'extérieur. Ce qui m'inquiète, c'est que dans le texte actuel de la loi il est question de la nature d'un poste, tandis qu'on ajoute maintenant des critères géographiques et organisationnels. Je crains que ces critères ne puissent être interprétés tellement largement que cela ouvre la porte à des abus dans l'établissement des critères de sélection, même si je ne veux nullement insinuer qu'un gestionnaire envisagerait de faire une telle chose. Voilà ce qui m'inquiète.

M. Slivinski: Je ne peux que vous donner l'assurance que tel n'est pas l'objet ni l'effet du texte. Il s'agit simplement de préciser les choses, sans changer réellement la pratique actuelle. Par ailleurs, il faut faire une autre distinction entre les concours internes, limités à la fonction publique fédérale et, d'autre part... Je pense que dans votre exemple, il était question de personnes travaillant à l'extérieur.

Mme Langan: Je suis certaine qu'il y a des fonctionnaires qui travaillent à l'extérieur.

M. Slivinski: À l'extérieur de la fonction publique?

Mme Langan: Non, je voulais dire dehors, sous la pluie.

Je connais une foule de gens qui voudraient bien passer à un autre service pour des raisons de santé et une foule d'autres raisons. Ils voudraient passer d'un poste de col bleu à l'extérieur à un poste de col blanc, dans un bureau. Je demande seulement si les changements proposés limiteraient leur possibilité à cet égard?

M. Slivinski: Pas du tout.

Mme Catterall: On dirait que nous avons passé une demi-heure à discuter d'une disposition qu'il n'est même pas nécessaire de modifier puisqu'elle semble tout à fait satisfaisante dans l'état actuel. Le seul problème que je peux

[*Texte*]

describe an area of competition, and you would rather not, in which case it seems to me you describe the geographic area of competition as unlimited, period; that is it, one word in the criteria for competitions, and I don't know why we need to change that.

Mr. Slivinski: One major thing I think we might want to look at very favourably is that we have in the present act the requirement for setting areas of competition in terms of residency, and we want to get away from that.

Mrs. Catterall: Well, that's very simple. You say "anywhere" or "anywhere in Canada".

Mr. Slivinski: We would have tens of thousands of people—

Mrs. Catterall: You're telling me you want to get away from having to describe a geographic region. Isn't that what you just said?

Mr. Slivinski: No, we want to. We have to be able to delimit. There are 60,000 clerks in the government.

Mrs. Catterall: The present act gives you that. Tell me how it doesn't.

Mr. Slivinski: You're quite right.

Mrs. Catterall: Thank you.

Mr. Slivinski: From that optic.

Ms Langan: Let's leave it as it is, then.

Mr. Edwards: Perhaps, Mr. Chairman, we could come back to this at clause by clause. All this today is trying to vet what's in these amendments, and obviously we have not provided the clarity.

Mrs. Catterall: I want the reason for it.

Mr. Edwards: I know we have not provided the clarity on this one that we should.

The Chairman: Clause 16, on page 31.

Mr. Edwards: We believe—though I'm cautious about saying so—that these are technical and for greater clarity. Perhaps we could go straight to an expert who can delineate what this is attempting to achieve.

An hon. member: A good move, Mr. Edwards.

Mr. Slivinski: What we want to do in this one is to put the clause in for greater certainty. What Bill C-26 is doing is recommending that we put in a clause dealing with casual employment. Some organizations, some departments, will opt to use the idea of hiring casual people outside of the act; other organizations will not. We're concerned that with the present wording, and not putting in this amendment, it will force us to staff anybody on a short-term basis under casual employment as opposed to hiring them under the act.

• 1050

Mr. Edwards: We should go to appeals first, Dr. Slivinski.

[*Traduction*]

imaginer, c'est que parfois vous devez circonscrire une région pour l'admissibilité à un concours, alors que vous préféreriez ne pas le faire, auquel cas il me semble que vous n'avez qu'à décrire la région géographique donnant droit à un concours comme étant illimitée, point final. C'est tout ce qu'il y a à faire, ajouter un seul mot aux critères du concours et je ne vois pas pourquoi il faudrait apporter le moindre changement à cette disposition.

M. Slivinski: Il y a un point important, à savoir que dans la loi actuelle, la zone de sélection porte sur le lieu de résidence, ce que nous voulons éliminer.

Mme Catterall: Eh bien, c'est très simple. Il suffit de dire «n'importe où» ou encore «n'importe où au Canada».

M. Slivinski: Nous pourrions avoir des dizaines de milliers de candidats.

Mme Catterall: Vous venez de me dire que vous ne voulez plus avoir à décrire une région géographique. N'est-ce pas ce que vous venez tout juste de dire?

M. Slivinski: Non, nous voulons pouvoir le faire. Il nous faut le pouvoir de délimiter. Il y a 60,000 commis au gouvernement.

Mme Catterall: La loi actuelle vous donne ce pouvoir. Sinon, expliquez-moi en quoi.

M. Slivinski: Vous avez tout à fait raison.

Mme Catterall: Merci.

M. Slivinski: De ce point de vue.

Mme Langan: Dans ce cas, n'y touchons pas.

M. Edwards: Monsieur le président, peut-être pourrions-nous y revenir durant l'étude article par article. Nous voulons simplement aujourd'hui examiner en détail la teneur des amendements proposés. Manifestement, le texte proposé n'est pas clair.

Mme Catterall: Je veux savoir pour quelle raison on le propose.

M. Edwards: Je sais que ce passage n'a pas toute la clarté voulue.

Le président: Nous passons à l'article 16, à la page 31.

M. Edwards: Nous croyons qu'il s'agit là de modifications d'ordre technique destinées à préciser les choses, bien que je m'avance peut-être en affirmant cela. Peut-être devrions-nous nous adresser tout de suite à un expert qui peut nous préciser l'objet de la modification proposée.

Une voix: Bravo, monsieur Edwards.

M. Slivinski: L'objet de cette disposition est de dissiper toute incertitude. Le projet de loi C-26 propose d'insérer dans la loi une disposition traitant de l'emploi temporaire. Certaines organisations, certains ministères embauchent des employés temporaires au lieu d'appliquer la loi. Ce qui nous préoccupe, c'est que le texte du projet de loi, sans l'ajout de cet amendement, nous forcerait, quand nous avons besoin d'effectifs temporaires, à embaucher des employés temporaires au lieu d'appliquer les dispositions de la loi.

M. Edwards: Nous devrions passer d'abord aux appels, monsieur Slivinski.

[*Text*]

Mr. Slivinski: Page 28 in the A group.

Ms Stewart: There are several amendments that are being proposed for that particular clause. The first amendment is to proposed subsection 21.(1). It splits this proposed subsection into two subsections to deal separately with appeals against competition and appeals against other processes of selection.

The current text in Bill C-26 could be interpreted as allowing any person, including non-employees, to appeal appointments without competition. That could be a very difficult process to administer. The wording is so broad that it could be interpreted as meaning someone from outside could appeal a process done without competition. So we wanted to clarify that particular point. We propose that proposed subsection 21.(1) be divided into two subsections, one dealing with appointments with competitions, the other one dealing with appointments without competitions.

Ms Langan: So those appointments dealing with competition are appealable—

Ms Stewart: Yes.

Ms Langan: —under the regulations, and those appointed without a competition, other than a competition—

Ms Stewart: There's also a right to appeal.

Ms Langan: This addresses a number... Is this for deployment as well as...? No. So there's still no provision for deployment appeals, or am I jumping ahead?

Mr. Edwards: You are jumping ahead, but I'll respond very quickly. There is a redress mechanism, but it's not an appeal.

Mrs. Catterall: As I understand it, the new proposed subsection 21.(1) as now drafted says if there was a competition and you weren't successful, you can appeal; or if there was an appointment but there wasn't a competition, then anyone may appeal.

Ms Stewart: Anyone who meets the criteria that are established by the commission. But the first time around, when we tabled Bill C-26 in the first wording, it gave the... It's confusing. It says:

> (1) Where a person is appointed or is about to be appointed under this Act and the selection of the person for appointment was made from within the Public Service, every unsuccessful candidate, in the case of selection by closed competition

This is clear. This is proposed subsection 21.(1).

Mrs. Catterall: So you're simply dividing that up?

Ms Stewart: Yes. It's the second portion in Bill C-26 that was causing us a problem, where it says:

> any person, in the case of selection without competition, may, in the circumstances and within the period provided for by the regulations of the Commission, appeal against the appointment

We want to clarify that in proposed subsection 21.(1.1) to make it tighter.

[*Translation*]

M. Slivinski: Je passe donc à la page 28 du groupe A.

Mme Stewart: On a proposé plusieurs amendements à cette disposition. Le premier modifierait le paragraphe 21.(1). Il vise à scinder ce paragraphe en deux afin de traiter séparément des appels relatifs à des concours et des appels qui ont trait à d'autres mécanismes de sélection.

Le texte actuel du projet de loi C-26 pourrait être interprété comme permettant à quiconque, même des non-employés, d'en appeler d'une nomination faite sans concours. Ce processus pourrait être difficile à administrer. Le libellé est tellement vague qu'il pourrait être interprété comme signifiant que quelqu'un de l'extérieur pourrait en appeler même s'il n'y a pas eu concours. Nous avons donc voulu préciser ce point. Nous proposons de diviser le paragraphe 21.(1) en deux alinéas, l'un traitant des nominations par concours, l'autre des nominations sans concours.

Mme Langan: On pourra donc en appeler des nominations faites par concours...

Mme Stewart: Oui.

Mme Langan: Aux termes des règlements. Quant aux nominations faites sans concours...

Mme Stewart: On aura également le droit d'en appeler.

Mme Langan: Cela répond à un certain nombre... Cela s'applique-t-il également aux mutations? Non. Il n'y a donc toujours aucun moyen d'en appeler d'une mutation, ou bien est-ce que j'anticipe?

M. Edwards: Vous anticipez, mais je vais répondre très rapidement. Il y a un recours, mais ce n'est pas un appel.

Mme Catterall: Si j'ai bien compris, le nouveau paragraphe 21.(1), dans sa forme actuelle, dit qu'une personne qui se présente à un concours et dont la candidature n'est pas retenue peut en appeler; par contre, s'il y a nomination sans concours, n'importe qui peut en appeler.

Mme Stewart: Quiconque répond aux critères qui sont établis par la commission. Mais la première fois, quand nous avons déposé la première version du projet de loi C-26, c'était embrouillé. Voici le texte proposé:

> (1) Tout candidat non reçu à un concours interne...

Voilà qui est clair. C'est le texte proposé pour le paragraphe 21.(1).

Mme Catterall: On veut donc simplement scinder cette disposition en deux?

Mme Stewart: En effet. C'est la seconde partie du paragraphe, dans le projet de loi C-26, qui nous cause un problème. Je cite:

> Dans le cas d'une nomination interne sans concours, toute personne peut, dans les circonstances et le délai fixé par règlement de la Commission, en appeler de la nomination...

Nous voulons préciser et resserrer le texte du paragraphe 21.(1.1) proposé.

[*Texte*]

• 1055

Mrs. Catterall: We have proposed subsection 21.(1), which will now... I think maybe it is the way the amendment is written that is giving me a hard time figuring out what I am going to end up with. Perhaps the best thing would be if you could provide us with a copy of what proposed subsection 21.(1) will look like. I gather what you are trying to do is this. Proposed subsection 21.(1), as it is now written in Bill C-26, covers two topics, people appointed with competition and people appointed without competition, and now you are trying to split them. So now we are going to end up with proposed subsections 21.(1) and then 21.(1.1), which is a little bit of an unusual way to write legislation, I think. It might be 21.(1.1), 21.(1.2), which might make more sense. That is why I am having trouble reading this.

Ms Stewart: I understand. I have the text here. I could read it to you, but it is very lengthy.

Mrs. Catterall: Why don't you distribute it to us? Thank you.

Ms Langan: Mr. Chairman, apparently there is text for how each of these clauses will ultimately look. It would be very helpful if you could send that off to us, not at this moment, since trying to piece this together is, as you can imagine, very onerous.

I am taking you a little further down the page to paragraph (d) on the amendments, which is adding after line 28: "Appointment to other position". Having read this:

Where the appointment of a person is revoked

whatever that means, does that mean when the guy is fired, or when he is—

Mr. Edwards: No. It is when you stop a competition and the person who had been successful is no longer deemed to be successful. That person's appointment has been revoked, and we have to do something with that individual, out of fairness to that individual. What this does is give a power to the commission to appoint the person to another job.

Ms Langan: Does that mean that he or she has failed to survive the probation—

Mr. Edwards: No, the appeal. That is entirely the case; someone loses an appeal.

Ms Langan: So it is the guy who gets bumped by the appeal.

Mr. Edwards: That is it.

Ms Stewart: It is to protect the individual.

Ms Langan: So they are not out the door.

Mr. Edwards: That is right.

Ms Langan: But there is no provision for that person to remain in the position they were vacating by applying.

Ms Stewart: If the position they vacated is still open, then it is just a matter for us to re-employ that person to his or her ex-position. But sometimes the position is encumbered, so therefore we want to be able to reassign that person into a position for which he or she meets the qualifications.

[*Traduction*]

Mme Catterall: Nous avons proposé le paragraphe 21.(1), lequel deviendra maintenant... C'est peut-être à cause de la façon dont l'amendement proposé est rédigé, mais j'ai beaucoup de peine à comprendre quel sera le résultat final. Peut-être pourriez-vous nous remettre un exemplaire du texte proposé du nouveau paragraphe 21.(1). Si je comprends bien, voici ce que vous voulez faire. Le paragraphe 21.(1) qui figure actuellement dans le projet de loi C-26 traite de deux questions distinctes, c'est-à-dire les nominations par concours et les nominations sans concours. Vous voulez maintenant scinder les deux. Nous allons donc nous retrouver avec le paragraphe 21.(1), qui sera suivi de 21.(1.1), ce qui me semble assez peu orthodoxe dans la rédaction des projets de loi. On devrait plutôt avoir 21.(1.1), suivi de 21.(1.2), ce qui serait plus logique. C'est pourquoi j'ai de la difficulté à comprendre.

Mme Stewart: Je comprends. J'ai le texte ici. Je pourrais vous le lire, mais c'est très long.

Mme Catterall: Pourquoi ne pas le distribuer? Merci.

Mme Langan: Monsieur le président, apparemment, on sait déjà à quoi ressemblera chacun de ces articles; le texte existe déjà par écrit. Je ne vous demande pas de le faire tout de suite, mais ce serait très utile si vous pouviez nous le faire parvenir. En effet, comme on peut l'imaginer, c'est très difficile d'essayer de comprendre dans ces conditions.

Je vous renvoie maintenant au bas de la page, dans la liasse des amendements proposés, au paragraphe d), dans lequel on propose d'insérer, après la ligne 18: «Nomination à un autre poste». Je lis ici:

En cas de révocation de la nomination...

Veut-on dire lorsque quelqu'un est congédié, ou bien...

M. Edwards: Non. C'est quand on met fin à un concours et que la personne dont la candidature avait été retenue n'est plus réputée avoir réussi au concours. La nomination de cette personne a été révoquée et il faut alors faire quelque chose pour lui rendre justice. Le texte proposé donne à la Commission le pouvoir de nommer cette personne à un autre poste.

Mme Langan: Cela vise-t-il quelqu'un qui ne serait pas gardé après un stage?

M. Edwards: Non, c'est après l'appel. C'est au cas où la décision en appel ne serait pas favorable au candidat choisi.

Mme Langan: Il s'agit donc quelqu'un qui aurait été retenu et qui se verrait écarté par la décision du comité, n'est-ce-pas?

M. Edwards: Exactement.

Mme Stewart: C'est pour protéger cette personne.

Mme Langan: Afin qu'elle ne soit pas jetée dehors.

M. Edwards: C'est cela.

Mme Langan: Mais rien ne prévoit que la personne en cause puisse conserver le poste qu'elle occupait avant de poser sa candidature à un autre poste.

Mme Stewart: Si l'ancien poste est toujours vacant, alors nous pouvons simplement réembaucher cette personne pour occuper ses anciennes fonctions. Mais il arrive que le poste soit déjà doté. Nous voulons donc pouvoir réaffecter cette personne à un poste qui correspond à ses compétences.

[*Text*]

Ms Langan: And could you explain paragraph (e) of the amendment, what that does?

Mr. Edwards: Let us call the lawyers in, or experts.

Ms Langan: Could you give me a basic understanding?

Mr. Slivinski: It would appear to be a technical amendment.

Ms Langan: It is just making a reference to proposed subsection (1.1).

Mr. Slivinski: Yes. It is just adding a reference to (1.1) which has been added. It is a technical change.

Ms Stewart: If proposed subsection 21.(1) is amended to become 21.(1) and 21.(1.1), then all the subsections have to make reference to it.

Ms Langan: And the appeal to the Federal Court of Appeal covers what in the existing legislation? It is just hanging here. We have no reference to make to it on this.

Mr. Edwards: This is a substantive change. Traditionally an appeal decision can be taken to the Federal Court of Appeal. Under revisions to the Federal Court Act, the appeal decision would now go to the trial division of the Federal Court, unless there were some amendment in this legislation. With the full support of the Public Service unions, there is no desire to see another level of a court review of appeal decisions. Already it is an onerous legal process, and what is proposed here is that where both parties are in agreement there would be an ability to have the case go straight to the Federal Court of Appeal rather than an intermediary step of the trial division.

• 1100

Ms Langan: Help. Is this (h) a heading?

Mr. Edwards: Yes.

Ms Langan: Over what? What does it come over top of? Where is it here?

Mr. Edwards: It says "by adding, immediately after line 42".

Ms Langan: What is line 43? That is what I'm trying to find.

Mr. Edwards: Oh, I'm sorry. I thought you wanted an explanation.

Ms Langan: That too, now that you've raised it.

The Chairman: I shall recognize Mr. Walsh.

Mr. Walsh: I think I can clarify it for the member. This is a new proposed section to the bill. It would come after what is now proposed as section 21—

Ms Langan: It would be 21.1.

Mr. Walsh: It would be the new 21.1, and a later amendment is changing 21.1 to read 21.2.

[*Translation*]

Mme Langan: Pourriez-vous maintenant m'expliquer le paragraphe e) de l'amendement proposé?

M. Edwards: Consultons les avocats, les spécialistes.

Mme Langan: Pourriez-vous me dire à peu près de quoi il retourne?

M. Slivinski: Il semble que ce soit de nature technique.

Mme Langan: C'est seulement un renvoi au paragraphe proposé (1.1).

M. Slivinski: Oui. On ajoute seulement le renvoi à (1.1). C'est une modification technique.

Mme Stewart: Si l'on modifie le paragraphe 21.(1) de manière à y ajouter l'alinéa 21.(1.1), alors tous les paragraphes qui suivent doivent y renvoyer.

Mme Langan: Et l'appel devant la Cour d'appel fédérale reprend le texte de la loi actuelle? Il n'y a pas de changement. Il n'est pas nécessaire d'y renvoyer à cet égard.

M. Edwards: C'est un changement de fond. Traditionnellement, un appel peut être interjeté devant la Cour d'appel fédérale. Aux termes des modifications apportées à la Loi sur la Cour fédérale, la décision d'en appeler serait maintenant portée devant la section de première instance de la Cour fédérale, à moins que la loi ne soit modifiée. Nous avons l'appui entier des syndicats de la fonction publique à cet égard; personne ne souhaite créer un autre palier d'examen judiciaire d'une décision rendue en appel. C'est déjà une procédure judiciaire très lourde et ce que l'on propose ici, c'est que lorsque les deux parties sont d'accord, on pourrait renvoyer l'affaire directement à la section d'appel de la Cour fédérale plutôt qu'à la section de première instance.

Mme Langan: À l'aide. Au paragraphe h), s'agit-il d'une nouvelle rubrique?

M. Edwards: Oui.

Mme Langan: Qui couvre quoi, qu'est-ce que ce titre chapeaute?

M. Edwards: Le texte dit «insertion, après la ligne 29, page 7».

Mme Langan: Mais que dit la ligne suivante? Voilà ce que je me demande.

M. Edwards: Oh, excusez-moi. Je pensais que vous vouliez une explication.

Mme Langan: Pendant que vous y êtes, ce ne serait pas de refus.

Le président: Je vais accorder la parole à M. Walsh.

M. Walsh: Je pense pouvoir apporter des précisions. Il s'agit d'un nouvel article que l'on propose d'ajouter au projet de loi. Il viendrait s'insérer après ce qui constitue maintenant l'article 21...

Mme Langan: Ce serait donc le pargagraphe 21.1.

M. Walsh: Ce serait le nouveau paragraphe 21.1. Un autre amendement transformerait le 21.1 actuel en 21.2.

[*Texte*]

Mr. Fee: Mr. Chairman, I believe another committee is coming in.

The Chairman: Yes. If people are wondering why the room is getting crowded, another committee is coming in, so I have to adjourn the meeting. I will inform the members again that our next meeting is tomorrow at 4 p.m. and there will also be another meeting Thursday at 11 a.m. in this room here.

The meeting is adjourned.

[*Traduction*]

M. Fee: Monsieur le président, je crois que les membres d'un autre comité viennent prendre possession de la salle.

Le président: En effet. Pour ceux qui se demanderaient pourquoi il y a foule tout à coup, c'est qu'un autre comité vient siéger ici. Je dois donc lever la séance. Je rappelle aux membres que la prochaine réunion a lieu demain à 16 heures et qu'il y aura ensuite une réunion jeudi prochain à 11 heures dans cette même pièce.

La séance est levée.

WITNESSES

Departmental Officials:

John Edwards, Manager, PS2000;

Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission;

Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate;

David Brown, Assistant Secretary Employment Equity, Planning and Development Branch, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat.

TÉMOINS

Hauts fonctionnaires des ministères concernés:

John Edwards, directeur de Fonction publique 2000;

Ginette Stewart, commissaire, Commission de la fonction publique;

Len Slivinski, directeur général, Direction de l'élaboration des politiques et des programmes de dotation, Commission de la fonction publique;

David Brown, secrétaire adjoint, Division de l'équité en matière d'emploi, de la planification et de l'élaboration des politiques, Direction de la politique du personnel, Conseil du Trésor.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 15

Wednesday, April 8, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 15

Le mercredi 8 avril 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

---

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24823

LEGISLATIVE COMMITTEE H ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Doug Fee
Jim Hawkes
Bob Kilger
Fred Mifflin
Rod Murphy
Nicole Roy-Arcelin
Ross Stevenson
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

COMITÉ LÉGISLATIF H SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Doug Fee
Jim Hawkes
Bob Kilger
Fred Mifflin
Rod Murphy
Nicole Roy-Arcelin
Ross Stevenson
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, APRIL 8, 1992
(16)

[*Text*]

Legislative Committee H on Bill C-26 met at 4:00 o'clock p.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Acting Members present: Marlene Catterall for Bob Kilger; Eugène Bellemare for Fred Mifflin and Joy Langan for Rod Murphy.

Other Members present: David Stupich, Bill Kempling and Barbara Sparrow.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Rob Walsh, General Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Research Officer.

Witnesses: Departmental Officials: John Edwards, Manager, PS2000; Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission; Don Love, Director, Policy Development and Legislation, Staff Relations Division, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat; Jean-Guy Fleury, Deputy Secretary, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat; Robert Lafleur, Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992.*)

The witnesses answered questions.

At 5:33 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourned to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 8 AVRIL 1992
(16)

[*Traduction*]

Le Comité législatif H chargé du projet de loi C-26 se réunit à 16 heures, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membres suppléants présents: Marlene Catterall remplace Bob Kilger; Eugène Bellemare remplace Fred Mifflin et Joy Langan remplace Rod Murphy.

Autres députés présents: David Stupich, Bill Kempling et Barbara Sparrow.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Rob Walsh, conseiller législatif général. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* June Dewetering, attachée de recherche.

Témoins: Hauts fonctionnaires des ministères concernés: John Edwards, directeur de Fonction publique 2000; Ginette Stewart, commissaire, Commission de la fonction publique; Don Love, directeur, Élaboration de la politique et législation, Division des relations du travail, Direction de la politique du personnel, Secrétariat du Conseil du Trésor; Jean-Guy Fleury, secrétaire adjoint, Direction de la politique du personnel, Secrétariat du Conseil du Trésor; Robert Lafleur, sous-secrétaire, Perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992*).

Les témoins répondent aux questions.

À 17 h 33, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, April 8, 1992

• 1600

The Chairman: I now call to order Legislative Committee H on Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada.

With us again today is Mr. John Edwards, Manager of Public Service 2000 and his team.

Yesterday we had just reached page 3 of the amendment to clause 16, "Appeal to Federal Court of Appeal". I believe Mr. Edwards said it was a substantive amendment.

Mr. John Edwards (Manager, Public Service 2000): Mr. Chairman, I would be happy to do so. I think I explained yesterday, and I would be happy to explain now since we are starting afresh on this point, that the Federal Court Act was amended, and unless there is a provision in this legislation, appeals would normally be heard in the trial division of the Federal Court and then go on through successive levels of the courts. This would constitute an additional level of court review. It is the consensus among the unions and certainly ourselves that this is not desirable as a regular situation. It delays the finalization of an appointment.

The amendment here would be new. It would indicate that where the two parties were in agreement there would be leave sought to go straight to the Federal Court of Appeal. We believe it is a worthwhile step and maintains the speed of appeal actions on staffing appointments.

Clause 18, Mr. Chairman, is a change that explicitly responds to questions that have been raised by witnesses before this committee. A number of witnesses have argued that it is inappropriate to have a cause for release called "abandonment". We are proposing the outright elimination of that clause, which means that in the event some employee were to leave and not return, action will be taken against that employee under "cause" as opposed to under "abandonment." You would have to make the case before the adjudication tribunal, if it reaches there, or before the courts, that the actions of management were appropriate in the circumstances. I have briefed the unions on this. I won't claim there was thundering applause, but there was certainly pleasure at this change.

The amendment to clause 22 is a very technical amendment, Mr. Chairman. I would ask one of our technical experts, Mr. Robert Lafleur, to respond.

Mr. Robert Lafleur (Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat): This is just a technical amendment. It is to create concordance between the French text and the English text. The change is being made to the French text.

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 8 avril 1992

Le président: La séance du comité législatif H sur le projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale.

Nous accueillons de nouveau aujourd'hui M. John Edwards, directeur de Fonction publique 2000 et son équipe.

Hier nous nous étions rendus jusqu'à la page 3 de l'amendement, à l'article 16 «Appel à la Cour fédérale». Monsieur Edwards, vous nous avez dit, je crois, qu'il s'agit d'une modification de fond.

M. John Edwards (directeur, Fonction publique 2000): Monsieur le président, je pense vous avoir expliqué cet amendement hier, mais je serai heureux, puisque nous reprenons de nouveau cet article, de vous répéter que la Loi sur la Cour fédérale a été modifiée et, à moins d'une disposition contraire dans ce projet de loi, les appels seront normalement entendus par la Section de première instance de la Cour fédérale puis renvoyés aux tribunaux d'instance supérieure. Cela ajouterait une étape dans l'examen judiciaire. Le consensus parmi les syndicats—et c'est certainement un avis que nous partageons—est qu'il n'est pas souhaitable que cela devienne le processus normal. Cela retarderait la confirmation des nominations.

L'amendement que nous proposons est nouveau. Il prévoit que, sur consentement des deux parties, l'appel pourra être renvoyé directement à la Cour d'appel. Nous pensons que c'est un bon amendement qui éviterait de ralentir le processus d'appel des nominations.

Monsieur le président, un certain nombre de témoins ont fait valoir qu'une disposition de renvoi pour «abandon de poste» est inutile. En réponse aux questions qu'ils ont soulevées devant ce comité, nous proposons d'abolir purement et simplement cette disposition. L'employeur pourra prendre des mesures contre un employé qui abandonne son poste en invoquant des «motifs raisonnables» plutôt que «l'abandon de poste». Si l'employé interjette appel de cette décision, la direction devra démontrer à l'arbitre, ou aux tribunaux, qu'elle a eu raison d'agir ainsi dans les circonstances. J'ai informé les syndicats de ce changement. Je n'irai pas jusqu'à dire qu'ils ont manifesté leur joie bruyamment, mais ils étaient certainement contents.

L'amendement à l'article 22 est un amendement de forme, monsieur le président. Je demanderai à l'un de nos experts, M. Robert Lafleur, de vous l'expliquer.

M. Robert Lafleur (sous-secrétaire, Direction du perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor): Il s'agit uniquement d'un amendement de forme ayant pour objet d'amener en concordance le français et anglais. Seule la version française est modifiée.

[*Texte*]

• 1605

Mr. Edwards: The amendment to clause 23 is at page 58. This is a technical one, Mr. Chairman, and we refer this to Madam Stewart.

Ms Ginette Stewart (Commissioner, Public Service Commission): This is a technical amendment to correct the French text, which refers to acting positions rather than acting appointments. Appointments are acting, not positions. So the reference in the bill to *postes intérimaires* is incorrect.

The Chairman: Is that in part (b)?

Ms Langan (Mission—Coquitlam): Sorry, are we on part (b) now?

The Chairman: I'm just going for an explanation now on part (b).

Ms Stewart: On this one we were advised by our legal drafters that we should list all the disadvantaged persons within this part, even though they are already listed in proposed section 5.1. So they're listed in both places, proposed section 5.1 as well as proposed paragraph 35.(2)(d).

Mr. Edwards: Next is page 66, Mr. Chairman. I believe this is also a technical amendment.

Ms Stewart: That's right. The French text again did not accurately reflect the meaning of the English text. It's clause 25 on page 66.

Mr. Edwards: Clause 90 is the next one, on page 187.

The Chairman: Just a second here. I go from clause 25 to clause 90. So we're just finishing up this one package, which has clause 90 on page 187.

Mr. Edwards: It's very much a technical amendment, Mr. Chairman.

Ms Stewart: This amendment is to ensure that the French text accurately reflects that ongoing competitions and appointments will not be affected during the coming into force of Bill C-26.

The Chairman: If we could now move to the second one distributed—with the title page of "Motions to amend Public Service Staff Relations Act, Bill C-26"—it starts on the second page with clause 32.

Mr. Edwards: Most of those, Mr. Chairman, with the exception of about four, are in our judgment technical or clarifications. With your agreement, I would invite Mr. Don Love to speak to these as we go through.

The Chairman: Okay.

• 1610

Mr. Bellemare (Carleton—Gloucester): I don't have a text. I don't appreciate being invited to a committee meeting and then having people playing shell games with the sheets. I would like to have the proper material in front of me, Mr.

[*Traduction*]

M. Edwards: L'amendement à l'article 23 se trouve à la page 58. C'est un autre amendement de forme, monsieur le président, et je vais demander à Mme Stewart de vous l'expliquer.

Mme Ginette Stewart (commissaire, Commission de la fonction publique): C'est un amendement de forme qui corrige le texte français, par le remplacement de «poste intérimaire» par «nomination intérimaire». Ce sont les nominations et non les postes qui sont visés. L'expression «poste intérimaire» utilisée dans le projet de loi est impropre.

Le président: Est-ce que cela se trouve à l'alinéa b)?

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Pardon, sommes-nous rendus à l'alinéa b)?

Le président: J'allais justement demander qu'on nous explique l'amendement à l'alinéa b).

Mme Stewart: Nos rédacteurs juridiques nous ont dit qu'il fallait mentionner tous les groupes de personnes défavorisées dans cette disposition, même s'ils sont déjà énumérés à l'article 5.1. Ils seront donc nommés dans les deux dispositions, à l'article 5.1 et à l'alinéa 35.(2)d).

M. Edwards: Monsieur le président, le prochain amendement qui est aussi, je crois, un amendement de forme, se trouve à la page 66.

Mme Stewart: C'est exact. Encore une fois, le texte français ne correspond pas tout à fait au texte anglais. Il s'agit de l'amendement à l'article 25, à la page 66.

M. Edwards: Nous passons maintenant à l'article 90, page 187.

Le président: Un instant. Nous passons de l'article 25 à l'article 90. Nous arrivons à la fin de ce document. Nous sommes donc à l'article 90, à la page 187.

M. Edwards: Monsieur le président, il s'agit simplement d'un amendement de forme.

Mme Stewart: Cet amendement a pour objet de faire dire clairement au texte français que l'entrée en vigueur du projet de loi C-26 ne portera pas atteinte aux concours ni aux nominations en cours.

Le président: Nous passons maintenant au deuxième document qui vous a été remis. Il s'intitule «Motions de modification de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, projet de loi C-26». Vous trouverez l'article 32 à la deuxième page.

M. Edwards: Monsieur le président, la plupart de ces amendements, sauf quatre, sont, à notre avis, des modifications de forme ou des précisions. Avec votre consentement, je demanderai à M. Don Love de vous les expliquer au fur et à mesure.

Le président: Très bien.

M. Bellemare (Carleton—Gloucester): Je n'ai pas ce document. Je n'apprécie pas du tout d'être invité à une séance de Comité où les gens font des tours de passe-passe avec les documents. J'aimerais, monsieur le président, avoir

[*Text*]

Chairman, and have assistance from *les hauts fonctionnaires*. Mr. Chairman, could I get the proper documentation from senior staff and not be confused by having material given to me, then finding that other material is suddenly the pertinent material?

The Chairman: We will just take one moment here. It seems that the other five members are at the proper page, so we'll just slow down because there is lots of paper.

Ms Langan: Mr. Chairman, it seems that what's happened is that, to facilitate us, the additional documents that were provided were shuffled together, so that's why we jumped to clause 90 and now we're back to clause 32. That's how the confusion arose.

The Chairman: The three packages were incorporated into one.

Mr. Bellemare: Now I have the material, Mr. Chairman. Thank you very much.

Mr. Don Love (Director, Policy Development and Legislation, Staff Relations Division, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat): The first amendment to clause 32 is with respect to the definition of "employee" and is a technical amendment.

In order to have the opening words of paragraph 32.(2)(f) under the employee definition correspond with the opening words of the other paragraphs under that definition; namely, to have paragraph 32.(2)(f) begin with the words "a person employed". The reference is on page 78 of our binder, at line 37.

Mrs. Catterall (Ottawa West): Now that I can see them both, can you tell me again why we're changing the wording?

Mr. Love: We're changing the wording because, as you'll note—and it's a technical amendment, as I say, for reasons of drafting—each of the other paragraphs under that definition open with the words "a person", so the change is simply to have that same wording opening paragraph 32.(2)(f).

Ms Langan: I'm curious about the difference between "an employee of" and "a person employed in". Is there some subtle distinction that eludes me?

Mr. Love: The reason for the change is to avoid confusion in anyone's mind that a different meaning is intended by the words as they exist in paragraph 32.(2)(f) at the present time; namely "an employee". We're referring to "a person" in each of the paragraphs under that definition.

Mr. Bellemare: Mr. Chairman, *quant à la nuance des mots en ce qui concerne*, an employee, as opposed to a person, are you suggesting that a person could possibly be an employee, as everyone understands the word "employee", from a general definition, and then there could be cases where someone has been employed, but employed under contract, for example—I don't want to provoke Madam Langan here—or employed through the personnel office and now an employee, so *la nuance* might be extremely important.

[*Translation*]

les bons documents et bénéficier de l'assistance des hauts fonctionnaires. Monsieur le président, serait-ce trop demandé aux hauts fonctionnaires de me donner les bons documents au lieu de m'embrouiller dans des documents qui, tout à coup, ne sont plus les bons?

Le président: Nous allons vous donner le temps de vous y retrouver. Les cinq autres députés semblent être à la bonne page; nous allons ralentir car il y a effectivement beaucoup de papier.

Mme Langan: Monsieur le président, il semble que pour nous faciliter les choses, on a ajouté les nouveaux documents aux autres, c'est pourquoi tout à l'heure nous sommes passés à l'article 90 et que nous sommes maintenant revenus à l'article 32. De là la confusion, je pense.

Le président: On a réuni les trois documents en un seul.

M. Bellemare: J'ai maintenant le document, monsieur le président. Merci beaucoup.

M. Don Love (directeur, Élaboration de la politique et législation, Division des relations du travail, Direction de la politique du personnel, Secrétariat du Conseil du Trésor): Le premier amendement à l'article 32, un amendement de forme, concerne la définition du terme «fonctionnaire».

Nous proposons de remplacer les premiers mots de l'alinéa 32.(2)f) de la version anglaise pour reprendre les premiers mots des autres alinéas définissant le terme «fonctionnaire». Dans la version anglaise, le nouvel alinéa commencerait donc par les mots «a person employed». Vous trouverez cet amendement à la page 78 du cahier, à la ligne 37.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Maintenant que j'ai les deux sous les yeux, pouvez-vous me répéter pourquoi vous proposez de modifier le libellé?

M. Love: Nous modifions le libellé car, comme vous pouvez le constater dans la version anglaise, tous les autres alinéas de cette définition commencent par les mots «a person». Il s'agit donc d'une modification de forme visant à assurer l'uniformité entre l'alinéa 32.(2)f) et les autres alinéas.

Mme Langan: J'aimerais que vous m'expliquiez la différence entre les expressions «an employee of» et «a person employed in». Y a-t-il là une distinction subtile qui m'échappe?

M. Love: Nous proposons cette modification pour éviter la confusion et pour ne pas donner l'impression qu'il faut attacher un sens différent à l'expression «an employee» utilisée à l'alinéa 32.(2)f) alors que dans tous les autres alinéas on retrouve «a person».

M. Bellemare: Lorsque vous parlez de la nuance entre un employé et une personne, est-ce que vous voulez dire qu'il faut faire la différence entre un employé, au sens qu'on entend généralement ce terme, c'est-à-dire quelqu'un recruté par le bureau du personnel, d'une part, et une personne qui serait, par exemple, employée à contrat, d'autre part,—je ne cherche pas à provoquer Mme Langan. La nuance pourrait être extrêmement importante.

[*Texte*]

• 1615

My question is this. You've probably written the text using the words "a person employed" and you want all the wording to be similar. I ask you this question, on record: Could the reverse be done, using the word "employee" for all the previous times that you've written "a person employed", or would that create the problem of nuance that I've just presented to you?

Mr. Love: It would create a problem, sir.

Mr. Bellemare: What kind of problem?

The Chairman: Can I go to our legislative counsel, Mr. Walsh?

Mr. Rob Walsh (General Legislative Counsel, Legislative Counsel Office): Mr. Chairman, I think I can clarify for the committee that what the drafter is trying to do here by this correction is avoid using the defined term in the definition. "Employee" is the defined term. It's thought to be better practice not to say "an employee is an employee who". You say "an employee is" and use some other word. You don't use the defined term in the definition.

So here it begins:

"employee" means a person employed in the Public Service, other than

and paragraph 32.(2)(f), unlike the other paragraphs, begins with the words "an employee". It's just better practice in drafting to avoid using that same term, and I think by this amendment that's largely what is being attempted here, to avoid that circular use of the word "employee", and the other paragraphs have all done the same thing. They have started with "a person employed", "a person appointed", etc.

I appreciate the point the member makes about nuances, Mr. Chairman, but I think in this case here it's just largely a drafting correction.

Mr. Bellemare: So, Mr. Chairman, I can now conclude that in this phraseology "a person employed" could be a person that we understand to be an employee, or it could be a person who has been hired on contract, or it could be a person who came from a company that has been put on contract and this person is sent to do the work. I am not implying any negative aspects to this. What I'm looking for is a definition that is clear in order to not find out after the fact, oh, yes, but we meant this or that.

The Chairman: Again, I'll paraphrase this. We start off with the words "a person", and an employee has a definition, but then rather than using the term "employee", which may be confused with something else, all these paragraphs here refer to "a person employed" just to break up... I think everyone understands the point you're making, but I guess it's to clarify it so you don't pick up the word "employee" and go back to page 1, the original definition of the employee.

That's what I'm picking up from this.

[*Traduction*]

Ma question est la suivante. Vous avez sans doute employé l'expression «a person employed» dans la version anglaise et vous voudriez conserver cette formulation. Je vous pose donc cette question pour qu'elle soit consignée au procès-verbal: pourrait-on faire le contraire, c'est-à-dire utiliser le mot «employee» dans tous les cas où vous avez utilisez «a person employed», ou cela risque-t-il de faire disparaître certaines nuances comme je vous le mentionnais?

M. Love: Cela ferait problème, monsieur.

M. Bellemare: Quelle sorte de problème?

Le président: Puis-je donner la parole à notre conseiller législatif, M. Walsh?

M. Rob Walsh (conseiller législatif général, Bureau des conseillers législatifs): Monsieur le président, je crois pouvoir jeter un peu de lumière sur ce que le rédacteur du projet essaie de faire en introduisant cette correction qui consiste à éviter l'emploi du terme défini dans la définition. Dans la version anglaise «employee» est un terme défini. D'aucuns estiment qu'il est préférable de ne pas dire «an employee is an employee who», afin d'éviter la répétition. Il faut dire «an employee is» et utiliser un autre terme. Il ne faut pas utiliser le terme défini dans la définition.

Voici comment tout cela commence dans la version anglaise

«employee» means a person employed in the Public Service, other than

et l'alinéa 32.(2)f), à la différence des autres aliénas, commence avec les mots «an employee». En matière de rédaction, il est préférable d'éviter d'utiliser le même terme et je pense que c'est là l'intention de l'amendement proposé: éviter l'emploi répétitif d'«employee». D'ailleurs, tous les autres aliénas sont rédigés de la même façon, ils commencent par «a person employed», «a person appointed», etc.

Je comprends ce que veut dire le député lorsqu'il parle de nuance, monsieur le président, mais je pense qu'ici, il s'agit surtout d'une correction qui porte sur le libellé de la disposition.

M. Bellemare: Dès lors, monsieur le président, je peux conclure que l'expression «a person employed» peut désigner une personne qui, d'après nous, serait employée de la fonction publique, ou une personne embauchée à contrat, ou encore une personne employée par une société engagée par contrat pour effectuer un certain travail. Je ne suis pas en train de critiquer cette façon de faire. Je veux simplement savoir si la définition est claire pour éviter de découvrir par la suite qu'elle cache des imprévus.

Le président: Là encore, je vais paraphraser. Nous commençons, dans la version anglaise, par les mots «a person»—on a défini employé, mais plutôt que d'utiliser le mot «employee», que l'on peut confondre avec autre chose, tous ces alinéas parlent de «a person employed» de façon à distinguer... Je pense que tout le monde comprend le sens de votre remarque, mais je crois qu'il s'agit d'éclaircir le tout pour ne pas prendre le mot «employee» et revenir à la page 1, celle où l'on trouve la définition initiale du mot employé.

Voilà ce que je retiens de tout ceci.

[*Text*]

Mrs. Catterall: Can I quibble somewhat with the explanation that's been given us. The paragraphs of this clause define a lot of people for different reasons than where they happen to be working within the Public Service. It's "a person appointed", "a person locally engaged." In other words, they seem to define their terms of employment more than they define... This and the RCMP one seem to be the only ones that define a person who is employed by a particular segment of the Public Service. So I can't entirely accept the rationale—for instance, a person who is a casual employee, "a person whose compensation for", "a person not ordinarily required to" do certain things, "a person who is a member or a special constable of the Royal Canadian Mounted Police", "a person employed on a casual basis".

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I think we're going to find this on quite a number of these amendments. We are following the best legal advice available to us. We're not lawyers. I would suggest that when we find these kinds of things we'll take them under advisement and we will check back with our lawyers, we'll check with the counsel to the committee. We'll revise, if we feel the need, at the time we come to clause by clause.

• 1620

Mrs. Catterall: For instance, one could just as easily say "a person who is an employee of".

Mr. Edwards: Yes.

The Chairman: The point that the witness is making is that they speak for themselves. They're not experts in legalese. They will get that opinion because it's been raised.

Ms Langan: That's what I was getting at earlier when I got deflected. Why is the person who works for CSIS a person employed "in" CSIS, and a person who is a member of the RCMP is a person who is a member or a special constable "of" the RCMP?

That's what I meant earlier when I asked if there was some type of moot difference there that I didn't understand. Does this mean that CSIS people are different? They're "in" but the others are "of". I'm not sure.

Mr. Edwards: There are all types of variants in here. Again, I'm not a lawyer, but I assume that in the case of the RCMP you have two types of people. You have members of the RCMP and you have special constables in the RCMP. We spell them out—

Ms Langan: But you say it's a person who is a member or a special constable "of" the RCMP. The amendment says a person employed "in" CSIS.

Mr. Edwards: Another non-lawyer will attempt to answer these questions.

Mr. Jean-Guy Fleury (Deputy Secretary, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat): I will only try to address the CSIS question as a former personnel member there. When the CSIS Act came into effect it guaranteed

[*Translation*]

Mme Catterall: Je pense qu'il faut apporter certaines précisions à l'explication que l'on vient de nous donner. Les différents alinéas de cet article contiennent de nombreuses catégories de personnes qui travaillent au sein de la fonction publique. Il s'agit, toujours dans la version anglaise de «a person appointed», «a person locally engaged». En d'autres termes, on semble chercher davantage à définir la nature de l'emploi que... Cet alinéa et celui qui traite de la GRC semblent être les deux seuls à parler d'une personne employée dans un secteur particulier de la fonction publique. C'est pourquoi je ne peux accepter totalement votre explication—par exemple, une employée occasionnel, dans la version anglaise «a person whose compensation for», «a person not ordinarily required to», donc qui n'a pas normalement à faire certaines choses, «a person who is a member or a special constable of the Royal Canadian Mounted Police», «a person employed on a casual basis».

M. Edwards: Monsieur le président, je pense que nous allons retrouver ce genre de choses dans bon nombre d'amendements. Nous suivons les meilleurs conseils juridiques. Nous ne sommes pas des avocats. Puis-je suggérer de mettre de côté ce genre de questions et de les soumettre à nos avocats et aux conseillers du comité. Nous réviserons ce texte, si nous le jugeons utile, pendant l'examen article par article de ce projet de loi.

Mme Catterall: Par exemple, on pourrait tout aussi facilement retenir «a person who is an employee».

M. Edwards: Oui.

Le président: Le témoin a indiqué qu'il n'engage que lui-même. Il n'est pas un spécialiste du jargon juridique. Nos témoins vont demander l'opinion d'un spécialiste parce que cette question a été soulevée.

Mme Langan: C'est là que je voulais en venir tout à l'heure, lorsque j'ai sauté à un autre sujet. Pourquoi, dans la version anglaise, peut-on lire que la personne qui travaille pour le SCRS est une personne employée par («in») le SCRS et que celle qui est membre de la GRC est membre ou gendarme auxiliaire de («of») la GRC?

C'est ce que je voulais dire lorsque j'ai demandé s'il y avait une différence entre ces deux termes que je ne comprenais pas. Faut-il en conclure que les gens du SCRS sont différents? Il y en a qui sont «in» et d'autres qui sont «of». Je ne comprends pas très bien.

M. Edwards: Il y a toutes sortes de variantes ici. Là encore, je ne suis pas avocat, mais je crois que dans le cas de la GRC, il y a deux catégories de personnes. Il y a les membres de la GRC et les gendarmes auxiliaires de la GRC. Nous précisons cela...

Mme Langan: Mais vous parlez d'une personne qui est membre ou gendarme auxiliaire de («of») la GRC. L'amendement parle d'une personne employée par, («in») le SCRS.

M. Edwards: Une autre personne qui n'est pas avocate va tenter de répondre à ces questions.

M. Jean-Guy Fleury (secrétaire adjoint à la Direction de la politique du personnel, Secrétariat du Conseil du Trésor): Je vais tenter de répondre à la question sur le SCRS à titre d'ancien membre de cet organisme. Lorsque la Loi sur le

[*Texte*]

bargaining to employees who already had bargaining rights, which was the administration support group. The CSIS intelligence officers and others in the CSIS Act are not permitted to bargain. That is one of the clarifications.

Ms Langan: Is there a clarification for being "in" or "of"?

Mr. Edwards: We'll go back to our lawyers.

Mrs. Catterall: I have one final request for clarification while we're doing that. This basically leaves clerical or secretarial persons, or persons who are doing work of a clerical or secretarial nature, defined as employees. Everybody in this is not an employee for the purposes of this section, is that right?

Mr. Edwards: Yes, for the purposes of that section.

Mrs. Catterall: I presume the intention of that is to eliminate operatives, if you will, from the definition of employee. Does this not make this a little difficult in that maybe not always only secretarial and clerical personnel will be excluded?

Mr. Fleury: Again, I can't speak on it, lawyers can. To go back to the CSIS Act, it's quite clear. When they severed with the RCMP and became an institution, the act recognized and grandfathered the employees who already were being bargained for. Those who were not being bargained for are in the act, and cannot be part of the collective agreement.

Mrs. Catterall: But essentially you might still have more than clerical or secretarial personnel who are civilian personnel, if you want.

Mr. Fleury: Yes, but when the CSIS Act was passed they only recognized those who already had bargaining rights. At that time it was only the administrative support.

Mrs. Catterall: But in the future there may be other administrative support than clerical and secretarial. Look at it, please, because what you're saying is that an employee is everybody except those people who are employees. It's pretty convoluted.

Ms Langan: What you're saying is that this is the list of exclusions. That's essentially what you're saying.

Mr. Love: The. . .paragraphs under the definition of employee are persons who, for the purposes of this act, are not employees.

Ms Langan: Do you mean to tell me that management are not employees? This is the list of people who are excluded by this act? That's what I'm asking.

• 1625

Mr. Fleury: Not excluded from the bargaining unit, excluded from the act.

[*Traduction*]

service canadien du renseignement de sécurité est entrée en vigueur, elle garantissait le droit de négocier aux employés qui avaient déjà obtenu le droit de négocier, à savoir ceux de la catégorie du soutien administratif. Les agents de renseignement du SCRS et les autres personnes visées par la Loi sur le SCRS n'ont pas le droit de négocier des conventions collectives. C'est une des précisions.

Mme Langan: Comment expliquer la différence entre les termes «in» et «of» employés dans la version anglaise?

M. Edwards: Nous allons nous en remettre aux avocats.

Mme Catterall: J'ai une dernière précision à demander, pendant que nous sommes sur ce sujet. Il ne reste pratiquement plus que les commis et les secrétaires, ou les personnes qui font du travail de bureau ou de secrétariat qui font partie de la catégorie de fonctionnaires («employee», dans la version anglaise). Les personnes visées par les différents alinéas ne sont pas des fonctionnaires («employee», dans la version anglaise) aux fins du présent article, est-ce bien cela?

M. Edwards: Oui, aux fins de cette article.

Mme Catterall: Je pense qu'on voulait ainsi exclure de la définition d'employé les personnes chargées de faire des interventions. J'ai peur que cela ne complique trop les choses puisqu'il n'y aura pas seulement le personnel de secrétariat et de bureau qui sera exclus de cette définition?

M. Fleury: Une fois de plus, je ne peux me prononcer sur ce point, ce sera aux avocats de le faire. Pour en revenir à la Loi sur le SCRS, la chose est claire. Lorsque ce groupe a quitté la GRC pour former un organisme, la loi a maintenu le droit à la négociation collective pour les employés qui en bénéficiaient déjà. Les personnes qui ne sont pas visées par ces conventions collectives sont énumérées dans la loi et ces conventions ne leur sont pas applicables.

Mme Catterall: Il pourrait tout de même arriver que le personnel civil ne comprenne pas uniquement le personnel de bureau et de secrétariat.

M. Fleury: Oui, mais lorsque la Loi sur le SCRS a été adoptée, elle visait uniquement les personnes qui bénéficiaient déjà d'un droit de négociation. À l'époque, cela visait uniquement la catégorie du soutien administratif.

Mme Catterall: Mais à l'avenir, il se peut que la catégorie du soutien administratif englobe d'autres personnes que le personnel de bureau et de secrétariat. Je vous demande d'examiner cette question parce que vous dites qu'un employé peut-être n'importe qui, sauf les personnes qui sont employées. C'est assez torturé.

Mme Langan: Vous voulez dire que cela représente une liste des catégories exclues. C'est, pour l'essentiel, ce que vous dites.

M. Love: Les. . . différents alinéas relevant de cette définition du mot «employee» dans la version anglaise, concernent concernent des personnes qui, aux fins de la loi, ne sont pas des employés.

Mme Langan: Cela veut-il dire que les membres de la direction ne sont pas des employés? C'est la liste des personnes auxquelles cette loi ne s'applique pas? Voilà ce que je demande.

M. Fleury: Pas exclus de l'unité de négociation, mais exclus de l'application de cette loi.

[*Text*]

Ms Langan: Excluded from the act. So therefore they are probably excluded from a bargaining unit too.

Mr. Fleury: Yes. Paragraph (j) deals with a person who occupies a managerial or confidential position. And then later on the bill goes on to redefine or address the managerial or confidential position.

Ms Langan: People who are part of CSIS, if they are not employees, what are they? Do they have the right to grieve?

Mr. Lafleur: This is a definition clause for purposes of this particular act. People can be employees for purposes of one act and not be employees for purposes of another act. For example, they may be employees for purposes of the Public Service Employment Act, which may be a broader act than the Public Service Staff Relations Act, which has a narrower purpose. And so you redefine the word "employees" because you are trying to determine who this particular act applies to.

Ms Langan: Maybe I can ask the question in a clearer way, then. These are the people who have no rights under the Public Service Staff Relations Act. Is that right?

Mr. Lafleur: These are the people who are not affected by the provisions of this act when this act says "employees".

Ms Langan: Or protected by.

Mr. Lafleur: I suppose so, if the clauses are deemed to be protections. But the act doesn't apply to them.

Ms Langan: I think that is a fairly fair question, Mr. Chairman. I would like to think that our legislation protects as well as affects workers who work for us.

Mr. Lafleur: They may be protected by other provisions, but not by the provisions of this particular act.

Ms Langan: But they are not protected by the kinds of things that other employees of the Public Service are protected by under the Public Service Staff Relations Act.

Mr. Lafleur: Yes. For example, people who belong to the executive group do not have collective bargaining rights. So in that sense if you say collective bargaining is protection, then you could say that they are not protected. They are attended to through other mechanisms other than this act. This is merely a vehicle to define who is an employee for purposes of what is in this act.

Ms Langan: Who is affected or protected by this act. And my question is, what act are CSIS operatives protected under?

Mr. Lafleur: The CSIS Act.

Ms Langan: What kinds of protection do they have that they might want to have? Do they have the same kinds of protection or affection as we have here?

Mr. Lafleur: I am not sure. We didn't come prepared to discuss the contents of that particular act.

[*Translation*]

Mme Langan: Exclus de l'application de cette loi. Ils sont donc probablement aussi exclus de l'unité de négociation.

M. Fleury: Oui. L'alinéa j) traite de la personne qui occupe un poste de direction ou de confiance. Plus loin, le projet de loi définit ce qu'est un poste de direction ou de confiance.

Mme Langan: Que tout les gens qui font partie du SCRS, s'ils ne sont pas des employés? Ont-ils le droit de faire des griefs?

M. Lafleur: Il existe un article qui contient des définitions applicables à cette loi particulière. Il est possible d'être un employé aux fins d'une loi particulière et de ne pas être um employé aux fins d'une autre loi. Par exemple, il est possible qu'ils soient des employés aux fins de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, qui est une loi de portée plus large que la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Il faut donc redéfinir le mot «employés» parce qu'il faut déterminer quelles sont les personnes à qui s'applique cette loi particulière.

Mme Langan: Je vais peut-être formuler ma question plus clairement. Il s'agit bien de personnes qui n'ont aucun droit aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Est-ce bien cela?

M. Lafleur: Ce sont des personnes qui ne sont pas visées par les dispositions de cette loi lorsque cette loi parle de «Employees» dans la version anglaise.

Mme Langan: Ou qui ne sont pas protégées par la loi.

M. Lafleur: Sans doute, si l'on peut considérer que ces articles accordent une protection. Mais la loi ne s'applique pas à ces personnes.

Mme Langan: Je pense que c'est une question qui se justifie, monsieur le président. Je voudrais aussi croire que nos lois ne font pas que toucher les travailleurs qui travaillent pour nous, et qu'elles les protègent.

M. Lafleur: Il est possible qu'ils soient protégés par d'autres dispositions, mais pas par celles contenues dans cette loi.

Mme Langan: Mais ils ne bénéficient pas des mêmes garanties accordées aux autres employés de la fonction publique aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

M. Lafleur: Mais si. Par exemple, les personnes qui font partie de la direction n'ont pas le droit de négocier des conventions collectives. Dans la mesure où les conventions collectives constituent, d'après vous, une protection, on peut alors dire que ces personnes ne sont pas protégées. Elles peuvent néanmoins avoir recours à d'autres mécanismes qui ne figurent pas dans cette loi. Il s'agit simplement de définir qui est un employé aux fins de cette loi.

Mme Langan: Quelles sont personnes que vise ou que protège cette loi. Et voici ma question, quelle est la loi qui protège les personnes du SCRS qui font des opérations?

M. Lafleur: La Loi sur le SCRS.

Mme Langan: Quel est le genre de protection dont ils voudraient bénéficier? Bénéficient-ils des mêmes types de protection que celles qu'accorde cette loi?

M. Lafleur: Je n'en suis pas certain. Nous ne pensions pas que nous allions parler du contenu de cette loi.

[*Texte*]

Ms Langan: I think it is a fair question in terms of who should be in and who should be out of what act, whether they were before or not. I am trying to understand. What happens to these people? Where do they go? Where are they covered?

Mr. Lafleur: Parliament has already enacted a piece of legislation in respect of them, and that is the one that governs—

Ms Langan: I understand that. But if I thought they should be in a different section, I would have to know where to look for them, wouldn't I?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, we would be happy to dig out a copy of the CSIS Act, get extractions from it and share it with the member. But we are not competent this afternoon to offer much in substance.

Ms Langan: I am not asking you to go into the CSIS Act. What I am asking is what kind of—

Mr. Edwards: I know. But if we go into the act—

Ms Langan: What happens to these people? If they are not here, they must be somewhere.

Mr. Edwards: And they are, Mr. Chairman. But we would have to get into the act in order to reassure you that there are protections in that act that were approved by Parliament.

The Chairman: I think it has been made clear that the definition of "employees" for the Public Service Staff Relations Act is different from the other acts we were dealing with. I believe that is what they are attempting to define here.

Mrs. Catterall: It is also the case in the present act. Who is included by being not included in the "not includeds" is administrative support, a double negative. Can you tell me why that has changed from "administrative support", which is what it currently reads, to "clerical or secretarial"?

• 1630

Mr. Love: In the current PSSRA there is a definition of occupational category. That definition is disappearing from the Public Service Staff Relations Act. Because the so-called occupational category definition will no longer be used, as it relates, you'll understand, to the classification system, there was a need to come up with words that would convey in the amendment to paragraph (f) of employee, the people who are now covered by the expression "administrative support category."

Mrs. Catterall: So we're changing legislation based on a change in occupational category that's being changed outside the legislation.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, it's being changed in the context of this legislation.

Mrs. Catterall: But outside the legislation.

[*Traduction*]

Mme Langan: Je pense que cette question se justifie. Il faut savoir qui est visé par cette loi, quelle qu'a pu être la situation antérieure. J'essaie de comprendre tout cela. Qu'arrive-t-il à ces gens? Vers quoi se tournent-ils? Quelles sont les dispositions qui les concernent?

M. Lafleur: Le Parlement a déjà adopté une loi qui les concerne, et c'est la loi qui régit...

Mme Langan: Je comprends. Mais si je pense qu'ils se trouvent dans un article différent, il faut tout de même que je sache où chercher.

M. Edwards: Monsieur le président, nous sommes tout à fait prêts à nous procurer une copie de la Loi sur le SCRS, à en extraire certains passages et à les partager avec le député. Mais nous ne sommes pas en mesure, cet après-midi, de donner des renseignements à ce sujet.

Mme Langan: Je ne vous demande pas de vous référer à la Loi sur le SCRS. Je vous demande quel est le genre de...

M. Edwards: Je sais. Mais si nous passons à la loi...

Mme Langan: Qu'arrive-t-il à ces gens? S'ils ne sont pas visés ici, ils doivent l'être quelque part.

M. Edwards: C'est vrai, monsieur le président. Mais il faudrait examiner cette loi pour vous montrer qu'elle contient des mécanismes de protection qui ont été approuvés par le Parlement.

Le président: Je crois qu'on a clairement indiqué que la définition d'un «fonctionnaire» que donne la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique diffère de celles que donnent les autres lois. Je pense que c'est ce que l'on essaie de faire ici.

Mme Catterall: C'est également ce qui se passe dans cette loi. Les personnes qui sont visées par cette loi, parce qu'elles ne font pas partie des personnes exclues, appartiennent à la catégorie du soutien administratif, formule qui contient deux négations. Pouvez-vous me dire pourquoi sommes-nous passés de «soutien administratif» qui est le libellé actuel à «fonctions de commis ou de secrétaire»?

M. Love: La Loi actuelle sur les relations de travail dans la fonction publique contient une définition de ce qu'est une catégorie professionnelle. Or cette définition va disparaître de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Étant donné que la définition de cette catégorie professionnelle ne sera plus utilisée—parce qu'elle fait référence, vous le comprendrez, au système de classification—il a fallu utiliser des termes qui indiqueraient, dans l'amendement apporté à l'alinéa f) de la définition de fonctionnaire, quelles sont les personnes qu'englobe maintenant l'expression «catégorie du soutien administratif».

Mme Catterall: Nous sommes donc en train de modifier une loi parce qu'une catégorie professionnelle a été modifiée, hors du cadre de loi.

M. Edwards: Monsieur le président, nous introduisons ces changements dans le contexte de cette loi.

Mme Catterall: Mais à l'extérieur de cette loi.

[*Text*]

Mr. Edwards: No, in Bill C-26 we eliminate the categories as we now know them. Administrative service will go; administrative support will go; scientific and professional will go; technical will go, and such like. It's another part in here.

Mrs. Catterall: They're not being replaced in the bill; they're simply being eliminated.

Mr. Edwards: That's correct.

Mrs. Catterall: So there would be no problem, then, I would presume, of saying instead of a clerical or secretarial nature, which might be much narrower than administrative support, "duties of an administrative nature."

Mr. Edwards: Yes, there would, Mr. Chairman. Administrative support, as the member knows full well—she's a pretty good expert in this field—is made up of the clerical and secretarial staff of the public service, whilst administrative staff, as she well knows, goes up to include the people who run our penitentiaries, small airports and a variety of other people, including people who are excluded on management grounds.

Mrs. Catterall: Administrative support, then; I left out "support."

Mr. Edwards: Administrative support now has a specific definition. Once it has been eliminated as a category, it really has no meaning other than for historians.

Mrs. Catterall: It has a specific definition as clerical, I would imagine. It's a common sense use of the word if it doesn't have a legal definition.

Mr. Edwards: If I went outside the Public Service, I'm sure there are plenty of people...

Mrs. Catterall: Anyway, we're going to look at this clause again.

Mr. Edwards: We will, indeed.

Mrs. Catterall: Staff is aware. Can I just confirm that the paragraph (g) although it's not subject of one of these amendments, does in fact remove casual employees from the category of employee, no matter how long they have been casual employees? Right now, if they've been with the government more than six months, they are included in the act.

Mr. Edwards: There is a definition in the act further on—I don't know whether Don Love can give it to us directly—of what we mean by a casual. We mean by "a casual" someone taken on for 90 days, with a possible extension of another 90 days, I believe. It was a very tight definition. So it is not the traditional casual that could carry on for months, if not years, if not decades.

Mrs. Catterall: The act in defining casual says "within one department", so in fact that person could be a permanent—

[*Translation*]

M. Edwards: Non, le projet de loi C-26 va avoir pour effet de supprimer les catégories que nous connaissons. Il n'y aura plus de service administratif, plus de soutien administratif, plus de catégories scientifiques et professionnelles, plus de catégories techniques et ainsi de suite. C'est une autre partie de cette loi qui le précise.

Mme Catterall: Ces catégories ne sont pas remplacées par autre chose dans ce projet de loi; elles sont tout simplement supprimées.

M. Edwards: C'est exact.

Mme Catterall: On pourrait donc parler, au lieu de fonctions de commis ou de secrétaires, qui peuvent être plus étroites que celles du soutien administratif, de «fonctions administratives» sans que cela fasse problème.

M. Edwards: Mais si, il y aurait un problème, monsieur le président. Le soutien administratif, comme le député le sait parfaitement—elle connaît très bien son domaine—comprend le personnel de bureau et de secrétariat de la fonction publique, alors que le personnel administratif, comme elle le sait tout aussi bien, comprend les personnes qui dirigent nos pénitenciers, les petits aéroports et divers autres personnels, y compris ceux qui sont exclus de cette définition parce qu'ils font partie de la direction.

Mme Catterall: Fonctions de soutien administratif alors... j'avais laissé de côté «soutien».

M. Edwards: Le soutien administratif a maintenant sa propre définition. Il ne constitue plus une catégorie et n'offre désormais plus d'intérêt que pour les historiens.

Mme Catterall: Il doit sans doute être défini par le travail de bureau. C'est l'usage courant de ce mot lorsqu'il n'y pas de définition légale.

M. Edwards: Si j'allais à l'extérieur de la fonction publique, je suis convaincu qu'il y aurait beaucoup de gens...

Mme Catterall: De toute façon, nous allons revenir sur cet article.

M. Edwards: Certainement.

Mme Catterall: Le personnel est au courant. Puis-je simplement confirmer que l'alinéa g), s'il n'est pas visé par ces amendements, a pour effet d'exclure de la catégorie «fonctionnaire» les employés à titre occasionnel, quelle que soit leur ancienneté dans leur poste? À l'heure actuelle, s'il y a plus de six mois qu'ils travaillent pour le gouvernement, ils sont visés par la lois.

M. Edwards: La loi contient une définition—je ne sais pas si Don Love peut nous la lire toute de suite—de ce qui constitue un employé occasionnel. Je crois qu'un «occasionnel» est une personne qui a été embauchée pour une période de 90 jours, avec prolongation possible de 90 autres jours. C'est une définition très stricte. Il ne s'agit pas de l'employé occasionnel traditionnel qui peut travailler pendant des mois, voire des années ou des dixaines d'années.

Mme Catterall: La loi définit l'employé occasionnel comme faisant partie d'un ministère de sorte que, en réalité, une personne pourrait être un employé permanent...

[*Texte*]

Mr. Edwards: In theory.

Mrs. Catterall: —full-time, ongoing employee—as long as it were in several departments.

Mr. Edwards: In theory.

Mrs. Catterall: We had better star that for discussion.

Mr. Edwards: I'm sure you will.

The Chairman: Final comment, Ms Langan.

Ms Langan: This is not a final comment, it's a question. Am I right in understanding that following going through the amendments, we're going to move to areas that weren't amended but that we have questions about?

The Chairman: We're going to go through these amendments here, and if there are clauses that weren't covered here, we'll go to questions on those.

Mr. Love: There are a number of amendments with respect to clause 32.

Mr. Edwards: Some important ones, too.

Mr. Love: The next amendment to clause 32 is in respect of the definition of "grievance". It is a technical amendment as a consequence of the passage of the Miscellaneous Statute Law Amendment Act earlier this year and of section 116 of that act, which allows all CSIS employees to grieve and to refer matters to adjudication in the same manner as all other employees subject to the Public Service Staff Relations Act.

• 1635

Ms Langan: Can we have that explanation again? You lost me somewhere at the beginning.

Mr. Love: I would be pleased to run over it again. The amendment to the definition of "grievance" is a technical amendment as a consequence of the passage earlier this year of a piece of legislation called the Miscellaneous Statute Law Amendment Act of 1991.

Ms Langan: Are we on paragraphs 32.(3)(a) and (b)?

Mr. Love: We are on page 82, with respect to the definition of "grievance".

Ms Langan: So what happened to this other clause?

The Chairman: If we go to the big book we are on page 82, striking out lines 22 and 23 and substituting what is called paragraph 32.(3)(b).

Ms Langan: I have this magic piece of paper in here that refers to lines 22 to 23 on page 18.

The Chairman: Page 18 refers to the bill, but refer to page 82 of the big book, in which the bill is recopied.

Ms Langan: Mr. Chairman, I am trying to discover if I have missed something and if we have gone on past something. Where is this reference? I know where I am now, Mr. Chairman. If I could hear the explanation again I will really know where I am.

[*Traduction*]

M. Edwards: En théorie.

Mme Catterall: . . .un employé à plein temps—pourvu qu'il travaille dans plusieurs ministères.

M. Edwards: En théorie.

Mme Catterall: Il serait bon de cocher cette disposition pour y revenir par la suite.

M. Edwards: Je suis sûr que vous le ferez.

Le président: Une dernière remarque, madame Langan.

Mme Langan: Ce n'est pas une dernière remarque, c'est une question. Ai-je raison de croire qu'après avoir examiné ces amendements, nous allons passer aux dispositions qui n'ont pas été amendées, mais à propos desquelles nous avons des questions?

Le président: Nous allons examiner ces amendements et s'il y a des articles qui n'ont pas été couverts ici, nous pourrons poser des questions à leur sujet.

M. Love: Il existe un certain nombre d'amendements qui portent sur l'article 32.

M. Edwards: Et il y a des amendements importants.

M. Love: L'amendement de l'article 32 qui suit porte sur la définition de «grief». Il s'agit d'un amendement technique qui découle de l'adoption, au début de l'année, de la loi corrective dont l'article 116 autorise tous les employés du SCRS à présenter des griefs et à les soumettre à l'arbitrage de la même façon que peuvent le faire les autres employés assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Mme Langan: Pouvez-vous répéter cette explication? J'ai eu du mal à suivre après le début.

M. Love: Je vais me faire un plaisir de la reprendre. L'amendement apporté à la définition de «grief» est un amendement technique qui découle de l'adoption, au début de l'année, d'une loi qu'on a appelée la Loi corrective de 1991.

Mme Langan: S'agit-il des alinéas 32.(3)a) et b)?

M. Love: Nous sommes à la page 82 qui traite de la définition de «grief».

Mme Langan: Qu'est-il donc arrivé à cet autre article?

Le président: Si l'on prend le grand livre, cela se trouve à la page 82, il s'agit de supprimer les lignes 22 et 23 et de les remplacer par ce que l'on appelle l'alinéa 32.(3)b).

Mme Langan: J'ai un morceau de papier magique qui me parle des lignes 22 à 23 de la page 18.

Le président: La page 18 est la page du projet de loi qui se retrouve à la page 82 du cahier dans lequel le projet de loi a été reproduit.

Mme Langan: Monsieur le président, j'essaie de savoir si j'ai manqué quelque chose, si nous avons sauté une disposition. Quelle est cette référence? Je sais où j'en suis maintenant, monsieur le président. Si on pouvait répéter cette explication encore une fois, je saurais où j'en suis.

[*Text*]

Mr. Love: The explanation is, again, that the changes with respect to the definition of "grievance", as relating to the amendment, is striking out lines 22 and 23 of what appears on page 82 as paragraph 32.(3)(a), which reads "for the fact that the person occupies a managerial or confidential position" at the present time.

The effect of the provision in the Miscellaneous Statute Law Amendment Act, passed earlier this year, namely, section 116 of that act, is to permit all CSIS employees to grieve and to refer matters to adjudication in the same manner as other employees who are subject to this act.

So in order to pick that up in the amendment affecting lines 22 and 23 of paragraph 32.(3)(a), we need to have those lines read "for the fact that the person is a person as described in paragraph (f)", which is the paragraph we were looking at with respect to CSIS under the definition of employee, which picks up the effect of the Miscellaneous Statute Law Amendment Act. Lines 22 and 23 continue to read "or (j)", which is continuing to pick up a person occupying a managerial or confidential position. So in effect the (j) part of (a) is shorthand, if you would, for continuing to include a person who occupies managerial confidential position; (f) refers to CSIS people, (j) to managerial and confidential people.

• 1640

Ms Langan: So, Mr. Chairman, having got that definition, what you are telling us is that the clerical and secretarial people, even though they are not employees under this act, now have the right to grieve. Is that what you are telling us?

Mr. Love: No.

Ms Langan: No, you are not.

Mr. Love: No, in fact, it is the people in CSIS other than the clerical and secretarial.

Ms Langan: The operative—

Mr. Love: Those people have always had the right to grieve under this act, because they are covered by this act. The amendment—

Ms Langan: So the amendment is looking after the operative now.

Mr. Love: Yes.

Ms Langan: Okay. Now, does the operative have the right to grieve?

Mr. Love: Yes, they do.

Ms Langan: Under this act?

Mr. Love: That is right. We are carrying through, in the definition of the word "grievance" in this act, what Parliament enacted in the Miscellaneous Statute Law Amendment Act earlier this year, which was to give all CSIS employee operatives the right to grieve.

Ms Langan: So they are not going to be left out in the cold; they can always come home and tell you they do not like what you are doing to them, right?

[*Translation*]

M. Love: L'explication est la suivante: les modifications apportées à la définition de «grief», telles qu'elles ressortent de l'amendement, consistent à supprimer les lignes 22 et 23 de ce qui paraît à la page 82 sous la forme de l'alinéa 32.(3)a) qui se lit à l'heure actuelle «si le poste qu'elles occupaient... n'avait pas été un poste de direction ou de confiance».

L'article 116 de la Loi corrective, adopté au début de l'année, autorise tous les employés du SCRS à présenter des griefs et à les soumettre à l'arbitrage, comme peuvent le faire les autres employés visés par cette loi.

Pour que l'amendement portant sur les lignes 22 et 23 de l'alinéa 32.(3)a) reprenne cela, il faut que ces lignes se lisent ainsi (dans la version anglaise) «for the fact that the person is a person as described in paragraph (f)») qui est l'alinéa qui, dans la définition de fonctionnaire, traite du SCRS et tient compte de l'effet de la Loi corrective. Les lignes 22 et 23 vont continuer à se lire ainsi «or (j)», ce qui va permettre de viser une personne qui occupe un poste de direction ou de confiance. De sorte que la partie j) de a) revient, si vous voulez, à viser encore la personne qui occupe un poste de confiance ou de direction; f) s'applique aux membres du SCRS et j) aux personnes qui occupent un poste de direction ou de confiance.

Mme Langan: De sorte, monsieur le président, qu'avec cette définition, les employés de bureau et de secrétariat, même s'ils ne sont pas des employés aux termes de cette loi, ont désormais le droit de présenter des griefs. Est-ce bien là ce que vous nous dites?

M. Love: Non.

Mme Langan: Non, ce n'est pas cela.

M. Love: Non, en fait, il s'agit des membres du SCRS qui n'occupent pas d'emplois de bureau ou de secrétariat.

Mme Langan: Ceux qui font des opérations...

M. Love: Ces personnes ont toujours eu le droit de présenter des griefs aux termes de cette loi, parce qu'elles sont visées cette dernière. L'amendement...

Mme Langan: L'amendement vise donc les personnes qui sont dans les opérations.

M. Love: Oui.

Mme Langan: Fort bien. Mais est-ce que ces personnes ont le droit de présenter des griefs?

M. Love: Oui.

Mme Langan: D'après cette loi?

M. Love: C'est exact. Nous reprenons, grâce à la définition du mot «grief» de cette loi, la mesure qu'a adoptée au début de l'année le Parlement avec la Loi corrective; autrement dit, nous accordons aux employés du SCRS qui sont dans les opérations le droit de présenter des griefs.

Mme Langan: On ne va donc pas les abandonner, ils peuvent toujours revenir vous dire qu'ils n'aiment pas ce que vous leur faites... c'est bien cela?

[*Texte*]

Mr. Love: Yes.

Ms Langan: Okay, I feel reassured, because this is very, very confusing, trying to wade your way through these statutes to find out whether they are in or out.

Mrs. Catterall: I think a simple explanatory note from Mr. Love on the amendments he is referring to, which went through in this miscellaneous act earlier this year, would be very helpful; and in language that we can understand, please, not by cross-reference to section this, that or the other thing. What is the effect, as opposed to the technical point, on what is happening with this section or what happened with that section? I do not know if this is the only provision in the act that affects this bill. Are there others?

Mr. Love: In the Miscellaneous Statute Law Amendment Act there are no other provisions that impact on Bill C-26.

Mrs. Catterall: I find this a bit confusing, because paragraph (a) is trying to do several different things. It is excluding management and confidential personnel from employee rights under this act, and at the same time you are now trying to introduce an amendment that—I assume—you are saying ensures that CSIS employees do have those rights. It seems a little bit confusing to me to try to do two things in the same clause.

Mr. Lafleur: When there is a decision for a change, like in the case of the CSIS organization, rather than open up a series of acts and do them individually, the government passes a miscellaneous statutes act which does all of these little things for that specific group. The drafting principles dictate that when you actually amend the act in question, then you carry over that change from the miscellaneous statutes act into the act itself. That is what is being done here. So if we were opening up other acts that are amended by—

Mrs. Catterall: Yes, I do not quarrel with that. I guess I have a little problem with the same little subclause, including people who are excluded from any kinds of bargaining rights with people who have specifically been provided with bargaining rights until recently. I hope by now I am understanding it right. Non-administrative support personnel for CSIS recently went from having no bargaining rights to having bargaining rights, defined in what act?

Mr. Love: It is not a question of the statutes amendment act giving CSIS operative employees collective bargaining rights. What it gave them was the right to grieve under this act—

Mrs. Catterall: Thank you.

Mr. Love: —the Public Service Staff Relations Act.

Mrs. Catterall: Okay.

The Chairman: Part (c) of the amendment.

• 1645

Mrs. Catterall: They're still being lumped in with a group of employees who don't have the right to grieve.

[*Traduction*]

M. Love: Oui.

Mme Langan: Très bien, je me sens rassurée parce que je trouve qu'il est très difficile d'examiner tous ces textes afin de déterminer si ces personnes sont visées ou non par cette loi.

Mme Catterall: Je pense qu'il serait utile que M. Love rédige une courte de note d'explication sur les amendements auxquels il fait référence, et qui ont été retenus lors de l'adoption de cette loi corrective au début de l'année. Je l'invite à employer des mots que nous pouvons comprendre, sans référence à d'autres articles. Qu'il indique l'effet, et non pas la raison technique, des modifications apportées aux divers articles. Je ne sais si c'est la seule disposition de cette loi qui concerne notre projet de loi. Y en a-t-il d'autres?

M. Love: La Loi corrective ne contient pas d'autres dispositions ayant un effet quelconque sur le projet de loi C-26.

Mme Catterall: Cela me paraît quelque peut confus, parce que l'alinéa a) vise à faire plusieurs choses différentes. Il tente d'exclure de la catégorie des employés visés par la loi les personnes qui occupent un poste de direction ou de confiance et, d'un autre côté, vous tentez d'introduire un amendement qui, si j'ai bien compris, accorderait les mêmes droits aux employés du SCRS. Je crois que vous compliquez les choses en demandant que le même article apporte deux modifications.

M. Lafleur: Lorsque le gouvernement décide d'introduire certains changements, comme il l'a fait pour le SCRS, plutôt que de modifier tout une série de lois, il adopte une loi corrective qui apporte toutes les modifications concernant le groupe particulier. Les principes de rédaction législative exigent que, lorsque vous en arrivez à modifier la loi en question, il faut alors transposer dans la loi elle-même les modifications apportées par la Loi corrective. C'est ce que nous faisons ici. De sorte que si nous devions modifier d'autres lois qui ont été amendées...

Mme Catterall: Très bien, je ne m'oppose pas à cela. C'est simplement ce petit paragraphe qui regroupe des personnes à qui ont avait refusé le droit de négocier des conventions collectives avec des personnes qui pouvaient exercer ce genre de droit jusqu'à tout récemment. J'espère que j'ai maintenant bien compris la chose. Le personnel du SCRS, qui ne fait pas partie de la catégorie du soutien administratif, s'est maintenant vu accorder des droits de négociation, tel que défini dans la loi.

M. Love: La loi corrective n'a pas accordé aux employés du SCRC qui s'occupe un poste dans les opérations le droit de négocier des conventions collectives. Par contre, cette loi leur a accordé le droit de présenter des griefs aux termes de...

Mme Catterall: Je vous remercie.

M. Love: ...la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Mme Catterall: Très bien.

Le président: Partie c) de l'amendement.

Mme Catterall: On les a tout de même placés avec un groupe d'employés qui n'ont pas le droit de soumettre des griefs.

[*Text*]

Mr. Love: Under the Public Service Relations Act?

Mrs. Catterall: Yes.

Mr. Love: No, in fact it's the opposite. The administrative support people previously had not only collective bargaining rights but the right to grieve under the Public Service Staff Relations Act. This amendment gives for the first time all CSIS operative employees the right to grieve under the Public Service Staff Relations Act.

Mrs. Catterall: That's exactly my point. Paragraph (a) says in one clause by reference to another clause that confidential and managerial employees don't have the right to grieve, and CSIS employees do.

Mr. Love: No, the Public Service Staff Relations Act has always given persons who are defined as managerial or confidential employees the right to grieve, and that continues. The change being brought about by the amendment of clause 32 is to pick up the right of all CSIS employees to grieve, which was granted by Parliament in the Miscellaneous Statute Law Amendment Act earlier this year. It's making sure that the Public Service Staff Relations Act is reflecting Parliament's wishes in respect of the Miscellaneous Statute Law Amendment Act.

The Chairman: On paragraph (c) of the amendment, Ms Langan.

Ms Langan: I think I have it straight now why we need to add paragraph (f), but I'm not quite sure of the connection between paragraph (f) and paragraph (g), and ignoring paragraph (h), to talk in just about as confusing language to you as you talk to us.

In this amendment we're adding CSIS. We already have casuals and we've left out term. Is that correct? This amendment says that we've included CSIS and we've included the casuals under this paragraph, but we've still excluded the term people, or is it the other way around?

Mr. Love: No. Perhaps it would help if I would give an explanation.

The Chairman: While part (b) of the amendment referred to paragraphs (f) and (j), this refers to paragraphs 11(2)(f) and (g), which I think may be a totally different category. Perhaps Mr. Love could speak to part (c) of the amendment.

Mr. Love: Yes. I'd be pleased to do that.

Part (c) of the amendment currently reads:

Pursuant to paragraph 11(2)(g) of the Financial Administration Act

Paragraph (c) of the amendment inserts paragraphs (f) and (g) of subsection 11(2) of the Financial Administration Act. This is to make it clear, when one refers to paragraphs 11(2)(f) and (g) of the Financial Administration Act, that

[*Translation*]

M. Love: Aux termes de la Loi sur les relations de travail de la fonction publique?

Mme Catterall: Oui.

M. Love: Non, en fait c'est le contraire. Auparavant, les employés de la catégorie du soutien administratif avaient non seulement le droit de négocier des conventions collectives, mais également celui de présenter des griefs aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Cet amendement accorde, pour la première fois, à tous les employés du CSRC qui sont dans les opérations, le droit de présenter des griefs en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Mme Catterall: C'est exactement ce que je disais. L'alinéa a) énonce, dans un article faisant référence à un autre article, que les employés occupant des postes de direction et de confiance non pas le droit de présenter de griefs et que les employés du CSRS ont ce droit.

M. Love: Non, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique a toujours accordé aux personnes qui occupent des postes de direction ou de confiance le droit de présenter des griefs et ce droit est maintenu. Le changement que veut introduire l'amendement à l'article 32 vient consolider le droit accordé aux employés du CSRS de présenter des griefs, droit que leur a accordé le Parlement lorsqu'il a adopté la loi corrective, au début de l'année. On vise ainsi à ce que la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique tienne compte des modifications que le Parlement a apporté par le biais de la loi corrective.

Le président: L'alinéa c) de l'amendement, madame Langan.

Mme Langan: Je crois que j'ai maintenant compris pourquoi il faut ajouter l'alinéa f), mais je ne vois pas très bien le rapport qu'il y a entre l'alinéa f) et l'alinéa g), tout en laissant de côté l'alinéa h), pour utiliser un langage aussi peu clair que la vôtre.

Avec cet amendement, nous ajoutons le CSRS. Nous avons déjà les occasionnels et nous avons laissé de côté les temporaires. Est-ce bien cela? Cet amendement dit que nous avons englobé le CSRS, englobé les occasionnels, mais pas les temporaires... ou est-ce le contraire?

M. Love: Non. Il serait peut-être bon que j'explique un peu tout cela.

Le président: La partie b) de l'amendement vise les alinéas f) et g), il s'agit des alinéas 11(2)f) et g) qui concernent une catégorie complètement différente. M. Love pourrait peut-être parler un peu de la partie c) de l'amendement.

M. Love: Oui. Avec plaisir.

La partie c) de l'amendement se lit actuellement de la façon suivante:

Visés à l'alinéa 11(2)g) de la Loi sur la gestion des finances publiques

L'alinéa c) de l'amendement a pour effet d'insérer les alinéas f) et g) du paragraphe 11(2) de la Loi sur la gestion des finances publiques. Il s'agit d'indiquer clairement que, dans le cas des alinéas 11(2)f) et g) de la Loi sur la gestion

[*Texte*]

employees will be able not only to grieve termination of employment for disciplinary reasons but also termination of employment for other reasons. Those other reasons include what we know presently as release for incompetence and incapacity under section 31 of the Public Service Employment Act and also abandonment of position, which was referred to by Mr. Edwards earlier, relating to the repeal of section 27 of the Public Service Employment Act. Paragraphs (f) and (g) refer to the Financial Administration Act, subsection 11(2).

• 1650

Ms Langan: Are (f) and (g) of the Financial Administration Act in front of us?

Mr. Love: Yes. That is in the binder. We will be touching on that later on in our amendments.

Ms Langan: How can I understand this amendment if I don't know what (f) and (g) are?

The Chairman: That is why Mr. Love, since we didn't have copies of it, carefully went through the definitions of termination relating to incapacity, incompetence, abandonment of position. He tried to explain what that paragraph in the Financial Administration Act is. But if indeed it is in the binder...

Ms Langan: Where would I find them in the binder?

The Chairman: Page 166.

Mr. Love: You will see paragraphs 11(2)(f) and (g) on page 166. Also in the package of amendments is an amendment to clause 81. So when we come to clause 81 we are back to that provision in the Financial Administration Act.

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, what Mr. Love just said is an example of what I was talking about. In about two sentences he told me what this clause means, whereas I read the explanation given in our briefing books and it doesn't. Nobody is going to do a new briefing book for this bill. But I hope that somewhere somebody will understand that what Members of Parliament need when they study a complex bill like this is to know what the effect of the change is. Mr. Love has just told us that very nicely, very simply. We may need the technical explanation, but far more importantly, we need the kind of explanation he just gave us.

Ms Langan: The real explanation.

Mrs. Catterall: Right, along with a note that says "this refers to section such and such of the FAA, which is included in your briefing book, on page so and so." I don't need to know the technicality or the legalities of it. What does this say to me?

Paragraph (a) is revised as a consequence of excluding managerial and confidential positions rather than excluding persons employed in a managerial or confidential capacity.

[*Traduction*]

des finances publiques, les griefs peuvent porter non seulement sur le congédiement pour des motifs disciplinaires mais également pour le congédiement fondé sur d'autres raisons. Parmi ces autres motifs, figure ce que nous appellons à l'heure actuelle le renvoi pour incompétence et incapacité aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ainsi que l'abandon de poste, dont a parlé plutôt M. Edwards, qui concerne l'abrogation de l'article 27 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Les alinéas f) et g) ont trait au paragraphe 11(2) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Mme Langan: Les alinéas f) et g) de la Loi sur la gestion des finances publiques sont-ils ici?

M. Love: Oui. Dans le cahier. Nous allons y revenir plus tard avec nos amendements.

Mme Langan: Comment puis-je comprendre la portée de cet amendement si je ne sais pas à quoi correspondent les alinéas f) et g)?

Le président: C'est pourquoi M. Love a passé en revue les différentes définitions des licenciements (pour incapacité, incompétence et abandon de poste), parce que nous n'avons pas de copies de ces dispositions. Il a essayé d'expliquer ce que contenait cet alinéa de la Loi sur la gestion des finances publiques. Mais si cela figure dans le cahier...

Mme Langan: À quelle page?

Le président: Page 166.

M. Love: Vous allez retrouver les alinéas 11(2)f) et g) à la page 166. Vous les retrouverez aussi dans la série d'amendements apportés à l'article 81. De sorte que, lorsque nous arriverons à l'article 81, nous reviendrons à cette disposition de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Mme Catterall: Monsieur le président, la dernière intervention de M. Love est un exemple de ce dont je voulais parler. En deux phrases, il expliquait le sens de cet article; mais si je lis l'explication qui figure dans nos cahiers d'information, je ne le trouve pas. Il est évident que l'on ne va pas refaire le cahier d'information correspondant à ce projet de loi. Mais j'espère que certaines personnes vont finalement comprendre que les députés qui examinent un projet de loi aussi complexe que celui-ci ont besoin de savoir quelle est exactement la portée des changements introduits. M. Love vient de nous expliquer cela de façon très simple et très claire. Nous aurons peut-être besoin à un moment donné de l'explication technique, mais il est plus important pour nous d'avoir le genre d'explication que M. Love vient de nous fournir.

Mme Langan: La véritable explication.

Mme Catterall: Exactement, avec une note qui dit, «cela se rapporte à tel article de la Loi sur la GFP, qui figure dans votre cahier d'information à la page tant.» Je n'ai pas besoin de connaitre les aspects juridiques ou techniques de l'amendement. Il faut que je sente que l'explication s'adresse à moi?

L'alinéa a) est modifié en raison de l'exemption des postes de direction ou de confiance plutôt que des personnes occupant un poste de direction ou de confiance.

[*Text*]

So what? What does it change?

The Chairman: We are getting into the debate of simplified language, which often comes up.

Mrs. Catterall: But this is the kind of explanation I would like as we go through these things.

On that particular one, I would like to ask you again what the implication is of changing from managerial or confidential positions to persons employed in a managerial or confidential capacity? What is the purpose of that change?

Mr. Love: What is behind that, Mrs. Catterall, is that in the amendments to the Public Service Staff Relations Act we are moving in respect of the matter of managerial and confidential exclusions from excluding individuals or employees to excluding positions. Once the position is excluded, whoever encumbers that position would be a person employed in a managerial and confidential capacity. So the reference in the proposed amendment itself to a person occupying a managerial and confidential position is simply in recognition of the fact that Bill C-26 moves from excluding positions or identifying positions as managerial and confidential positions, rather than continuing the past practice of identifying individuals as persons employed in a managerial and confidential capacity.

• 1655

It's technical, but what is important about it is that as the incumbent of a position changes, we in the unions are not back into the process of deciding whether the new incumbent ought to be excluded as well. We're agreed that we would henceforth exclude on the basis of position, and the incumbent would be in an excluded position.

Mrs. Catterall: As I recall, that was one concern that was raised by some of the unions, because they felt a position could stay excluded long after the duties of that position no longer really required the exclusion.

Mr. Love: Yes, that may have been a concern in the past, but again, Bill C-26 addresses that point and permits a review of positions that are considered no longer to warrant exclusion.

Ms Langan: This is really moving towards the position under provincial labour codes and perhaps the Canada Labour Code too, for that matter, in terms of excluded positions, not excluded people. Okay.

The Chairman: Paragraph (d), Mr. Love. Striking out lines 35 and 36 on page 18?

Mr. Love: Yes, Mr. Chairman, we're back in the same territory as we were when we explained the situation in respect of the (b) amendment of clause 32; namely, the giving effect to the provision in the Miscellaneous Statute Law Amendment Act.

The Chairman: Okay, we talked about that. Paragraph 32.(4)(e).

Mr. Love: What lies behind the amendment proposed to paragraph 32.(4)(e) is that at the present time all employees who are classified as personnel administrators are excluded from collective bargaining. What the amendment at hand is

[*Translation*]

Et alors? Qu'est-ce que ça change?

Le président: Nous revenons au débat sur l'utilisation d'une langue simple, question qui revient souvent.

Mme Catterall: Mais c'est le genre d'explications que j'aimerais avoir pour effectuer cet examen.

Pour revenir à cette question, je vais vous demander encore une fois quelles conséquences va avoir le changement qui consiste à remplacer «postes de direction ou de confiance» par «personnes occupant un poste de direction ou de confiance»? Quelle est la raison de ce changement?

M. Love: Derrière tout ça, madame Catterall, il y a les modifications à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Nous voulons fonder les exclusions relatives aux postes de direction ou de confiance non pas sur la personne ou l'employé qui occupe le poste, mais sur la nature du poste lui-même. Une fois le poste exclu, la personne qui l'occupe est une personne qui exerce des fonctions de direction ou de confiance. La référence de l'amendement proposé à la personne occupant un poste de direction ou de confiance tient uniquement compte du fait que le projet de loi C-26 exclu désormais certains postes ou en identifie certains comme étant des postes de direction ou de confiance, et délaisse la pratique antérieure qui consistait à identifier les personnes qui occupent un poste de direction ou de confiance.

Il s'agit d'un amendement technique, mais ce qu'il faut retenir c'est que, si le titulaire du poste change, il n'y aura plus lieu de se demander si le nouveau titulaire doit être exclu lui aussi de l'application de cette loi. Nous sommes d'accord pour dire qu'il serait exclu en raison de la nature du poste qu'il occupe, ainsi le nouveau titulaire occuperait un poste exclu.

Mme Catterall: Si je me souviens bien, c'est une des préoccupations qu'avaient exprimé certains syndicats, parce qu'ils pensaient qu'un poste pourrait demeurer exclu, même si les fonctions qui y sont associées ne justifient plus cette exclusion.

M. Love: Oui, cela a pu être une crainte auparavant mais désormais, le projet de loi C-26 règle cette question puisqu'il prévoit la révision des postes ne justifiant plus l'exclusion.

Mme Langan: Cela va peut-être dans le sens des codes provinciaux du travail et peut-être même du code canadien du travail qui parle de postes exclus et non de personnes exclues. Très bien.

Le président: L'alinéa d) monsieur Love. Substitution aux lignes 16 à 19, page 18?

M. Love: Oui, monsieur le président, nous revenons sur le point que nous avons abordé au sujet de l'alinéa b) de l'amendement à l'article 32; à savoir, donner effet à une disposition de la loi corrective.

Le président: Fort bien, nous avons parlé de cela. Alinéa 32.(4)e).

M. Love: L'amendement proposé à l'alinéa 32.(4)e) s'explique par le fait qu'à l'heure actuelle tous les employés qui font partie de la catégorie «administration du personnel» sont exclus de la négociation collective. L'amendement

[*Texte*]

doing is henceforth excluding from collective bargaining only those personnel administrators who provide advice on staff relations, staffing and classification. In other words, personnel administrators such as those involved in doing work in training and development and official languages, as examples, would as a result of this change be employees and have collective bargaining rights under this act.

The Chairman: So what we've done is put in a new paragraph 32.(4)(e); then (e) becomes (f)—

Mr. Love: And (f) becomes (g).

The Chairman: —and (f) becomes (g).

Mr. Love: Yes, it's inserting a new paragraph 32.(4)(e), and renumbering as you suggest.

• 1700

Ms Langan: Who are we talking about when we talk about somebody who provides advice on staff relations, staffing and classification? Are we talking about the supervisor who has asked for information vis-à-vis a grievance, the first-line grievance person?

Mr. Love: No. We are talking about people who are classified as personnel administrators.

Ms Langan: Okay. So this puts people into the bargaining unit. How many people are we talking about?

Mr. Edwards: We don't have an answer on that, Mr. Chairman. It really depends on the classification system and how we apply the criteria, which are subject to challenge, but it will be a net reduction in the number of people who are excluded presently as personnel administrators. We could hazard guesses, but we do not know the answer to that.

Ms Langan: Okay. So are we getting closer to just people who are involved in hiring and firing being classified as exclusions here?

Mr. Edwards: I'm sure that will become clearer when we get on to the next series of amendments, which also address that issue. We've got a lot of them for you.

The Chairman: But the answer to the question...

Mr. Edwards: The answer is yes.

Ms Langan: Okay, we may want to revisit this one, if we could, Mr. Chairman, as we go along.

Mrs. Catterall: In other words, what we're doing at this end is inserting a new paragraph (e) that comes after paragraph (d) and everything else just becomes renumbered.

The Chairman: That's right. Okay, then can we go to (f).

Mr. Love: We've already picked that up, Mr. Chairman. It's the renumbered business.

[*Traduction*]

proposé vise à exclure de la négociation collective uniquement les personnes qui occupent des postes dans l'administration du personnel et qui dispensent des avis sur les relations de travail, la dotation en personnel ou la classification. En d'autres termes, les fonctionnaires du service du personnel qui s'occupent de formation et de perfectionnement et de langues officielles, par exemple, seraient considérées, à la suite de ce changement, comme des employés et auraient droit de participer aux négociations collectives aux termes de la présente loi.

Le président: De sorte que nous avons inséré un nouvel alinéa 32.(4)e), si bien que e) devient f)...

M. Love: Et que f) devient g).

Le président: ...et que f) devient g).

M. Love: Oui, il s'agit d'insérer un nouvel alinéa 32.(4)e) et de renuméroter les autres comme vous le suggérez.

Mme Langan: Mais qu'entendez-vous par personnes qui dispensent des avis sur les relations de travail, la dotation en personnel ou la classification? S'agit-il du superviseur qui demande qu'on lui fournisse des renseignements à l'égard d'un grief et qui est le premier recours de l'employé qui s'estime lésé?

M. Love: Non, il s'agit de gens occupant effectivement un poste d'administrateur du personnel.

Mme Langan: Bon. Donc de personnes appartenant à l'unité de négociations. Combien y en a-t-il?

M. Edwards: Monsieur le président, nous n'avons pas encore de chiffres. En fait, cela dépend du système de classification et de la manière dont sont appliqués les critères qui peuvent, d'ailleurs, être eux-mêmes mis en cause. Cela va tout de même entraîner une baisse, par rapport à la situation actuelle, du nombre des personnes exemptées en tant qu'administrateurs du personnel. Nous pourrions essayer d'en estimer le nombre, mais il n'est pas possible, actuellement, de vous citer un chiffre.

Mme Langan: Bon, allons-nous, avec ce texte, vers un système où seuls seraient exemptés les fonctionnaires ayant le pouvoir d'engager ou de licencier du personnel?

M. Edwards: On s'en apercevra mieux avec le prochain groupe d'amendements qui portent également sur cette question là. Nous en avons préparé un certain nombre.

Le président: Mais, en ce qui concerne cette question précise...

M. Edwards: La réponse est oui.

Mme Langan: Bon, peut-être pourrons-nous en reparler chemin faisant, monsieur le président?

Mme Catterall: Autrement dit, il s'agit d'ajouter un nouvel alinéa e) à la suite de l'alinéa d) et de renuméroter en conséquence.

Le président: C'est cela. Nous pouvons donc passer maintenant à l'alinéa f).

M. Love: Monsieur le président, nous l'avons déjà examiné. C'est à cause de la renumérotation.

[*Text*]

The Chairman: Oh I see, the renumbering. Okay, let's move on to paragraph (g).

Mr. Love: The purpose of paragraph (g), Mr. Chairman, is to ensure that throughout the bill, throughout the PSSRA portion of Bill C-26, a reference to a person who occupies an excluded or a designated position will also include a person who is acting or assuming wholly or substantially the duties of that position.

For example, let's refer to subclause 74.(1) of the bill, which is also being amended because of this definition. At the present time, subclause 74.(1) talks about a person "who occupies or is acting in a designated position". With this definition of what "occupy" means, there is no longer a need throughout the act to reiterate that every time "occupy" is referred to it is also including someone who may be acting in the position, someone who is seconded to the position, whatever.

The Chairman: Thank you, Mr. Love. Clause 33.

Ms Langan: Was this one that we just talked about part of subclause 32.(4) under the managerial or confidential position? I sort of lost track again here; this is very tough to follow.

Mr. Love: I certainly can appreciate the member's difficulty. What we've just referred to is not a definition of "occupy" that is peculiar or has anything to do with managerial and confidential positions, instead of having to reiterate wherever "occupy" is used in the act that this also includes a person who may be acting or assuming, wholly or substantially, the duties of the position, having defined the term "occupy" each and every time "occupy" is referred to in the act.

• 1705

Ms Langan: I understand that; I'm asking where it goes. This is a whole new section that adds on after—

Mr. Love: It's still in the definition section. All of the existing definitions in the act and the definitions that we've talked about today, such as "employ" and "grievance" will henceforth appear in subsection 2.(1), which is the definition section. Then this definition of "occupy" will become a new subsection 2.(2). In a very real way, it's still part of the definition section.

Ms Langan: Mr. Chairman, perhaps I could finish what I was saying. In other words we have, paragraphs (e), (f), and (g), and then this subsection after paragraph (g). That's all I wanted to know. I wasn't sure exactly where it fit in all of this.

Mr. Love: Under clause 33, the change involved in paragraphs (a) and (g) were changes that were brought to our attention by the Public Service Staff Relations Board. Simply put, to refer to a bargaining agent while the Public Service Staff Relations board would be in the process of examining an application from an employee organization to become a bargaining agent is an inappropriate term. The proper term should be "employee organization" rather than "bargaining agent". That is the reason for the change that is identified in both paragraphs (a) and (g) of clause 33.

[*Translation*]

Le président: Ah oui, tout a été renuméroté. Bon, passons alors à l'alinéa g).

M. Love: Monsieur le président, en rajoutant l'alinéa g), on veut faire en sorte que, dans toute la partie de ce projet de loi C-26 qui s'applique à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, à chaque fois qu'il est question de personne occupant un poste exempté ou désigné, cela s'applique aussi aux personnes qui assument la totalité ou l'essentiel des attributions de ce poste.

Prenons, à titre d'exemple, le paragraphe 74.(1) du projet de loi qui sera, lui aussi, modifié par le jeu comme suite à cette définition. Pour l'instant, il est question, dans ce paragraphe 74.(1), de personne «occupant ou assurant l'interim d'un poste désigné». Étant donné la définition qu'on vient de donner du mot «occupant», il ne sera plus nécessaire, dans l'ensemble du texte, de préciser qu'à chaque fois qu'on utilise le mot «occupant» cela s'entend également des personnes assurant l'interim ou détachées dans un poste de cette catégorie.

Le président: Merci monsieur Love. Maintenant, l'article 33.

Mme Langan: Ce dont on vient de parler relève-t-il du paragraphe 32.(4) où il est question des postes de direction ou de confiance? Où sommes-nous? J'ai un peu de mal à m'y retrouver?

M. Love: Je comprends parfaitement votre sentiment. En rappelant la définition du mot «occupé», on ne parlait pas spécialement des postes de direction ou de confiance, mais on disait simplement qu'il ne sera plus nécessaire, à chaque fois que le mot «occupé» est utilisé dans la loi, de préciser que cela vaut également mention de l'intérimaire ou de toute autre personne qui assume la totalité ou l'essentiel des attributions du poste.

Mme Langan: Oui, je comprends bien, mais je voudrais savoir où cela se trouve. Il s'agit d'une disposition entièrement nouvelle qui vient s'insérer après...

M. Love: C'est encore dans l'article qui contient les définitions. Toutes les définitions actuelles et toutes les définitions que nous avons évoquées aujourd'hui, tels que les mots «employer» et «grief» se retrouveront au paragraphe 2.(1), qui est l'article réservé aux définitions. Cette définition du mot «occuper» deviendra le nouveau paragraphe 2.(2). Elle continuera à faire partie de l'article consacré aux définitions.

Mme Langan: Monsieur le président, puis-je terminer ce que j'étais en train de dire? Il y a les alinéas e), f) et g), puis, après l'alinéa g), ce paragraphe. Je tenais simplement à m'en assurer. Je ne voyais pas très bien où il se situait dans le texte.

M. Love: C'est la Commission des relations de travail dans la fonction publique qui a attiré notre attention, en ce qui concerne l'article 33, sur les changements qu'il conviendrait d'apporter aux alinéas a) et g). En effet, on ne peut pas vraiment parler d'agents de négociation alors que la Commission des relations de travail dans la fonction publique est justement en train d'examiner la demande déposée par une organisation syndicale qui entend, justement, obtenir son accréditation en tant qu'agent de négociation. Il convient donc d'utiliser l'expression «organisation syndicale» plutôt que «agent de négociation». C'est pour cela que nous avons modifié les alinéas a) et g) de l'article 33.

[*Texte*]

The Chairman: Would you explain the addition of the word "substantial" in paragraphs (b) and (c) of the amendment.

Mr. Love: It is a substitution of the word "substantial" for the word "significant" in the identification of persons occupying managerial or confidential positions. You'll recall that a number of the unions that appeared before the committee were concerned that the use of such expressions as "significant management duties" or "duties and responsibilities involving participation to a significant degree" in their mind left the door open for large exclusions of their members from bargaining units. It is not our intention to have large numbers of employees excluded from the bargaining units. In an attempt to clarify the intent, in consultation with the drafters of the legislation, it was their advice that the word "substantial" would better convey our intention than the word "significant".

The Chairman: In one case we've had two lines deleted to add that and then in paragraph (c) of the amendment the word "substantial" replaced the word "significant".

• 1710

Mr. Love: That is correct.

Ms Langan: First, I would like to say to my colleagues, you have been very patient but this is very tricky stuff. It is not only confusing but it is quite... Simple things can be quite significant in the whole question of the bargaining process. So I want to thank you for your patience for all these questions, but I do want to ask them and I have to apologize; I was having a message conveyed to me while you were giving the explanation of the first amendment on this section. I am sorry, but could you clarify it? I got only bits of it.

Mr. Love: Yes, with pleasure, Ms Langan. That is in respect of the use of the term now "employee organization"?

Ms Langan: Yes.

Mr. Love: The Public Service Staff Relations Board brought to our attention the inappropriateness of the use of the expression "bargaining agent" in this particular context, because the context is one where the Public Service Staff Relations Board would be in the process of reviewing an application of an employee organization seeking to become a certified bargaining agent. The staff relations board point was that in those circumstances you should refer to the applying organization as "employee organization", which is the proper term.

Ms Langan: I got that this is what it was about, but by just hearing some of what you said it got me off on another track. Thank you.

On (b) and (c) then, in simple lay—maybe even dictionary—language, could you explain to me the difference between "significant" and "substantial".

Mr. Edwards: Mr. Chairman, maybe I could jump into that point. In our long discussions with the unions so many months ago, there was deep concern expressed about "significant" and in fact it was one of the union officials

[*Traduction*]

Le président: Pourriez-vous nous expliquer pourquoi on a modifié la version antérieure des alinéas b) et c) en ajoutant l'expression «une proportion notable».

M. Love: C'est-à-dire qu'on a remplacé l'expression «attribution importante de gestion» par «proportion notable des attributions de gestion» pour parler de personnes occupant des postes de direction ou de confiance. Les organisations syndicales qui ont comparu devant le Comité craignaient, en effet, que des expressions telles que «attributions importantes de gestion» ou «attributions amenant à participer, de façon notable...» permettent d'exclure des unités de négociation un trop grand nombre de personnes. Or ce n'est pas ce que nous entendions faire. Pour préciser nos intentions, nous avons posé la question aux rédacteurs du texte qui nous ont dit que l'expression «proportion notable» était préférable, à cet égard, à l'expression «attributions importantes».

Le président: Ainsi, il a fallu remanier le texte et, à l'alinéa c) de l'amendement, l'expression «proportion notable des attributions» vient remplacer l'expression «attributions importantes».

M. Love: C'est bien cela.

Mme Langan: Je tiens à dire à mes collègues que vous avez fait preuve d'une grande patience. Tout cela est plutôt abscons. Non seulement on s'y perd, mais c'est plutôt... De petits détails peuvent revêtir une grande importance lorsqu'il s'agit de négocier une convention collective. Je tiens donc à vous remercier de la patience dont vous avez fait preuve, mais vous m'excuserez si j'ai tout de même dû poser les questions qui me semblaient s'imposer. Lorsque vous expliquiez le premier amendement à cet article, quelqu'un était en train de me transmettre un message. Pourriez-vous donc me rappeler ce que vous disiez? Je n'en ai saisi que des bribes.

M. Love: Volontiers, madame Langan. Vous parlez bien de l'expression «organisation syndicale»?

Mme Langan: Oui.

M. Love: La Commission des relations de travail dans la fonction publique nous a expliqué que, dans ce contexte-là, on ne pouvait guère utiliser l'expression «agent de négociation» puisque cette disposition est censée s'appliquer à des situations où, justement, la CRTFP examine la demande déposée par une organisation syndicale qui entend être accréditée comme agent de négociation. La Commission des relations de travail nous a donc fait remarquer qu'il convient, dans ce contexte précis, d'utiliser l'expression «organisation syndicale».

Mme Langan: C'est bien ce qu'il me semblait, mais n'ayant entendu qu'une partie de votre explication, j'avais cru comprendre autre chose. Je vous remercie.

Pour ce qui est des alinéas b) et c), pourriez-vous «en clair» nous expliquer la différence entre «des attributions importantes» et «une proportion notable des attributions».

M. Edwards: Monsieur le président, peut-être pourrais-je intervenir ici. Au cours des longs pourparlers que nous avons eu, il y a de nombreux mois, avec les syndicats, ceux-ci avaient beaucoup hésité devant l'expression «attributions

[*Text*]

who suggested that a stronger word might be "substantial". I think it is a stronger word. In normal parlance "significant" could be 5% or could be whatever is in the eyes of the beholder. "Substantial" does mean a heavy weight in the jobs, to justify it.

Ms Langan: So "significant" as you say could be a selective perception whereas—

Mr. Edwards: That is right. You can say something is significant at the 5% level. If you are saying a "substantial" part of someone's duties, it must be a lot more than that.

Ms Langan: You are looking at more like 50% of the level?

Mr. Edwards: Yes, that kind of thing.

Ms Langan: Okay. I just wanted to make sure we were all operating from the same definition.

Mr. Edwards: We will all be in the hands of the lawyers by the time it is all finished. God only knows what the outcome will be, but we think that it is in the right direction.

Mrs. Catterall: Can I ask for a legal view on what in fact would be the legal difference between "substantial" and "significant", how would it likely be interpreted?

Mr. Edwards: I think it would be a perfect example of a question to go to your counsel with. We will be happy to work with him and our lawyers. We believe there is a heavier weight there, and I leave him to digest that and discuss it with our lawyers.

Ms Langan: He might even be able to answer right now.

Mr. Walsh: I would be pleased to discuss this with the counsel for the government but I can just make a brief comment, Mr. Chairman. I think part of the answer is that the word "substantial" is a word more familiar and known to the courts. With respect to this jurisprudence in this area of law, the word "significant" is a bit of a newcomer and I venture to say that some of the parties you referred to as objecting to the word "significant" probably did so because they were not sure what it meant; it has not developed any jurisprudence, but "substantial" has.

Now what that jurisprudence is exactly, I am not at the moment prepared to expound on. But if you want it I can find it.

Mrs. Catterall: You could when we come back to clause by clause on this.

Mr. Walsh: Sure.

The Chairman: Now, if we move on to part (d) of the amendment, I believe it should read "by striking out lines 5 to 7".

[*Translation*]

importantes». C'est d'ailleurs un des représentants syndicaux qui a proposé l'expression «proportion notable des attributions», qui lui semblait plus forte. Je pense qu'elle l'est effectivement. On peut, en effet, imaginer une situation où les «attributions importantes» ne représentent que 5 p. 100, disons, des activités de la personne en cause alors que, par «proportion notable des attributions» on précise davantage la notion.

Mme Langan: D'après vous, donc, l'expression «attributions importantes» vous paraît susceptible d'être diversement interprétée alors que...

M. Edwards: C'est cela. Quelque chose peut être important tout en ne représentant qu'une faible proportion, alors qu'une proportion notable donne une idée plus précise.

Mme Langan: Plus près de la moitié, par exemple?

M. Edwards: De cet ordre là, oui.

Mme Langan: Entendu. Je voulais m'assurer que nous étions tous d'accord sur le sens qu'il convenait d'accorder à cette expression.

M. Edwards: En dernière analyse, nous devrons nous en remettre aux avocats. Je ne sais pas trop ce que tout cela donnera, mais nous croyons tout de même être engagés dans la bonne direction.

Mme Catterall: Puis-je obtenir un avis juridique sur la différence qu'on entend en droit, entre les expressions «attributions importantes» et «proportion notable des attributions»? Comment ces expressions seraient-elles normalement interprétées?

M. Edwards: C'est tout à fait le genre de question que vous pourriez poser à votre conseiller judique. C'est très volontiers que nous étudierons la question avec lui et nos propres avocats. Nous estimons que la deuxième expression a plus de poids, mais je n'en dis pas plus. Qu'il en discute avec nos avocats.

Mme Langan: Peut-être pourrait-il même nous donner son avis sur le champ.

M. Walsh: J'examinerai volontiers la question avec le conseiller juridique du gouvernement, monsieur le président, mais je tiens d'abord à dire ceci. Je crois que l'expression «proportion notable» correspond mieux à la langue du droit que le mot «important» qui me semble plus vague. Certaines des objections dont vous avez fait part lui reprochaient peut-être cela, car il est vrai qu'on ne sait pas très bien ce qu'il faut entendre par le mot important.

Je ne suis pas en mesure de vous exposer l'état de la jurisprudence sur ce point, mais je crois pouvoir la retrouver si cela vous semble utile.

Mme Catterall: Peut-être pourrions-nous nous en reparler lors de l'examen article par article.

M. Walsh: Entendu.

Le président: Si nous passons, maintenant, à l'alinéa d) de l'amendement qui prévoit la «substitution aux lignes 1 à 3».

[*Texte*]

Mr. Love: Yes, Mr. Chairman, this ties back to the matter we were discussing a moment ago concerning a narrower definition of personnel administrators, who would be excluded from collective bargaining. So it is amending the provision in the bill, which currently reads:

(c) a position the occupant of which has duties and responsibilities of a personnel administrator or

Instead of that it would now read:

(c) a position the occupant of which is directly involved in the process of collective bargaining on behalf of the employer;

• 1715

The Chairman: Maybe we can get Mr. Love to go through parts (e), (f) and (h) of the amendment, and then we can go to some questions.

Ms Langan: You are not putting forward amendments in part (d). I'll come to that when we get to that.

Mr. Love: Parts (e) and (f) of the amendment are substituting in the French version of the particular provision the word *occupants* for the word *titulaires*. It is a technical matter arising, in the drafter's view, from the definition we were talking about earlier of "to occupy." The use of the word *occupants* rather than *titulaires* would be more appropriate in view of that definition.

The Chairman: We have already discussed part (g) of the amendment, because parts (a) and (g) were done together. It is the same definition of "employee organization".

Ms Langan: When I asked for clarification, I understood it to refer to proposed subsection 5.1(1) generally. I understand it under proposed subsection 5.1(1), but when you start talking about using the term "employee organization" rather than bargaining agent under proposed subsection 5.1(2) I think it is quite different from the reference under proposed subsection 5.1(1). Perhaps you could comment on that.

Mr. Love: My comment, Ms Langan, would be that given the problem raised by the Public Service Staff Relations Board regarding the inappropriateness of the use of bargaining agent, in their view it applies not only to proposed subsection 5.1(1) but also to proposed section 5.1(2). It should be "employee organization" in both cases.

Ms Langan: Mr. Chairman, perhaps I might put forward this argument, and you might give it some thought. Under proposed section 5.1 you are talking about an employee organization that is coming before the board asking to be the certified bargaining agent, so it makes sense to use the term "employee organization".

Under proposed subsection 5.1(2) you are talking about the board identifying a position and notifying the certified bargaining agent, not the employee organization. It is quite a different—

[*Traduction*]

M. Love: Oui, monsieur le président, cela revient à la question que nous examinions il y a quelques instants c'est-à-dire la définition plus étroite de ce que l'on entend par un administrateur du personnel aux fins de l'exclusion de cette catégorie de personnel des négociations collectives. Il s'agit de modifier la disposition du projet de loi qui prévoit, dans sa forme actuelle:

c) leurs attributions comprennent les fonctions d'administrateur du personnel ou amènent leurs titulaires à participer directement aux négociations collectives pour le compte de l'employeur

Ce qui donnerait, dans la nouvelle version:

c) leurs attributions amènent leurs occupants à participer directement aux négociations collectives pour le compte de l'employeur;

Le président: Demandons à M. Love d'expliquer les alinéas e), f) et h) de l'amendement. Nous pourrons ensuite passer aux questions.

Mme Langan: Vous ne modifiez pas l'alinéa d)? J'y reviendrai un peu plus tard.

M. Love: Les alinéas e) et f) de l'amendement aboutissent à la substitution, dans la version française du mot «titulaires» par le mot «occupants». Le rédacteur estime préférable, sur le plan technique d'utiliser ce mot qui renvoie à la définition du verbe «occuper» dont nous parlions plus tôt. Ainsi, le mot «occupants» correspond mieux à cette définition que le mot «titulaires».

Le président: Nous avons déjà réglé le cas de l'alinéa g), puisque nous avons examiné, ensemble, les alinéas a) et g). Il s'agit de la même définition de l'expression «organisation syndicale».

Mme Langan: Lorsque j'ai demandé des éclarcissements sur ce point, j'ai cru comprendre que cela s'appliquait à l'ensemble du paragraphe 5.1(1). Je comprends bien la portée de cette expression dans le cadre du paragraphe 5.1(1), mais maintenant que vous utilisez, dans le cadre de l'article 5.1(2), l'expression «organisation syndicale» plutôt que l'expression «agent négociateur», j'ai un peu de mal à suivre. Pourriez-vous m'éclairer sur ce point?

M. Love: La Commission des relations de travail dans la fonction publique estimait que l'expression «agent négociateur» convenait mal aux situations en cause et cette objection concernait non seulement le projet du paragraphe 5.1(1) mais également le projet du paragraphe 5.1(2). Ainsi, l'expression «organisation syndicale» devrait être utilisée dans les deux cas.

Mme Langan: Monsieur le président, permettez-moi une observation. L'article 5.1 tel que proposé est censé s'appliquer aux organisations syndicales qui demandent à la Commission de les accréditer en tant qu'agents négociateurs. Il convient donc dans ce cas-là, d'utiliser l'expression «organisation syndicale».

Or, le projet d'article 5.1(2) s'applique aux cas où l'employeur qualifie à un poste et en avise un agent négociateur accrédité et non pas une organisation syndicale. Cela fait toute la différence...

[*Text*]

Mr. Love: Perhaps I can help on that point, Ms Langan. The notification of the employee organization in proposed subsection 5.1(2) is still taking place during the course of the board's examination of the application.

Ms Langan: I see. Yes, you are right.

Mr. Love: They have to determine the exclusions before they can issue a certificate.

Ms Langan: We do not have them as a bargaining agent.

Mr. Love: Part (h) of the amendment is a technical amendment for greater certainty, to make it clear that the employer can propose new positions for exclusion in situations in which the bargaining agent may have been certified before the provisions of Bill C-26 came into force or where a bargaining agent may be certified afterwards. The importance of that amendment is really that it impacts on the ability of a bargaining agent to object to exclusions, which is the subject-matter of subclause 5.(3) of the bill.

• 1720

In other words, if it were to be construed that the matter of the employer having an ability to propose so-called post-certification exclusions from a bargaining unit, which is indeed an on-going issue and has been for 25 years, and if that ability only pertained to certifications in the future, for a bargaining agent who may have been certified 25 years ago—and that accounts for much of our pattern; most of the certifications having been held for as long as that—it certainly would not be our intention to preclude agents in those situations from having an opportunity to raise questions about the continuation of exclusions.

The Chairman: I think that is clear.

Perhaps we could now move on to clause 48, on page 111. We are into the big book. I am just trying to struggle with two sets of papers, rather than dealing with the impossibility of four sets of papers. But dealing with two sets has certainly not been foolproof for myself.

Mr. Love: Yes, Mr. Chairman. The amendment is in respect of subsection 54.1(2), and the motion is intended to better reflect the original intent of ensuring that a request for a fact-finder cannot be made after a request has been made for arbitration and conciliation.

Here again, this was a matter that was drawn to our attention by the Public Service Staff Relations Board and it addresses a concern some of the unions expressed before the committee that if—and it certainly was not our intent—a union requested arbitration for a group the employer would counter with a request for a fact-finder. That was indeed not our intention and this motion makes it clear that if a fact-finder is to be requested, that request has to be made before any request for arbitration or conciliation.

[*Translation*]

M. Love: Si vous me permettez, madame Langan, la notification prévue au projet du paragraphe 5.1(2) a lieu pendant que la Commission examine la demande formulée par l'organisation syndicale.

Mme Langan: Je vois. Oui, vous avez raison.

M. Love: La Commission doit donc se prononcer sur la question des exemptions avant d'accorder l'accréditation à l'organisation syndicale.

Mme Langan: Qui n'est donc pas encore reconnue comme agent négociateur.

M. Love: L'alinéa h) est un amendement d'ordre technique qui précise que l'employeur peut proposer l'exemption d'autres postes si l'agent négociateur a été accrédité avant l'entrée en vigueur des dispositions du projet de loi C-26, ou lorsque l'agent négociateur sera accrédité après l'entrée en vigueur de ce texte. Cet amendement est important car c'est en partie de lui que va dépendre la possibilité qu'aura un agent négociateur de s'opposer aux exemptions, ce qui fait l'objet même du paragraphe 5.(3) du projet de loi.

Autrement dit, l'employeur a le droit de proposer des exemptions après l'accréditation et ce genre de situation pose des problèmes depuis 25 ans. Or, certains agents négociateurs sont accrédités en tant que tels depuis 25 ans, c'est vrai d'ailleurs de la plupart d'entre eux, et nous ne voudrions pas que cette disposition puisse être interprétée comme interdisant aux agents négociateurs déjà accrédités de contester le maintien de certaines exemptions.

Le président: Cela me semble clair.

Peut-être pourrions-nous maintenant passer à l'article 48, c'est-à-dire à la page 111 du cahier noir. J'essaie tant bien que mal de m'en tenir à deux jeux de documents au lieu de tenter l'impossible et de devoir jongler avec quatre. Cela dit, même avec deux jeux de documents, la tâche n'a pas toujours été simple.

M. Love: Bien, monsieur le président. L'amendement porte sur le paragraphe 54.1(2) et la nouvelle version est censée mieux traduire l'objet initial de cette disposition et préciser que la nomination d'un enquêteur ne peut pas être réclamée après qu'une des parties a demandé l'établissement d'un conseil d'arbitrage ou d'un bureau de conciliation.

Encore une fois, c'est la Commission des relations de travail dans la fonction publique qui a attiré notre attention sur ce point, et la nouvelle version répond aux préoccupations que les organisations syndicales ont manifesté devant comité. Les syndicats craignaient en effet que si un syndicat demandait l'établissement d'un bureau de conciliation pour une catégorie d'employés, l'employeur ne réagisse en demandant la nomination d'un enquêteur. Ce n'était certes pas l'objectif visé et la nouvelle version précise bien que la demande de nomination d'un enquêteur doit intervenir avant que ne soit demandé l'établissement d'un conseil d'arbitrage ou d'un bureau de conciliation.

[*Texte*]

Ms Langan: Does this amendment mean that if either party asks for a conciliation board or arbitration the fact-finder cannot be imposed?

Mr. Love: That is correct.

Ms Langan: Does the amendment also mean that it still allows Treasury Board to use a delay, as long as they get to the PSSRB before the union asks for conciliation or arbitration?

• 1725

Mr. Love: The request for a fact-finder could be made by either party.

Ms Langan: Let me put it the other way, then, if it will make you feel better. This amendment would allow the union to further delay if it reaches the PSSRB before the employer asks for conciliation or arbitration.

Mr. Love: Yes, delay in a certain sense, although I would sooner be positive about the fact-finding process, in that it would indeed resolve the differences between the parties and obviate the need to go on to arbitration or conciliation.

Ms Langan: I would sooner be positive as well, but history has not proven to be very positive. We have had several witnesses who pointed out to us that adding another layer to an already very difficult and confusing process in public sector bargaining is not likely to create that positive environment we are looking for, but becomes another means of either party creating a delay in the shuffle, if you like.

One of the concerns I have is that this is yet another level of interference in the collective bargaining process. The more levels of interference there are, the less compulsion—for lack of a better word—there is on the part of both parties to get down to business, because they start depending on these levels of intervention to do their job for them. We have seen that time and again, and not just in the PSAC-Treasury Board bargaining in the last round but certainly in levels under federal jurisdiction. So I am concerned.

While I appreciate that you have made this amendment to the effect that we can't bring in a fact-finder after reaching the conciliation and arbitration stage, I am still mightily concerned and rather disappointed that this amendment is in here. We have had a long history of ignoring conciliation board reports in the collective bargaining process, so why would we now put in yet another level to ignore? I am just not sure.

I'm not blaming you for that, but I am just trying to figure out how this amendment will enhance the collective bargaining process. I don't know if you could even respond to that comment. Perhaps Mr. Edwards can respond. It is more philosophic than technical. But I hope we can ask other questions besides technical ones.

Mr. Edwards: That's true. Certainly I am no expert in this field. I have listened to enthusiastic support for the notion of fact-finders, sometimes with cross-reference, I believe, to Ontario schools, people who believe this—

[*Traduction*]

Mme Langan: Ainsi, un enquêteur ne pourra pas être nommé si une des parties a déjà demandé l'établissement d'un conseil d'arbitrage ou d'un bureau de conciliation?

M. Love: Exact.

Mme Langan: Cela veut-il dire, aussi, que le Conseil du Trésor pourra continuer à tergiverser du moment qu'il s'active auprès du CRTFP avant que le syndicat ne demande l'établissement d'un conseil d'arbitrage ou d'un bureau de conciliation?

M. Love: La nomination d'un enquêteur peut être demandée par l'une ou l'autre des parties.

Mme Langan: Peut-être devrais-je m'exprimer autrement. Cette modification pourrait permettre à un syndicat de gagner du temps, dans la mesure où il présente sa demande au CRTFP avant que l'employeur ne demande l'établissement d'un conseil d'arbitrage ou d'un bureau de conciliation.

M. Love: Oui, cela permettrait effectivement de gagner du temps bien qu'il puisse paraître préférable de faire nommer un enquêteur, sans attendre, dans la mesure où cela permettra de régler le différend et donc d'éviter l'arbitrage ou la conciliation.

Mme Langan: Cela me semble en effet préférable, mais les choses se passent souvent autrement. Plusieurs témoins nous ont dit qu'en rajoutant une étape à une procédure de négociation qui est déjà fort complexe, au lieu d'améliorer le contexte des relations de travail, on risquait de favoriser, pour les deux parties, les possibilités d'attermoiement.

Ce qui me préoccupe ici, c'est qu'on cherche, de nouveau, à intervenir dans le jeu de la négociation collectives. Or, plus on intervient, moins les parties sont disposées à aller droit au fait, car elles sont portées à compter, de plus en plus, sur ces interventions extérieures. On a vu cela à maintes reprises, non seulement lors des dernières négociations entre le Conseil du Trésor et l'AFPC, mais dans toutes les autres négociations impliquant le gouvernement fédéral à un titre ou à un autre. Cela me préoccupe beaucoup.

Je reconnais que vous avez ajouté cette modification pour empêcher l'une ou l'autre des parties de demander la nomination d'un enquêteur, une fois entamée une procédure de conciliation d'arbitrage, mais ce genre de disposition me paraît regrettable. Depuis longtemps, dans les négociations collectives on a tendance à faire fi des conclusions des conciliateurs et je vois mal pourquoi on renforcerait cette tendance par une mesure telle que celle-ci. J'ai du mal à comprendre.

Je ne vous en tient pas rigueur, mais je vois mal comment cette modification va améliorer la négociation des conventions collectives. Peut-être devrais-je plutôt poser la question à M. Edwards. Elle se situe, en effet, plutôt sur le plan de la philosophie que sur le plan de la technique. Je ne pense pas qu'il faille nous en tenir à des points purement techniques.

M. Edwards: C'est juste. Ce n'est pas ma spécialité et le principe des enquêtes a été maintes fois défendu. Les gens ont souvent cité le système scolaire de l'Ontario et ceux qui...

[*Text*]

Ms Langan: They are not speaking very loudly these days.

Mr. Edwards: No. There are people who believe this amendment could offer another way of helping decisions to come about that are already, as you say, very complicated. How well will it be used? Time will tell. I don't see any desire on the part of the government to further amend this section, other than by the other amendments we will be talking about in a moment or two.

Ms Langan: Perhaps I can get back to a technical question. Can you explain to me how a fact-finder would be used to serve a legitimate labour relations purpose as opposed to a delay purpose?

I've been around collective bargaining for a lot of years and it baffles me how this amendment will be a productive facilitator, if you like, of the collective bargaining process. Is that question technical? I don't see how the amendment will work to facilitate.

Mr. Love: I don't know that I could add further to what Mr. Edwards has said, Ms Langan. I go back to my earlier point. I'd like to be optimistic about the concept and believe that it in certain situations would help the parties come to an agreement, which after all is the objective of bargaining—that we come to agreements.

• 1730

Ms Langan: Mr. Chairman, I'd like to be optimistic too, but I'd like somebody to explain to me how this will work so I can be optimistic. I have yet to hear anybody really explain, other than having a clause and a bill, how it will work. Are there regulations that cover that, Mr. Edwards?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, the best I can do is to offer to put in writing to members, through you, a brief statement as to how we believe it can be constructive. I'm not an expert in this field and I would not dare to put up my limited expertise against your much greater expertise.

Ms Langan: I wasn't setting myself up as an expert. But I guess, Mr. Chairman, it's hard to support something if you're not quite sure what it's meant to do.

Mr. Edwards: Agreed, agreed. And we will put together something for members of the committee well before you get to clause-by-clause consideration.

Ms Langan: Okay, thank you.

The Chairman: Now maybe we can move on to (b), Mr. Love.

Ms Langan: What time are we supposed to adjourn?

The Chairman: Your chairman doesn't wear a watch here, so time just flies by.

Ms Langan: We're going to take a collection at the end for a watch.

The Chairman: No, then the chairman always has a reason to be a couple of minutes late.

[*Translation*]

Mme Langan: Ils se manifestent moins souvent ces jours-ci.

M. Edwards: C'est vrai. Pour certains, cette modification pourrait faciliter la prise de décisions dans les cas qui sont déjà, comme vous le dites, très compliqués. Comment sera-t-elle appliquée? Seul l'avenir nous le dira, mais le gouvernement n'a pas manifesté l'intention d'apporter, à cette disposition, des modifications autres que celles que nous allons aborder dans un instant.

Mme Langan: Permettez-moi de repartir sur une question d'ordre technique. Pourriez-vous m'expliquer en quoi la nomination d'un enquêteur facilitera le règlement d'un certain nombre de problèmes liés aux relations de travail et ne servira pas, plutôt, à faciliter les atermoiements?

Je m'intéresse aux négociations collectives depuis longtemps, et j'ai beaucoup de mal à comprendre en quoi cette modification va faciliter les négociations. Est-ce une question technique? Je ne vois pas en quoi elle va faciliter le cours des négociatons.

M. Love: Je ne vois pas vraiment ce que je pourrais ajouter, madame Langan, à ce que M. Edwards vient de nous dire sur ce point. Permettez-moi de revenir à ce que je disais tout à l'heure. Je tiens à faire preuve d'un certain optimisme à cet égard et je pense que, dans certains cas, la nomination d'un enquêteur favorisera l'accord qui après tout, est l'objet même des négociations collectives.

Mme Langan: Monsieur le président, je voudrais pouvoir partager cet optimisme, mais il faudrait pour cela que quelqu'un m'explique ce sur quoi il est fondé. Jusqu'ici, personne n'est parvenu à expliquer comment un tel résultat sera atteint, sinon en répétant que cette disposition y contribuera. M. Edwards, y a-t-il aussi un règlement qui traite de la question?

M. Edwards: Monsieur le président je peux simplement m'engager à transmettre aux membres du comité, par votre intermédiaire, un bref exposé des raisons qui nous portent à conclure à l'utilité d'une telle disposition. Je ne suis pas spécialiste de la question et je préfère ne pas affronter, sur leur terrain, des personnes plus versées que moi dans ce domaine.

Mme Langan: Je ne prétends nullement à l'expertise, mais, monsieur le président, il m'est difficile d'accepter une disposition dont je saisis mal les ressorts.

M. Edwards: Tout à fait d'accord. Nous rédigerons donc une note à l'intention des membres du comité avant qu'ils ne passent à l'examen article par article.

Mme Langan: Entendu, je vous remercie.

Le président: Monsieur Love, peut-être pouvons-nous maintenant passer à l'alinéa b).

Mme Langan: À quelle heure devions-nous lever la séance?

Le président: Votre président ne porte pas de montre ici et le temps passe sans qu'on s'en aperçoive.

Mme Langan: À la fin de la séance, nous ferons la quête pour vous acheter une montre.

Le président: Merci, mais comme ça le président peut toujours expliquer quelques minutes de retard.

[*Texte*]

Ms Langan: Well, the reason I ask is because there's another committee sitting that I'm getting urgent appeals from.

The Chairman: Okay. Well, the intent was to go to 5.30 p.m., so that's—

Ms Langan: These guys are probably beat.

Mr. Edwards: The officials are more than happy, Mr. Chairman, in the interest of efficiency, to be here as long as you want.

The Chairman: Yes, we noticed that, and of course at 5 p.m. I saw the lunch-bucket crew leave. Obviously they had meetings to go to also.

Mr. Edwards: No, that was the Public Service Commission.

Ms Langan: I just wanted to know if they were a bargaining unit and the collective agreement says they've got to go home.

The Chairman: It seems at 5 p.m. the whistle blew and they were out of here. Anyway, we'll meet tomorrow morning then at 11. I remind the members that we'll be in room 237C tomorrow at 11 a.m., picking up here on clause 48. Room 237C is the old reading room.

The meeting is adjourned.

[*Traduction*]

Mme Langan: Je pose la question, car on m'appelle instamment à un autre comité.

Le président: Nous avions prévu lever la séance à 17h30 et donc. . .

Mme Langan: Ils sont probablemnt crevés.

M. Edwards: Monsieur le président, si cela peut contribuer à l'efficacité des travaux, nous sommes tout à fait disposés à rester plus longtemps.

Le président: Oui, nous avions remarqué cela et, à 17 heures j'ai vu partir les travailleurs. Eux aussi devaient avoir une autre réunion.

M. Edwards: Non, c'était la Commission de la fonction publique.

Mme Langan: Je voulais savoir s'il s'agissait d'une unité de négociation et si la convention collective prévoyait que c'était le temps de partir.

Le président: On aurait dit qu'une sirène avait retenti. À 17 heures pile ils étaient partis. Quoi qu'il en soit, nous reprendrons nos travaux demain matin à 11 heures. Je vous rappelle que demain matin à 11 heures nous nous retrouverons dans la salle 237C où nous commencerons par l'examen de l'article 48. La salle 237C est l'ancienne salle de lecture.

La séance est levée.

WITNESSES

Departmental Officials:

John Edwards, Manager, PS2000;

Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission;

Don Love, Director, Policy Development and Legislation, Staff Relations Division, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat;

Jean-Guy Fleury, Deputy Secretary, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat;

Robert Lafleur, Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat.

TÉMOINS

Hauts fonctionnaires des ministères concernés:

John Edwards, directeur de Fonction publique 2000;

Ginette Stewart, commissaire, Commission de la fonction publique;

Don Love, directeur, Élaboration de la politique et législation, Division des relations du travail, Direction de la politique du personnel, Secrétariat du Conseil du Trésor;

Jean-Guy Fleury, secrétaire adjoint, Direction de la politique du personnel, Secrétariat du Conseil du Trésor;

Robert Lafleur, sous-secrétaire, Perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 16

Thursday, April 9, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 16

Le jeudi 9 avril 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24833

LEGISLATIVE COMMITTEE H ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Doug Fee
Jim Hawkes
Bob Kilger
Fred Mifflin
Rod Murphy
Nicole Roy-Arcelin
Ross Stevenson
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

COMITÉ LÉGISLATIF H SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Doug Fee
Jim Hawkes
Bob Kilger
Fred Mifflin
Rod Murphy
Nicole Roy-Arcelin
Ross Stevenson
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, APRIL 9, 1992
(17)

[*Text*]

Legislative Committee H on Bill C-26 met at 11:07 o'clock a.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Member of the Committee present: Doug Fee.

Acting Members present: Marlene Catterall for Bob Kilger; Eugène Bellemare for Fred Mifflin; Joy Langan for Rod Murphy and Bill Kempling for Jim Hawkes.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Rob Walsh, General Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams and June Dewetering, Research Officers.

Witnesses: Departmental Officials: John Edwards, Manager, PS2000 and Don Love, Director, Policy Development and Legislation Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992*).

The witnesses answered questions.

At 12:43 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourned to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 9 AVRIL 1992
(17)

[*Traduction*]

Le Comité législatif H chargé du projet de loi C-26 se réunit à 11 h 07, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membre du Comité présent: Doug Fee.

Membres suppléants présents: Marlene Catterall remplace Bob Kilger; Eugène Bellemare remplace Fred Mifflin; Joy Langan remplace Rod Murphy; Bill Kempling remplace Jim Hawkes.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Rob Walsh, conseiller législatif général. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams et June Dewetering, attachés de recherche.

Témoins: Hauts fonctionnaires des ministères concernés: John Edwards, directeur de Fonction publique 2000; Don Love, directeur, Politique, arbitrage et représentation, Division des relations de travail, Conseil du Trésor.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992*).

Les témoins répondent aux questions.

À 12 h 43, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Thursday, April 9, 1992

• 1107

The Chairman: Legislative Committee H on Bill C-26, an act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act, and other acts in relation to the Public Service of Canada. We have a quorum to hear witnesses, but I'll go to a point of order. Mr. Bellemare.

M. Bellemare (Carleton—Gloucester): Merci, monsieur le président.

Hier, vers 17h15, vous avez fait un commentaire. Je suis sûr que vous l'avez fait de façon joviale. Peut-être aussi étions-nous tous fatigués de discuter des nuances de vocabulaire dans la loi. Cependant, j'aimerais bien faire une mise au point.

Souvent, certains députés semblent suggérer que les fonctionnaires, à Ottawa, travaillent de neuf à cinq et qu'à 17 heures ils laissent tout tomber, partent et s'en vont chez eux. Lorsque vous avez fait votre commentaire, sur le ton de la plaisanterie, je pense, j'ai été surpris. Mais avant de dire quelque chose, j'ai pensé à vérifier avec les gens qui se sont absentés. J'ai découvert ce matin que ces gens avaient eu l'autorisation de s'absenter car nous avions changé de sujet. On me dit que c'est avec le consentement de M. Edwards que ces gens-là ont quitté.

Bref! Nous nous représentons maintenant des fonctionnaires qui travaillent avec un sac à lunch, qui arrivent aussi tard qu'ils le peuvent et qui partent aussitôt que possible. Je suis certain que vous ne l'avez pas fait de façon malicieuse. Et pour préciser les choses, je tiens à vous donner l'occasion de mettre les points sur les *i*.

• 1110

J'ai découvert que ces fonctionnaires étaient à leurs bureaux après 18 heures. Ils ont quitté le Parlement pour rejoindre leurs bureaux et continuer leur travail. Je ne voudrais donc pas que l'on croit, en général, que les fonctionnaires sont des gens qui foutent le camp aussitôt que la cloche sonne et qui passent leur temps à regarder l'horloge.

Je suis sûr que la plupart des fonctionnaires sont comme vous, monsieur le président; peut-être que vous ne portez pas de montre, et je suis certain qu'ils ne font pas attention à la leur. C'est pour faire un peu de comédie sans importance que avez parlé de *lunch brigade* qui partait.

Ces gens respectent les députés mais ne peuvent pas venir se plaindre. C'est pourquoi, de ma propre initiative, j'ai fait cette vérification-là; et c'est de ma propre initiative que j'interviens parce que je ne veux pas qu'on pense du mal de vous, monsieur le président. Et je suis sûr que vous allez dire, ici aujourd'hui, que c'était purement une plaisanterie de votre part.

The Chairman: The chairman's comment was made purely tongue in cheek.

M. Bellemare: Merci, monsieur le président.

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le jeudi 9 avril 1992

Le président: Le comité législatif H sur le projet de loi C-26, loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale. Il y a quorum, nous pouvons donc entendre les témoins, mais passons d'abord à un rappel au Règlement. Monsieur Bellemare.

Mr. Bellemare (Carleton—Gloucester): Thank you, Mr. Chairman.

Yesterday around 5:15 you made a comment. I'm sure that you made it as a joke. Maybe also we were all tired of discussing the subtilities of the legal terminology. However, I would like to make something clear.

Often, some members of Parliament seem to suggest that civil servants in Ottawa work from nine to five and that suddenly at 5:00 they drop everything and go home. When you made that comment, tongue in cheek, I think, I was surprised. And before commenting on your remarks, I thought I should check with the people who left. I learned this morning that these people had been allowed to leave since we had tackled another subject. I am told that they left when Mr. Edwards gave them his approval.

In a nutshell we now imagine civil servants as people who come to work with a sandwich bag, who come in as late as they can and leave as soon as they can. I am sure that you did not mean it seriously. To make things clear, I want to give you this opportunity to clear things up.

I was made aware of the fact that these civil servants were still working after six o'clock. They left Parliament to return to their offices and continue their job. I would not like people to imagine that as a rule civil servants take off as soon as they hear the bell and that they spend all their time watching the clock to see for how long they still have to work.

I'm convinced that most civil servants are like you, Mr. Chairman; maybe you don't wear a watch and I am sure that they do not care about what time their's shows. It was just to make a little fun that you spoke of the lunch brigade that was leaving.

These people have respect for members of Parliament but they cannot come to complain. That is why, on my own initiative, I made that verification; it is on my own initiative that I come back on this subject because I do not want people to think ill of you, Mr. Chairman. No doubt that you are going to say here today, that it was meant only as a joke.

Le président: Les propos du président n'étaient qu'une plaisanterie.

Mr. Bellemare: Thank you, Mr. Chairman.

[*Texte*]

The Chairman: Clause 48, which is page 111 in the big book. Mr. Edwards.

Mr. John Edwards (Manager, PS 2000): Mr. Chairman, I think we did that one and I think we probably are on page 112, still on clause 48. Am I correct, Don?

Mr. Don Love (Director, Policy Development and Legislation, Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat): Yes. We are at clause 48, amendment (b) on page 112.

Mr. Edwards: If we follow the system we used last night, Mr. Love could speak to this.

Mr. Love: I'd be pleased to do that.

If I may, Mr. Chairman, I would suggest that we look at amendments (b), (c) and (e) together because they do make up a package. The explanation for the amendments in those particular areas arises from a point the Public Service Staff Relations Board made that is being reflected in these amendments. That point was that keeping in mind the staff relations board would have an array of tools, if you would, available to assist the parties to resolve their differences in collective bargaining such as arbitration boards, conciliation boards and now fact finding, the concern of the staff relations board was that as Bill C-26 in clause 48 with respect to fact finding stands, fact finding would be the only dispute resolution assister, if you would, for which it would not have the chairperson of the staff relations board establish terms of reference.

• 1115

Clause 54 of Bill C-26 proposes that the chairperson of the Public Service Staff Relations Board issue terms of reference for arbitration boards. Section 84 of the Public Service Staff Relations Act already provides that the chairperson issue terms of reference for conciliation boards. So paragraph (c) of the amendment to clause 48 of Bill C-26 would in fact also provide that the chairperson of the board establish terms of reference for fact finding.

May I just come back to an explanation for paragraph (b) of the amendment to clause 48? That is setting the stage, if you would, to enable the chairperson to issue terms of reference inasmuch as it amends proposed section 54.3 on page 112 of the binder and to also provide the chairperson with the notice. That is the notice that the party requesting fact finding will make.

In terms of an explanation for (e), which concerns an amendment to proposed subsection 54.4(2), also on page 112 of the binder, it simply removes at line 5 of that clause, the word "ascertaining". Of course, the reason is that with the chairperson establishing the terms of reference, it need not be a responsibility of the fact finder to ascertain or in fact establish his or her own terms of reference.

[*Traduction*]

Le président: L'article 48 du projet de loi, page 111 dans le gros livre. Monsieur Edwards.

M. John Edwards (gestionnaire, FP 2000): Monsieur le président, je crois que nous avons déjà fait celle-là et que nous en sommes plutôt à la page 112, toujours à l'article 48. Ai-je raison, Don?

M. Don Love (directeur, Élaboration de la politique et législation, Division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor): Oui. Nous en sommes à l'article 48 du projet de loi, amendement b), page 112.

M. Edwards: Si nous nous en tenons au système qui a si bien servi hier soir, M. Love pourrait en parler.

M. Love: Avec plaisir.

Si vous le permettez, monsieur le président, je propose que nous examinions les amendements b), c) et e) ensemble, parce qu'ils vont de pair. Si des amendements sont proposés relativement à ces aspects donnés, c'est que la Commission sur les relations de travail dans la fonction publique a fait valoir un argument dont il a été tenu compte. Elle a estimé que, étant donné que la Commission des relations de travail disposerait d'un ensemble d'outils, si l'on peut dire, pour aider les parties à résoudre leurs différends dans le cadre de négociations collectives, on songe, par exemple, à des conseils d'arbitrage, à des bureaux de conciliation et, maintenant, à des enquêteurs. La Commission des relations de travail craignait qu'aux termes de l'article 48 du projet de loi C-26 qui a trait aux enquêtes, l'enquêteur serait le seul moyen de règlement des différends, si vous voulez, dont le mandat ne serait pas défini par le président de la Commission des relations de travail.

L'article 54 du projet de loi C-26 dispose que le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique définit le mandat des conseils d'arbitrage. L'article 84 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique dispose déjà que le président définit le mandat des bureaux de conciliation. Le paragrphe c) de l'amendement proposé à l'article 48 du projet de loi C-26 permettrait en fait au président de la commission de définir le mandat de l'enquêteur.

Puis-je revenir à une explication du paragraphe b) de l'amendement proposé à l'article 48? Il s'agit de mettre en place les moyens qui permettraient au président de définir le mandat dans la mesure où l'on modifie ainsi l'article 54.3 à la page 112 du manuel, et on vise ainsi à assurer la notification du président. Il s'agit de la notification qu'assumera la partie qui demande l'enquête.

Pour ce qui est d'expliquer le paragraphe e), qui a trait à un amendement au paragraphe 54.4(2), page 112 du manuel, on supprime simplement à la ligne 5 de la version anglaise de cet article, le mot «ascertaining». Évidemment, la raison en est que si c'est le président qui définit le mandat, il n'est pas nécessaire que l'enquêteur ait l'obligation de s'assurer de son propre mandat ni, en fait, de l'établir.

[*Text*]

Ms Langan (Mission—Coquitlam): I'm not quite sure where to start, because we've got so many clauses that we're sort of dealing with all at once. But I go back to what we hope the fact finder will do. My concern about it is that it's another intrusion on the collective bargaining process.

First of all, maybe I can start at (e), which amends line 5 on page 28 of the bill:

> inquiring into and ascertaining the terms and conditions in dispute

This would seem to me to be a basic if you're going to have a fact finder. Before you can get very far, you have to ascertain the terms and conditions in dispute. I'm not suggesting that they not be given guidelines. Obviously, each dispute has its own set of requirements. But it would seem to me that it would make sense to leave "ascertaining the terms and conditions in dispute" in there, because first of all you have to look at what the terms and conditions are. Then you inquire into why there's a problem. I wonder if that's not curtailing a bit the role of the fact finder, which further sets off the alarm bells about a delay mechanism.

The other factor—and maybe you can clarify this for me—concerns the role of a conciliation board, or a conciliator. Is it not to bring the two parties together, determine or ascertain the terms and conditions that are in dispute, to review that, and, in this instance, to come up with recommendations? Is that not the role of the conciliation board or conciliation person?

Mr. Love: As I indicated, Ms Langan, the act at the present time, in section 84, has the chairperson of the Public Service Staff Relations Board establishing terms of reference for a conciliation board. It's always been my sense that the terms of reference the chairperson hands the chairperson of the conciliation board delineate the issues that are in dispute between the parties and help or assist the conciliation board to do its job. I quite agree with the way in which you described the function of a conciliation board.

• 1120

Again, from my own experience, I have never felt that terms of reference for a conciliation board have posed an obstacle to the conciliation board's ability to become familiar with the issues in dispute and do its assigned tasks. We're talking about the same arrangement for a fact finder.

Ms Langan: I'm still not clear why we need to take "ascertaining" out.

Mr. Love: Perhaps the parliamentary counsel would be able to help the committee on that. Our drafters were of the view that if "ascertaining" remained in proposed subsection 54.4(2), that would be doubling up on or in conflict with the terms of reference that the chairperson of the Public Service Staff Relations Board would give the fact finder.

Ms Langan: Can counsel give us an answer to that? Then I have a further question.

Mr. Rob Walsh (General Legislative Counsel, Legislative Counsel Office): Mr. Chairman, I would concur with the comments of the witness where, if I understand him correctly, the change is made because the inclusion of the word

[*Translation*]

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Je ne sais pas où commencer, il y a tellement de dispositions qu'on finit par traiter de toutes en même temps. Néanmoins, je vais revenir à ce que fera l'enquêteur, ou du moins ce que nous espérons. Je crains qu'ainsi on intervienne encore une fois dans le processus de négociation collective.

Tout d'abord, je vais commencer par le paragraphe e), qui vise à modifier la ligne 5, version anglaise, page 28 du projet de loi:

> "Inquiring into and ascertaining the terms and conditions in dispute".

Cela semble évident, si on doit nommer un enquêteur. Avant de faire quoi que ce soit, il faut vérifier le contexte dans lequel est survenu le différend. Je ne prétends pas qu'il n'y a pas lieu de donner des directives. Bien sûr, dans tout différend, les paramètres diffèrent. Mais il me semble qu'il serait bon de conserver cette expression «ascertaining the terms and conditions in dispute», parce que d'abord il faut effectivement examiner quel est le contexte, et puis se demander pourquoi un problème surgit. Je me demande si cela ne réduit pas un peu le rôle de l'enquêteur, et ne met pas en garde contre un subterfuge de prorogation.

L'autre aspect—et peut-être pourrez-vous nous donner des précisions—elle le rôle d'un bureau de conciliation, ou d'un conciliateur. N'est-ce pas pour rapprocher les deux parties, établir ou vérifier l'objet du différend, pour l'examiner, et, en l'occurrence, présenter des recommandations? N'est-ce pas là le rôle du bureau de conciliation ou du conciliateur?

M. Love: Comme je l'ai indiqué, madame Langan, aux termes de l'article 84 de la loi le président de la Commission des relatins de travail dans la fonction publique définit le mandat du bureau de conciliation. J'ai toujours pensé que le mandat que le président confie au président du bureau de conciliation cerne les questions qui opposent les parties et aide le bureau à faire son travail. Je suis bien d'accord sur votre façon de décrire la fonction d'un bureau de conciliation.

À nouveau, d'après l'expérience que j'ai acquise, je n'ai jamais eu l'impression que le mandat d'un bureau de conciliation pourrait empêcher celui-ci de se renseigner sur les arguments faisant l'objet du différend et de remplir ses fonctions. Il en va de même pour un enquêteur.

Mme Langan: Je ne vois toujours pas pourquoi nous devons, dans la version anglaise, retirer le mot «*ascertaining*».

M. Love: Le conseiller parlementaire pourrait peut-être aider le comité à cet égard. Nos rédacteurs ont estimé que si le mot «*ascertaining*» devait rester au paragraphe 54.4(2) du projet de loi, cela ferait double usage ou entrerait en conflit avec le mandat que le président de la Commission des relations de travail de la Fonction publique confierait à l'enquêteur.

Mme Langan: Le conseiller peut-il nous éclairer? J'aurai une autre question à poser par après.

M. Rob Walsh (conseiller législatif général, Bureau du conseiller législatif): Monsieur le président, je serais d'accord avec ce que dit le témoin dans le cas où, si je le comprends bien, le changement serait apporté parce que l'inclusion du

[*Texte*]

"ascertaining", in this particular context, gives the fact finder the role of determining the terms and conditions that are in dispute, which function has already been discharged by the chairperson before the fact finder becomes involved. In that sense, it seems to me that deletion of the word "ascertaining" is appropriate.

Ms Langan: Under the amendment in (d) it says:

> A fact finder shall, as soon as possible after receiving the notice referred to in subsection 54.3(2), confer with the parties, inquire into the terms and conditions in dispute and make a report to the parties including any recommendations for the settlement of the dispute that the fact finder considers appropriate.

Who is the fact finder making the recommendations to then—the parties?

Mr. Love: That's correct. I want to indicate that in the grouping of (b), (c) and (e) amendments to clause 48—I felt they were related. Once the committee is ready to move on to (d), I can give an explanation for that as well.

Ms Langan: I'm sorry. Mr. Chairman, I'm perfectly willing to wait until (d). I thought we had dealt with (b) and (c) but...

A voice: [*Inaudible—Editor*]

Mr. Love: Yes, I'd be happy to do that. Again, this amendment is addressing a concern of the Public Service Staff Relations Board, which concern I believe Mr. Deans raised when he appeared before the committee.

• 1125

The concern was that the way in which proposed subsection 54.4(1), which is the subject of the amendment in (d), made it obligatory upon the fact finder in his report to make recommendations for the settlement of the dispute. Mr. Deans, I believe, felt that may not be entirely helpful to the parties in all circumstances. So what amendment (d) does is have the inclusion of recommendations in a fact finder's report left entirely to the discretion of the fact finder.

Ms Langan: I appreciate your explanation and I have no problem with adding "including any recommendations", but I'm not quite sure why it would say, "that the fact finder considers appropriate". Do we really believe a fact finder would put forward recommendations they don't think are appropriate? I'm not sure I understand. When you start putting extraneous words in, somehow one might think there's some kind of an agenda there. That's why I'm really unclear about that addition.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I think that really is a question for lawyers to address. I assume it's because if it is silent as to who is the source of the recommendations, maybe the parties put forward recommendations and they feel without this qualification there'd be some onus on the fact finder to put forward the recommendations from the parties.

So it's just making clear—I would have thought crystal clear—that the fact finder makes up his or her mind and puts forward recommendations if the fact finder wishes to, which reflects the concern of Mr. Deans.

[*Traduction*]

mot «*ascertaining*», dans ce contexte donné, conférerait à l'enquêteur la responsabilité d'examiner les conditions d'emploi en litige, fonction qui était déjà remplie par le président avant que n'intervienne l'enquêteur. Pour cette raison, il me semble qu'il y a lieu de supprimer le mot «*ascertaining*».

Mme Langan: Aux termes de l'amendement proposé en d):

> «...La réception de la notification visée au paragraphe 54.3(2), l'enquêteur confère avec les parties, examine les conditions d'emploi en litige et fait un rapport aux parties indiquant, s'il le juge approprié, des recommandations en...».

À qui l'enquêteur présente-t-il des recommandations alors... aux parties?

M. Love: C'est juste. Je tiens à préciser que dans les amendements b), c) et e) qui sont proposés à l'article 48 du projet de loi... je pensais qu'ils étaient reliés. Quand le comité sera prêt à aborder l'amendement d), je pourrai l'expliquer également.

Mme Langan: Je suis navrée. Monsieur le président, je veux bien attendre qu'on aborde l'amendement d). Je croyais que nous en avions terminé avec b) et c), mais...

Une voix: [*Inaudible—Éditeur*]

M. Love: Oui, avec plaisir. Encore là, cet amendement tient compte d'une préoccupation de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, préoccupation que M. Deans, je crois, a exposé quand il a comparu devant le comité.

On s'inquiétait de la façon dont le paragraphe 54.4(1), qui fait l'objet de l'amendement proposé en d), oblige l'enquêteur à faire des recommandations dans son rapport pour le règlement du différend. M. Deans, je crois, estimait que cela n'aide pas toujours les parties. C'est pourquoi, par l'amendement d), l'inclusion de recommandations dans le rapport de l'enquêteur est laissée à l'entière discrétion de celui-ci.

Mme Langan: Merci pour votre explication et je n'ai aucune objection à ajouter «*including any recommendations*», mais je ne vois pas bien pourquoi on ajouterait «*that the fact finder considers appropriate*». Pense-t-on vraiment qu'un enquêteur présenterait des recommandations qu'il ne juge pas appropriées? Je n'en vois pas bien l'utilité. Quand on commence à introduire des mots superflus, on peut être amené à penser qu'il y a là une certaine intention. C'est pourquoi je doute de l'utilité de cet ajout.

M. Edwards: Monsieur le président, je pense que c'est là vraiment une question pour les juristes. Je suppose que si on ne précise pas qui doit présenter les recommandations, il se peut que les parties en soumettent et que sans cette précision l'enquêteur soit d'une certaine manière tenu de présenter les recommandations des parties.

Ainsi on précise simplement—j'aurais cru que c'était bien clair—que l'enquêteur prend sa décision et présente des recommandations s'il le veut, ce qui répond à l'objection de M. Deans.

[*Text*]

Mr. Love: Certainly the intent was that the inclusion of recommendations in the fact finder's report would be left entirely to the discretion of the fact finder.

Ms Langan: So if the fact finder decides he has nothing to recommend, he's not compelled to recommend anything?

Mr. Love: That's correct.

Ms Langan: Okay. Well, that takes me back then, because to me you can't isolate (d) from (b), (c) and (e). Obviously the chairman has found out what the issues are, issues a directive to a fact finder to go in and review those issues and make recommendations to the parties, not to the chairman, which I find interesting. I'm not sure there's an instruction here then to also report to the chairman—what he thinks would resolve the dispute. If that fails, the next step is a conciliation board, which goes in to determine what the issues are and comes back with reports about what will resolve the dispute. Is that correct?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I think we may be spinning wheels a little bit. We undertook yesterday to provide a brief report on how the government believes fact finding would add value to the process. We don't have that report yet, but it is, I believe, in the records of this committee, and we will indeed do that. I just don't think we can usefully add to the discussion today. I think we have to sit back and try to capture very precisely what the value-added is that's expected.

The Chairman: In dealing here with the technical aspects of how it works, it's difficult to get into the philosophy of how fact finding and decisions are made or anything like that. We're dealing here with a technical part that says, these are the rules for the fact finders. We can't start trying to prejudge what fact finders are going to decide or how it's going to work.

Ms Langan: Mr. Chairman, if you're going to determine what the technical options or requirements are of fact finding, you have to know what fact finding is really setting out to do. So I don't think these are inappropriate questions.

• 1130

I'm sorry I had forgotten you gave us that undertaking. But I think we should be going over this once we have the picture they're going to provide for us of what fact finding is all about.

The Chairman: I just want to understand. These are the basic rules, and then, like he said, he would table how they had hoped it would work, and that's forthcoming. We seem to be back into the debate where we were yesterday. It is conditional upon getting that information, and then we can always re-examine it at that time.

Mrs. Catterall (Ottawa West): I would again suggest that, in addition to that report, what we need is a very clear explanation of what these amendments accomplish individually and as a package.

The Chairman: We'll see the information they provide, and hopefully that will be explained in the package they'll give to us.

[*Translation*]

M. Love: L'intention était manifestement de faire en sorte que l'inclusion de recommandations dans le rapport de l'enquêteur soit laissée à l'entière discrétion de celui-ci.

Mme Langan: Donc, si l'enquêteur décide qu'il n'a pas de recommandations à faire, il n'est pas tenu d'en présenter.

M. Love: C'est juste.

Mme Langan: Très bien. Je reviens donc en arrière, puisqu'à mon avis on ne peut isoler d) de b), de c) et de e). Le président a constaté quelles questions se posaaient, a émis une directive à un enquêteur pour qu'il examine ces questions et fasse des recommandations au partie, non pas au président, ce que je trouve intéressant. Je ne sais pas s'il y a une directive prévoyant qu'il doit ensuite présenter un rapport au président... donc, ce qui à son avis permettrait de régler le différend. En cas d'échec, il faut s'adresser à un bureau de conciliation, qui examine quelle est la nature des problèmes qui se posent et présente des rapports sur les possibilités de règlement du différend. Est-ce exact?

M. Edwards: Monsieur le président, je pense que nous nous égarons peut-être. Nous avons entrepris hier de fournir un bref rapport sur les raisons pour lesquelles le gouvernement estime que l'enquête améliorerait le processus. Nous n'avons pas encore étudié ce rapport, mais il se trouve, je crois, dans les dossiers du comité, et nous le ferons certainement. Je ne crois pas que nous puissions faire avancer davantage le débat aujourd'hui. Je pense qu'il nous faut prendre du recul et essayer de voir exactement quelle amélioration on demande.

Le président: Quand on examine les aspects techniques, il est difficile d'examiner aussi sur le plan philosophique comment on procède à l'enquête et comment on prend les décisions. Nous traitons ici d'une partie technique exposant les règles auxquelles les enquêteurs sont assujettis. Nous ne pouvons pas nous mettre à présumer de ce que les enquêteurs vont décider ni de la façon dont les choses se dérouleront.

Mme Langan: Monsieur le président, pour définir les possibilités et les obligations en matière d'enquête, il faut bien savoir à quoi vise l'enquête. Je ne pense donc pas que ces questions soient inutiles.

Je m'excuse d'avoir oublié que vous l'aviez demandé. Toutefois, je pense que nous devrions passer outre dès que nous aurons étudié l'aperçu qu'ils vont nous fournir pour expliquer en quoi consiste l'enquête.

Le président: Je veux simplement comprendre. Ce sont des règles de base, et puis, comme on nous l'a dit, il exposerait le fonctionnement qu'on avait envisagé, et c'est clair. Il semble que nous en soyons à débattre la même chose qu'hier. Il faudra que nous obtenions ces renseignements, puis nous pourrons toujours nous pencher à nouveau là-dessus à ce moment-là.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Je propose encore une fois que, en plus de ce rapport, on nous fournisse une explication claire et nette de l'effet de chacun de ces amendements et de l'ensemble de ceux-ci.

Le président: Nous verrons les renseignements qu'on nous fournira, et nous espérons bien y trouver ces explications.

[*Texte*]

We shall move on to clause 52, page 117.

Mr. Love: Mr. Chairman, the amendments to clause 52, amendments (a) and (b), are providing for the same type of situation; very simply, to cover the possibility of there being no collective agreement, so that the proposed subsections on page 117 that are affected by the amendments to clause 52—first, proposed subsections 61.(4) and (5)—the amendments add, at the end of proposed subsection 61.(4):

> or, if there is no such agreement, in such form as will be susceptible of being read and interpreted as such an agreement.

You might ask what's all that in aid of? What it facilitates is that in a matter such as the adjudicability of matters contained in the collective agreement—this is a subject that section 92 of the act deals with—one of the matters that adjudication deals with by virtue of that section is the matter in dispute between the parties concerning the interpretation or application of the provisions of a collective agreement.

"Collective agreement" in that context is important in relation to the amendment to clause 52. In other words, if we do not deem the decision of the alternate dispute resolution process to be a collective agreement, the parties might find themselves in difficulty at some point in being able to refer such a provision to adjudication for decision if there is some difficulty in the interpretation or application of the provisions. If there is no collective agreement, deeming the decision of the alternate dispute resolution process to be a collective agreement overcomes that problem.

• 1135

There is another purpose of deeming the decision of the process to be a collective agreement. In the event there is no collective agreement, matters such as when notice to bargain can be given relate to the expiry date of a collective agreement. So the parties wouldn't want to find that there was difficulty in a situation where some or a goodly number of matters might otherwise constitute the provisions of a collective agreement but in fact came about through a decision out of this particular process and that at the end of the period for which that decision was to apply somehow the triggering mechanism of being able to give notice to bargain for a renewal of the agreement just was not there.

Ms Langan: The first question I have is to our counsel. What does "susceptible of being read" mean?

Mr. Walsh: One could interpret that in the very plain English sense, or plain French sense, of being in grammatical form and appropriately spelled. On the other hand, as I read that provision I have some concerns in my own mind as to what is contemplated to be the consequence if the determination is not susceptible of being read and interpreted. As well, whose responsibility is it under proposed subsection 61.(4) to see that it is susceptible of being read and interpreted?

[*Traduction*]

Passons à l'article 52 du projet de loi, page 117.

M. Love: Monsieur le président, les amendements à l'article 52, les amendements a) et b), ont trait au même type de situation; très simplement, on y prévoit la possibilité de l'absence de convention collective, si bien que les paragraphes proposés à la page 117 qui sont touchés par les amendements proposés à l'article 52 du projet de loi—d'abord, les paragraphes 61.(4) et (5)—les amendements ajoutent, à la fin du paragraphe 61.(4):

> tion et publié avec celle-ci. À défaut d'une telle convention, la décision doit être rédigée de façon à en tenir lieu.

On pourrait se demander ce que tout cela facilite? Ce qui devient possible, c'est que pour ce qui est du renvoi en arbitrage de questions couvertes par la convention collective—sujet dont traite l'article 92 de la Loi—l'une des questions qui, aux termes de cet article, peut donner lieu à un renvoi en arbitrage et la question qui fait l'objet d'un différend entre les parties et qui a trait à l'interprétation ou à la mise en application des dispositions d'une convention collective.

«Convention collective», dans ce contexte, prend toute son importance compte tenu de l'amendement proposé à l'article 52 du projet de loi. Autrement dit, si nous n'assimilons pas à une convention collective la décision résultant de l'autre processus de règlement des différends, les parties pourraient avoir du mal à renvoyer une disposition de ce genre en arbitrage pour qu'une décision soit prise, au cas où on ne s'entendrait pas sur l'interprétation à donner ou sur la façon d'appliquer la disposition. À défaut de convention collective, on règle le problème en assimilant à une convention collective la décision résultant de l'autre processus de règlement des différends.

Il y a une autre raison pour laquelle on peut considérer la décision prise dans le cadre de ce processus comme étant une convention collective. S'il n'y a pas de convention collective, des questions telles que le moment où on peut donner un avis de négocier sont liées à la date d'expiration d'une convention collective. Par conséquent, les parties ne devraient pas constater qu'il y avait des problèmes dans une situation où certaines questions, au lieu de constituer les dispositions d'une convention collective, étaient en fait l'émanation d'une décision prise dans le cadre de ce processus, et qu'à la fin de la période à laquelle cette décision devait s'appliquer, le mécanisme déclencheur permettant de donner un avis de négocier le renouvellement de la convention n'existait tout simplement pas, pour une raison ou une autre.

Mme Langan: Ma première question s'adresse à notre conseiller juridique. Que signifie «de façon à pouvoir être lu»?

M. Walsh: Cette expression peut être prise dans son sens propre, en anglais ou en français, et signifier «rédigée selon les normes grammaticales et orthographiques». D'autre part, en lisant cette disposition, je me demande quelles seraient les conséquences si la décision n'était pas rédigée de façon à pouvoir être correctement lue et interprétrée. Je me demande aussi qui aurait la responsabilité, en vertu du paragraphe 61.(4) proposé, de veiller à ce que la décision soit rédigée de façon à pouvoir être lue et interprétée correctement.

[*Text*]

To go to the earlier question of the member, I would think it simply ought to be in those terms I described, but also in a form of a kind that would reflect an agreement or a determination agreed to and accepted by the parties. I would think that if the document bore that form, then it would be one that would be capable of being read and interpreted as part of a collective agreement or as being an agreement in its own right. But I would expect that there would have to be some concurrence by the parties that they accept the determination as binding upon themselves and that it be a determination made as a result of the alternate dispute resolution process.

Ms Langan: "Grammatical form and appropriately spelled": does this mean that if somebody hasn't got around to typesetting the collective agreement then memos of understanding that are signed off—I don't know, maybe in the federal government you don't sign them off until they're in that form—a collection of signed-off, agreed-to clauses is not considered to be in grammatical form and appropriately spelled? I'm just not quite sure what we're trying to get at here.

Mr. Love: I'd like to say that in a situation where the parties find themselves, at the end of the bargaining process... By that, I'm allowing for the possibility in a certain situation that the parties would have been unable to come to a voluntary agreement and have had to have the assistance of arbitration or conciliation or whatever. After the process has been finished, it is very rare that the parties will not proceed to sign a collective agreement in any of those circumstances. But there have been rare occasions in the 25 years we've had collective bargaining in the federal Public Service where a collective agreement has not been signed. The assurance I would like to give is that it's a very rare situation, and the amendment in respect of clause 52 is simply to cover off that very rare situation. Even though it's rare, it deserves to be taken care of in order not to leave the kinds of voids I mentioned earlier.

• 1140

Ms Langan: Is "susceptible of being read" normal wording for arbitration processes? I think our counsel gave us probably what might be considered more appropriate wording for the collective bargaining process. I'll just flag that. I don't think it's normal wording for the process. I'm not sure that it would enlighten anybody; in fact, it might further confuse the issue.

I want to be sure I understand what this clause does. This covers the situation when the agreement has expired and the new one is not fully negotiated. For example, if the last agreement with the Public Service Alliance—to use an example—has expired, and you're in the process of negotiating a new agreement, and an arbitral item comes before whomever, this clause essentially deems that for the purposes of this arbitration the former agreement shall be in full effect. Is that what we are saying here?

Mr. Love: We moved away from the subject-matter of the amendments, but if the chair wishes I'd be happy to respond to Ms Langan's point. The alternate dispute resolution process is a rather wordy way of describing

[*Translation*]

Pour revenir à la première question de la députée, je crois qu'il faut tout simplement interpréter cette disposition comme je l'ai fait, mais aussi de manière à tenir compte d'une convention ou d'une décision faisant l'objet d'un accord entre les parties. Si le document est rédigé de cette façon, il pourra être lu et interprété dans le cadre d'une convention collective, ou comme étant une convention proprement dite. Toutefois, il faudrait que les parties s'engagent à respecter la décision, et que celle-ci découle d'un autre mode de règlement des différends.

Mme Langan: «Selon les normes grammaticales et orthographiques»: cela veut-il dire que si on a n'a pas pu imprimer la convention collective et conclu les protocles d'entente—peut-être que dans la Fonction publique fédérale, vous ne les signez pas tant qu'ils ne sont pas dans cette forme—un ensemble d'articles conclus et faisant l'objet d'un accord n'est pas considéré comme étant rédigé selon les normes grammaticales et orthographiques? Je ne vois pas très bien où vous voulez en venir.

M. Love: Je veux dire que lorsque les parties se retrouvent, à la fin du processus de négociation... Je prévois la possibilité d'une situation où les parties ont été incapables d'en arriver à un accord volontaire et on dû recourir à l'arbitrage, à la conciliation ou autre chose. À la fin du processus, il est très rare que les parties ne signent pas une convention collective. Toutefois, au cours des 25 années où nous avons eu des négocations collectives dans la Fonction publique fédérale, il y a eu de rares occasions où on n'a pas signé de convention collective. Je vous assure que c'est une situation très rare, et l'amendement à l'article 52 vise tout simplement à y remédier. Même si elle se produit rarement, cette situation mérite que l'on s'y penche pour éviter de laisser le genre de vide dont j'ai parlé tout à l'heure.

Mme Langan: L'expression «de façon à pouvoir être lu» est-elle normale en matière d'arbitrage? Je crois que notre conseiller nous a proposé un libellé plus convenable en ce qui concerne les négociations collectives. Je ne crois pas que cette expression cadre avec le processus. Je doute qu'elle éclaire qui que ce soit; en fait, elle pourrait même prêter à confusion.

Je tiens à bien comprendre l'objet de cet article, qui porte sur une situation ou une convention a expiré alors qu'on n'a pas fini de négocier la nouvelle. Par exemple, si la dernière convention conclue avec l'Alliance de la fonction publique—un bel exemple—expiré, et si on est en train d'en négocier une nouvelle, et si un élément d'arbitrage intervient, cet article prévoit essentiellement que l'ancienne convention doit rester en vigueur pendant la durée de l'arbitrage. Est-ce bien cela?

M. Love: Nous nous sommes éloignés des amendements proprement dits; mais si le président le désire, je serais ravi de répondre à la question de Mme Langan. L'autre mode de règlement des différends est une façon plutôt verbeuse de

[*Texte*]

something that would be new in the Public Service Staff Relations Act. This is the situation it's addressing. Under the present act, a bargaining agent has the sole choice in respect of a bargaining unit, to decide that matters in dispute will go either to arbitration or to conciliation. Once the bargaining agent has made that choice, they're locked in for that round of bargaining. The alternate dispute resolution process permits a bargaining agent who has chosen conciliation for a particular round of negotiations, with the agreement of both parties, to refer issues that come up in the course of negotiations to arbitration.

Ms Langan: Without referring the whole bargaining process to arbitration.

Mr. Love: Exactly. Let's just say that the parties get to a point in their bargaining where there are six issues still outstanding. The parties may decide to agree that one issue proceed to binding arbitration. That is what the process of alternate dispute resolution is all about. The parties would continue to deal with the other five issues at the table and hopefully resolve them. But, failing that, and their not agreeing that any of those five issues should go to binding arbitration, those issues would go to conciliation.

Ms Langan: Mr. Chairman, first a comment and then one last question. While this is not directly referring to the amendment, I think to be able to understand the intent of the amendment, one has to understand the context in which it's playing.

During the course of negotiations, assuming that you have reached an agreement on a clause, is that where we refer to agreement to send it off for adjudication? If there's no agreement, can you also send if off for adjudication? I'm just not quite... Going to line 18.

any collective agreement binding on the employees in the bargaining unit in respect of which the determination applies or, if there is no such agreement, in such form as will be susceptible

• 1145

We are only saying that those things in which there is no such agreement will be sent off. We are not saying, we agree to this, but we are going to send it off for somebody to tell us what it really means. Well, don't they know? Quite frankly, I have seen that happen in bargaining many times.

The Chairman: You have asked the question. We will ask Mr. Love to respond.

Mr. Love: What is being referred to is a matter the parties haven't been able to agree to in voluntary negotiations, if you would, but there is agreement between the parties that it is an issue that they would send off for binding determination. What the amendments to clause 52 relate to is if at the end of the collective bargaining process there is some problem that prevents the parties from being able to sign a collective agreement, we want the issue that they agreed to refer to binding determination to in itself constitute a collective agreement.

[*Traduction*]

décrire une disposition qui sera nouvelle dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Telle est la situation en cause. Aux termes de la loi actuelle, seul un agent négociateur représentant une unité de négociation peut décider si les questions en litige iront en arbitrage ou en conciliation. Une fois cette décision prise, on engage cette étape de la négociation. L'autre mode de règlement des différends permet à un agent négociateur qui a choisi la conciliation comme étape de négociation, avec l'accord des deux parties, de renvoyer les questions soulevées au cours des négociations en arbitrage.

Mme Langan: Sans renvoyer tout le processus de négociation en arbitrage, alors?

M. Love: Exactement. Disons tout simplement qu'à un moment donné, au cours des négociations, les parties ont encore six questions en suspens. Elles peuvent alors décider de s'entendre pour envoyer une question en arbitrage exécutoire. Tel est le but de l'autre mode de règlement des différends. Les parties peuvent continuer à négocier sur les cinq autres questions, et elles peuvent même les résoudre. Cependant, si tel n'est pas le cas, et si elles ne s'entendent pas pour envoyer l'une de ces cinq questions en arbitrage exécutoire, elles peuvent les envoyer en conciliation.

Mme Langan: Monsieur le président, je voudrais faire une observation et poser une dernière question, qui ne porte pas directement sur l'amendement; même si je crois comprendre l'objet de cet amendement, il me faut quand même savoir dans quel contexte il s'inscrit.

Au cours des négociations, en supposant qu'on soit parvenu à un accord sur un article, est-ce à ce niveau-là que l'on s'entend pour aller en arbitrage? En cas de désaccord, peut-on aussi aller en arbitrage? Je ne suis pas très... Passons à la ligne 18.

...une convention collective régissant les fonctionnaires de l'unité de négociation à laquelle elle s'applique ou, s'il n'existe pas une telle convention, rédigée de façon à pouvoir être lue.

Nous disons seulement que les situations où il n'existe pas de conventions seront éliminées. Nous ne disons pas, et vous en conviendrez avec moi, que nous allons les éliminer pour que quelqu'un nous dise ce que cela signifie exactement. Eh bien, ne le savent-ils pas? Franchement, j'ai vu cela maintes fois au cours de négociations.

Le président: Vous avez posé la question. Je demande à M. Love d'y répondre.

M. Love: On parle ici d'une question sur laquelle les parties n'ont pas pu s'entendre dans le cadre des négociations volontaires, si vous voulez, mais elles s'entendent pour envoyer la question en arbitrage exécutoire. L'objet des amendements à l'article 52 est le suivant: si, à la fin du processus de négociation collective, il y a un problème qui empêche les parties de signer une convention collective, nous voulons que la question sur laquelle elles se sont entendues pour envoyer le litige en arbitrage exécutoire constitue en elle-même une convention collective.

[*Text*]

Ms Langan: Thank you.

Mrs. Catterall: I guess I regret that legislation can't clearly say what people say. Can you explain to me when any of the choices made under proposed section 61 have to be made jointly by the bargaining agent and the employer why it is written to imply that it is the choice of the bargaining agent?

Mr. Love: I think it was felt, inasmuch as the choice as to whether a bargaining dispute gets referred to arbitration or conciliation resides solely with the bargaining agent, that it certainly would be inappropriate that somehow the employer on the one hand would have sole ability to say, we are going to decide that, despite the fact the bargaining agent has chosen conciliation to hive out certain issues in dispute and refer them to arbitration. It would be preferable if the decision to do that was jointly made by the parties and not, on the other hand, made by the bargaining agent. It is in the context of a situation where the bargaining agent has of its own volition chosen to take disputes to conciliation.

Mrs. Catterall: And a bargaining agent of its volition can't do that; it can only do it with the agreement of the employer. Is that what you are saying?

Mr. Love: No, not in respect of the initial choice, which, as I say, is the sole choice of the bargaining agent, whether to refer bargaining impasses on the one hand to arbitration or on the other to conciliation. That resides solely with the bargaining agent.

Mrs. Catterall: So any decision of that kind requires the concurrence of the employer.

Mr. Love: No, it does not.

Mrs. Catterall: That is how I read it in terms of the alternates.

Mr. Love: The concurrence that the alternate dispute resolution process speaks of is that where the bargaining agent of its own volition has chosen conciliation, if the parties in the course of the bargaining decide that in respect of at least one, or it could be a number of matters, conciliation not be resorted to, but rather binding arbitration, it would be with the agreement of both parties, that both parties would find that satisfactory.

• 1150

Mrs. Catterall: As written, this clause seems to suggest that the initiative may only come from the bargaining agent. Is that the case?

The Chairman: Mrs. Catterall, we want to deal with and get through the technical side of the amendments. The amendments to clause 53 are found in paragraphs... We're now asking the witness about a definition in clause 1. Perhaps that's more appropriate to do when we reach clause-by-clause consideration. Nothing in these amendments relates to those clauses.

Mrs. Catterall: Except that it's difficult for me to understand the purpose of the amendment if I don't understand what it's referring to.

[*Translation*]

Mme Langan: Merci.

Mme Catterall: C'est bien dommage que la loi ne stipule pas clairement ce que les gens disent. En ce qui concerne l'article 61 proposé, pouvez-vous m'expliquer pourquoi la décision doit être prise conjointement par l'agent négociateur et l'employeur, alors que, d'après le libellé, cette décision incombe à l'agent négociateur?

M. Love: Étant donné que la décision d'envoyer un différend en arbitrage ou en conciliation incombe uniquement à l'agent négociateur, on a pensé qu'il ne conviendrait pas que, d'une part, l'employeur soit le seul en mesure de décider, malgré le fait que l'agent négociateur ait choisi la conciliation pour clarifier certaines questions en litige et les soumettre à l'arbitrage. Il serait préférable que la décision soit prise conjointement par les parties, et non pas uniquement par l'agent négociateur. Ce serait le cas si l'agent négociateur avait, de son propre chef, décidé de porter le ou les différends en conciliation.

Mme Catterall: Vous voulez donc dire qu'un agent négociateur ne peut pas le faire de son propre chef, c'est-à-dire qu'il ne peut le faire qu'avec l'accord de l'employeur?

M. Love: Non, pas en ce qui concerne la décision initiale qui, comme je l'ai dit, incombe uniquement à l'agent négociateur et qui, en cas d'impasse dans les négociations, consiste à envoyer la ou les questions en litige soit en arbitrage, soit en conciliation. Cela incombe uniquement à l'agent négociateur.

Mme Catterall: Toutes les décisions de ce genre nécessitent-elles l'accord de l'employeur?

M. Love: Non.

Mme Catterall: C'est pourtant mon interprétation de l'autre processus.

M. Love: L'accord dont il est question dans l'autre processus de règlement des différends fonctionne de la manière suivante: lorsque l'agent négociateur choisit la conciliation de son propre chef, si les parties en négociation décident qu'en ce qui concerne l'une des questions ou un certain nombre de questions, il ne faut pas recourir à la conciliation, mais à l'arbitrage exécutoire, elles doivent s'entendre pour le faire et ce, de manière mutuellement satisfaisante.

Mme Catterall: Dans son libellé actuel, cet article semble indiquer que seul l'agent négociateur peut prendre cette initiative. Est-ce bien cela?

Le président: Madame Catterall, nous voulons en finir avec les aspects techniques des amendements. Les amendements à l'article 53 figurent aux paragraphes... Nous renvoyons maintenant nos témoins à une définition figurant dans l'article 1. Il serait sans doute préférable de le faire lorsque nous procéderons à l'examen article par article. Rien dans ces amendements ne se rapporte à ces articles-là.

Mme Catterall: Sauf qu'il m'est difficile de comprendre l'objet de l'amendement si je ne comprends pas à quoi il se rapporte.

[*Texte*]

The Chairman: Yes, but we want to go through the amendments and when we get to clause-by-clause review these are other points. I'm keeping track of—

Mrs. Catterall: The whole point is that when we're going through the bill clause by clause we'll have to go over the amendments again, because I can then say that I now understand proposed subsection 61.(1), for instance, and now I need to know something else about the amendment at that time. If you want to do it that way, that's fine.

The Chairman: You've asked the question about a collective agreement, the witness responded, and it seemed to the chair that we're asking the same question again. But I'm trying to keep the questions related to the amendments and it seems that we're in a discussion that's not relative to the amendments that were being put.

Mrs. Catterall: Let me rephrase my question then. There is an alternate dispute resolution process now, which we are now trying to clarify in this amendment. What do you anticipate that alternate dispute resolution process to be? Could it be more than the ability to hive off some terms that are now at conciliation and send them to arbitration? Or could it be other forms of dispute settlement, which may then be relevant to the kind of agreement that comes out of those other forms of settlement?

Mr. Love: In response to your questions, Mrs. Catterall, the first point you made is, in my judgment, the essence of the alternate dispute resolution process; that is, to hive out an issue and then have it decided upon by whatever third-party binding resolution method the parties may agree upon.

Mrs. Catterall: I will leave that part until we come back to it, but I think it is quite relevant to what kind of agreement might result from one of any number of different ways of settling disputes.

Ms Langan: Based on the exchange you and I had earlier and you and Mrs. Catterall have now had, I want to make sure I understand the process we're going through. We're addressing the government's amendments now and hopefully you acknowledge that we sometimes have to understand the clause better to understand the amendment—

The Chairman: Yes, I am allowing you to test the edges of the envelope.

Ms Langan: Then we will be able to look at the clauses on which we want to understand why the government may not have presented amendments. I'm sure Mrs. Catterall has some clauses and I also have some, so I am surprised that there have not been amendments to those clauses, based upon some of the things we heard. We'll then go into clause-by-clause review. We will have that opportunity to—

The Chairman: My understanding is that we will go through the government amendments, then we will have points raised by witnesses for which no amendments have been made.

Ms Langan: So we will go through that process prior to going into clause-by-clause review of the bill.

[*Traduction*]

Le président: Oui, mais nous voulons passer en revue les amendements et, lorsque nous en arriverons à l'étude article par article, nous reviendrons à vos questions. Je prends note de...

Mme Catterall: Le problème est qu'en faisant l'étude du projet de loi article par article, nous devrons revenir sur les amendements, parce que je pourrai alors dire que je comprends maintenant le paragraphe 61.(1) proposé, par exemple, et que je voudrais savoir autre chose à propos de l'amendement à ce moment-là. Si vous voulez procéder ainsi, je n'y vois pas d'inconvénient.

Le président: Vous avez posé une question à propos d'une convention collective, le témoin a répondu, et il m'a semblé que nous sommes en train de poser la même question. J'essaye de veiller à ce que les questions se rapportent aux amendements, et il me semble que cette discussion ne porte pas sur les amendements dont nous parlions.

Mme Catterall: Je vais donc reformuler ma question. Il existe maintenant un autre mode de règlement des différends, que nous sommes en train d'essayer de clarifier dans le cadre de cet amendement. Selon vous, en quoi consistera cet autre mode de règlement des différends? Offrira-t-il autre chose que la possibilité de régler en arbitrage certaines choses qui relèvent actuellement de la conciliation? Comportera-t-il d'autres méthodes de règlement de différends, qui pourraient alors être pertinents pour le genre de convention résultant de ces autres types de règlement?

M. Love: Madame Catterall, si j'ai bien compris, votre première question est de savoir en quoi consiste l'autre mode de règlement des différends; il s'agit de cerner une question et de la confier à une tierce partie choisie d'un commun accord et dont les décisions sont exécutoires.

Mme Catterall: Nous reviendrons à cette partie de la question, mais je crois que cela est assez pertinent en ce qui concerne le type de convention qui découle de l'une des diverses méthodes de règlement des différends.

Mme Langan: Pour faire suite à mes questions antérieures ainsi qu'à celles de Mme Catterall, je veux être sûre que je comprends le processus dans lequel nous sommes engagés. Nous sommes en train d'étudier les amendements émanant du gouvernement et vous dites que parfois, il faut mieux comprendre l'article afin de comprendre l'amendement...

Le président: Oui, cela vous permet de savoir où nous voulons en venir.

Mme Langan: Ensuite, nous pourrons examiner les articles pour lesquels le gouvernement n'a pas proposé d'amendement, et essayer de comprendre pourquoi il ne l'a pas fait. Je suis sûre que Mme Catterall a les mêmes préoccupations; compte tenu de certaines choses que nous avons entendues, je suis étonnée que l'on ait pas proposé d'amendement à certains articles. Ensuite, nous passerons à l'étude article par article. Nous aurons l'occasion de...

Le président: Si je comprends bien, nous allons étudier les amendements émanant du gouvernement, puis les témoins parleront des articles pour lesquels on n'a pas proposé d'amendement.

Mme Langan: Nous allons le faire avant d'entammer l'étude du projet de loi article par article, alors.

[*Text*]

The Chairman: The chairman is in the hands of the committee in that regard, unless the committee subsequently decides to do something else, but that was the intent of Mrs. Catterall's motion.

I want to go through these amendments, come back to other amendments on the second round, then get to clause-by-clause review.

Ms Langan: I just wanted to make sure because I certainly think we would be pushing to further discuss these clauses as we went through them if we felt that, after going through the government's amendments, we were suddenly going to be in clause-by-clause review. We might be satisfied that we don't need to put forward those amendments, based on the answers we receive from the witnesses. Thank you.

• 1155

The Chairman: Clause 53.

Mr. Love: That's on page 20 of the binder.

This also relates to a matter that the Public Service Staff Relations Board raised. It's a technical amendment that, in respect to arbitration, puts back into the act provisions that were inadvertently dropped when Bill C-26 was drafted. In other words, the existing act—it's section 65 of the existing act—allows both parties to refer matters to arbitration. Assuming the employer requests arbitration, with these proposed subsections (5), (6) and (7) in the bill, it would give the bargaining agent a chance to respond and refer matters of its own to arbitration.

Again, I see the amendment as a technical one to deal with the oversight in omitting those provisions when Bill C-26 was drafted.

The Chairman: The old bill had proposed subsections (5), (6) and (7). Bill C-26 as drafted excluded proposed subsections (5), (6) and (7), and now they are being put back in?

Mr. Love: In essence, Mr. Chairman, yes, but as I indicated, it's the substance of what is in the existing section 65 of the act that's being picked up in proposed subsections (5), (6) and (7).

Ms Langan: While I know that CUPW, for example, is not under this agreement, I want to use an example from it, if I may, Mr. Chairman, from labour relations, because it's possible, in another bargaining milieu, for the same thing to happen. Often in collective bargaining there's disagreement as to what has substantially been agreed to. Does this provision allow one side or the other effectively to turn everything over to the arbitrator, or do both sides have to agree, going in, to what's in dispute or what's been agreed to? Does that make sense?

Mr. Love: Yes, it does, Ms Langan.

What would happen, inasmuch as we're talking about the subject of arbitration, is that, as I mentioned in respect to our discussion on an earlier clause, the chairperson of the Public Service Staff Relations Board would establish terms of reference for an arbitration board, so that what the arbitration board is seized of, if you would, gets spelled out.

[*Translation*]

Le président: Le président va se plier à la volonté des membres du Comité, à moins que ceux-ci ne décident ultérieurement de procéder autrement, mais tel était l'objet de la motion de Mme Catterall.

Nous allons d'abord étudier ces amendements, revenir à d'autres amendements à la deuxième étape, et ensuite passer à l'examen article par article.

Mme Langan: Je tiens absolument à tirer les choses au clair, car je crois que nous aurions certainement exigé que l'on examine davantage ces articles au fur et à mesure si nous pensions que, après avoir examiné les amendements émanant du gouvernement, nous allions subitement procéder à l'examen article par article. D'après la réponse des témoins, nous n'avons pas besoin de mettre ces amendements sur la table. Merci.

Le président: Article 53.

M. Love: C'est à la page 20 du classeur.

Il s'agit encore une fois d'une question soulevée par le Conseil des relations du travail dans la Fonction publique. C'est un amendement d'ordre technique qui, en matière d'arbitrage, ramène dans la loi des dispositions qui avaient été omises par inadvertance au moment de rédiger le projet de loi C-26. Autrement dit, la loi actuelle—ou plutôt l'article 65 de cette loi—permet aux deux parties d'envoyer des questions en arbitrage. Si l'employeur demande l'arbitrage, en vertu des paragraphes (5), (6) et (7) proposés, l'agent négociateur aura la possibilité de répondre et d'envoyer ses propres questions en arbitrage.

Une fois de plus, l'amendement est purement technique et vise à remédier à l'omission de ces dispositions lorsque le projet de loi C-26 a été rédigé.

Le président: L'ancienne loi comportait les paragraphes (5), (6) et (7), qui ont été omis lors de la rédaction du projet de loi C-26; alors maintenant, on les ramène?

M. Love: Oui, monsieur le président; mais, comme je l'ai dit, c'est le libellé de l'article 65 actuel que l'on est en train de reformuler dans les paragraphes (5), (6) et (7) proposés.

Mme Langan: Monsieur le président, bien que l'AFPC ne soit pas régie par cette convention, je vais citer un exemple qui la concerne, si vous me le permettez, en ce qui a trait aux relations de travail, car il est possible, dans un autre contexte de négociations, que la même chose se produise. Dans les négociations collectives, il y a souvent des accords quant à la substance de ce qui a été convenu. Cette disposition permet-elle à l'une ou l'autre partie de tout confier effectivement à l'arbitre, ou les deux parties doivent-elles s'entendre, dès le départ, sur les questions en litige ou les questions faisant l'objet d'un accord? Cela est-il raisonnable?

M. Love: Oui, en effet, madame Langan.

En ce qui concerne l'arbitrage, et comme je l'ai dit lors du débat relatif à un article précédent, le président du Conseil des relations du travail dans la Fonction publique définira le mandat d'une commission d'arbitrage, afin d'énoncer clairement les questions dont cette commission est saisie.

[*Texte*]

With the amendment to clause 53 we're back at the point where one or other of the parties has requested arbitration, and you will appreciate that having the chairperson of the board establish terms of reference comes after the request for arbitration has been made, and that request will set out what, in the mind of the party making the request, are the outstanding issues with which an arbitration board should deal.

• 1200

Again, the effect of the amendment to clause 53 is to allow the other party, the party that hasn't initiated the request for arbitration, to also put forward what in its judgment are issues in dispute. So the input from the initiator for arbitration, coupled with the ability of the other party to respond by virtue of these clauses, puts the chairperson of the Public Service Staff Relations Board in a position to set out the terms of reference, knowing what in the views of both parties are the issues in dispute.

Ms Langan: Any commitment made by a minister would then be conveyed through the board, through the chairman of the Public Service Staff Relations Board.

Mr. Love: Yes. All of this is information, if you will, that one or other party is channelling to the chairperson of the staff relations board.

Ms Langan: Yes, I know that. I just need to be clear, because from time to time, in an effort to get things moving, there's communication between one or both sides and the minister's staff about what they'd be willing to do. In that communication from time to time, the minister may give an undertaking—if you do this, yes, we agree to this.

So I guess what I'm trying to figure out is, is this where that. . .? There's nothing in here, obviously, saying the minister will give you the instructions, nothing that I see. It's the chair of the PSSRB. So I'm just asking you if the process then is that if there was such an undertaking, the minister would convey that to the chair of the PSSRB, who would convey that to the arbitrator.

Mr. Love: I would see what you are raising, Ms Langan, as certainly being part of the dynamics of the bargaining process, but not related to one or the other party requesting arbitration and then giving the party that hasn't initiated the request an opportunity to indicate to the staff relations board what are the issues in dispute that the parties, through their negotiations, haven't been able to resolve.

Ms Langan: What about what has been agreed to? I used the CUPW example, and this is a possibility in bargaining under these acts, that there's a difference of opinion as to what has been agreed to as opposed to what has not been agreed to.

Mr. Love: Yes. I wouldn't want to leave you with the impression that over the years, there haven't been situations where the parties in a particular set of negotiations are having some difficulty, come the time they are ready to sign a collective agreement, of being quite certain as to exactly what has been agreed upon, but. . .

In the instance of one or other of the parties initiating a request for arbitration and the other party having an opportunity to respond, I think it's fair to say the parties to Public Service collective bargaining at that point have made a

[*Traduction*]

L'amendement à l'article 53 nous ramène au point où l'une des parties demande l'arbitrage, et vous constaterez que l'élaboration du mandat de la Commission par le président du Conseil intervient après la demande d'arbitrage, dans laquelle le demandeur précisera quelles sont les questions en suspens que la commission d'arbitrage est censée régler.

Une fois de plus, l'objet de l'amendement à l'article 53 est de permettre à l'autre partie, c'est-à-dire celle qui n'a pas demandé l'arbitrage, de dire quelles sont, d'après elle, les questions en litige. Par conséquent, en tenant compte de la demande d'arbitrage et de la possibilité de l'autre partie de répondre sur les articles concernés, le président du Conseil des relations du travail dans la fonction publique est en mesure d'énoncer le mandat de la commission d'arbitrage, car il sait quelles sont les questions en litige pour les deux parties.

Mme Langan: Un engagement pris par un ministre passerait ensuite par la Commission, par le président du Conseil des relations du travail dans la fonction publique.

M. Love: En effet. Ce sont là des données que l'une ou l'autre partie envoie au président du Conseil des relations du travail.

Mme Langan: Oui, je le sais. Je veux que les choses soient bien claires, car de temps en temps, afin de faire avancer les choses, l'une des parties ou les deux parties et le personnel ministériel débattent de ce qu'ils veulent faire. Dans ce cadre, le ministre peut parfois proposer un marché—si vous faites ceci, nous acceptons cela.

J'essaie donc de comprendre si c'est là. . . À mon avis, de toute évidence, rien dans la loi n'indique que le ministre vous donnera des instructions. C'est plutôt le président du CRTFP. Je vous demande donc si, en cas de pareil engagement, le ministre le communiquerait au président du CRTFP, qui le communiquerait à son tour à l'arbitre?

M. Love: Madame Langan, ce que vous dites fait certainement partie de la dynamique du processus de négociation, mais ne se rapporte pas au fait que la partie qui demande l'arbitrage donne à l'autre partie l'occasion de communiquer au Conseil des relations du travail les questions en litige que les deux parties n'ont pas pu régler dans le cadre de leurs négociations.

Mme Langan: Qu'en est-il des questions ayant fait l'objet d'un accord? J'ai cité l'exemple de l'AFPC, et j'ai dit qu'il était possible, en négociant dans le cadre de cette loi, qu'il y ait une différence d'opinion quant à ce qui a fait l'objet d'un accord, par rapport aux questions en litige.

M. Love: En effet. Je ne voudrais pas vous donner l'impression qu'au fil des ans, il n'y a pas eu de négociations où les deux parties ont eu quelques difficultés, au moment où elles étaient prêtes à signer une convention collective, à s'entendre exactement sur ce qui a fait l'objet d'un accord, mais. . .

Pour ce qui est du cas où l'une des parties demande l'arbitrage et l'autre partie a l'occasion de répondre, il convient de dire que les parties aux négociations dans la fonction publique ont la réputation fort enviable de

[*Text*]

very good record of the matters they have agreed upon. In the vast majority of situations, problems don't arise between the parties, let's say, after a limited number of issues have gone to arbitration, concerning agreement as to all the other issues they have agreed upon and will incorporate into their collective agreement.

Ms Langan: Yes, you're absolutely right, one would hope. But the fact is that sometimes... I am again using CUPW, and I know it's another act, but it's perfectly possible under the Canada Labour Code, under this act, under provincial labour codes, that both parties or one party agree to ask for arbitration to move the thing along or agree to go to arbitration to move the thing along as long as these points that have been agreed to are going to be covered by the arbitration.

• 1205

I know that's extraneous to the act, but what I'm saying is we're talking about the stakes being pretty high and a whole lot gets left to goodwill. What I'm asking you is, if one were wanting to redress that, would this be the section to redress that, and does this do anything to redress that?

Mr. Love: This does not deal with that subject.

Ms Langan: Would this be the section under which you would deal with that, if you wanted to deal with it?

The Chairman: Are you suggesting that we somehow write a clause in for goodwill?

Ms Langan: No, that's not what I'm suggesting. I'm suggesting that if I wanted to write a clause in, is this the section to do it? That's all I'm asking.

Mr. Love: Again, perhaps the parliamentary counsel could help in that regard.

Ms Langan: Okay, thank you.

The Chairman: Mr. Bellemare.

M. Bellemare: Oui, monsieur le président, toujours sur la même page, on suggère

by adding thereto the following subsections:, and then (b).

Ensuite nous passons à 5,

"Forthwith on receiving" and so on. Then there's a title or a subtitle in English called "Request for arbitration of additional matters". Are we on the same item?

The Chairman: Okay.

Mr. Bellemare: In French,

le langage suggère «demandes connexes»; et si on compare les deux textes, le texte anglais est beaucoup plus clair. Ne devrait-on pas plutôt ajouter au français «demandes d'arbitrage sur des matières», ou bien, si on préfère, «sur des questions connexes»?

The Chairman: Mr. Walsh, could you...?

[*Translation*]

s'entendre sur les questions ayant fait l'objet d'un accord. Dans la grande majorité des cas, il n'y a pas de problème entre les parties, après qu'un nombre restreint de questions ont été envoyées en arbitrage, pour ce qui est de s'entendre sur toutes les autres questions ayant fait l'objet d'un accord et devant figurer dans leur convention collective.

Mme Langan: En effet. Vous avez parfaitement raison, c'est du moins ce qu'on espère. Il y a pourtant des fois où... Là je pense au syndicat des postiers du Canada et je sais que cela relève d'une autre loi, mais aussi bien du Code canadien du travail que des codes provinciaux du travail et ceux de cette loi-ci prévoient que les deux parties ensemble ou une d'entre elles acceptent de recourir à l'arbitrage pour débloquer la situation du moment que l'arbitrage s'appliquera aux questions qui ont été convenues.

Je sais que cela n'est pas prévu dans la loi, mais il y a de gros intérêts en jeu et beaucoup de choses restent assujetties à des obligations dites de bonne foi. Cette disposition doit-elle, selon vous, permettre de régler cet aspect du problème?

M. Love: Non, ça ne porte pas sur cet aspect-là.

Mme Langan: Si nous voulions régler cette question-là, le ferions-nous dans le cadre de cet article?

Le président: Pensez-vous que l'on devrait essayer d'imposer, par le biais d'une disposition législative, l'obligation de bonne foi?

Mme Langan: Non, pas du tout. Je tiens seulement à savoir si l'on voulait ajouter une disposition, c'est dans le cadre de cet article-ci qu'il conviendrait de le faire. C'est tout.

M. Love: Peut-être pourrait-on poser la question au conseiller parlementaire.

Mme Langan: Bon.

Le président: Monsieur Bellemare.

Mr. Bellemare: Yes, Mr. Chairman, on the same page, it is suggested that

...by adding thereto the following subsections: , puis b).

Then it goes on to 5,

«Forthwith on receiving» et ainsi de suite. Puis on trouve, dans la version anglaise une nouvelle rubrique «Request for arbitration of additional matters». Nous sommes bien d'accord là-dessus?

Le président: Oui.

M. Bellemare: The English text refers to

"request for arbitration of additionnal matters"; on this point, the English text is a lot clearer than the French version. In the French text should we not rather refer to «demandes d'arbitrage sur des matières» or, if your prefer «sur des questions connexes»?

Le président: Monsieur Walsh, pourriez-vous...?

[*Texte*]

Mr. Walsh: Mr. Chairman, I understand from speaking with the clerk that the marginal notes do not form part of the text of the bill. I am sure the Justice drafters will take the comments of Mr. Bellemare under advisement. I will myself, and I will discuss with them an appropriate alteration to the French marginal note to better reflect the intent of the subsection.

M. Bellemare: Merci.

Ms Catterall: One of the difficulties in dealing with this is that unlike most other sections of the act, we don't have a copy of the original section as it now exists. We don't have a copy of section 64, unless I'm missing it somewhere, so it's difficult for me to compare the sections that are now being added by amendment with the sections that are in the current act. It's also difficult for me to understand, since I don't have all of section 64, what a reference back to subsection (1) means and imports. I wonder if I could simply have an explanation of how the whole process works now, and let me explain, unless it's covered in other subsections in the existing act that aren't being repealed.

It appears there's a process in subsection 64.(1) that provides for notice to be given when asking that certain matters be referred to arbitration. This subsection that we do have in the act seems to provide for the board to delay acting on such a request. Nonetheless it says under proposed subsection 64.(5) that we're now proposing to add back in that the secretary will notify the other party that this request has been made.

• 1210

It seems a little out of sync with the clause coming before it that says that the present chair can decide not even to proceed with the process. Then it says the second party, not the requesting party, can then suggest other things to be added back in or to be included in that arbitration process, but it doesn't say that a notice of that request then has to be sent to the person who initiated the first request, even though we're now dealing with a new request.

Furthermore, in proposed subsection 64.(7) it says that the responding party—to try to clarify what I'm talking about—may then also specify, when it's asking for those additional items to be referred to arbitration, what it thinks the right solution is. What I don't see—and maybe it's there in other subsections of the act that I don't have in front of me—is if the first party now has an opportunity to respond to the new request made by the responding party.

What's the whole process here, Mr. Love? Let me hear it simply.

Mr. Love: I'll do the best I can.

I certainly sympathize with the member. When we're dealing with a bill, as we are with Bill C-26, amending an existing act, one always has to go back to what exists in the current act. The subsection (1) that's referred to in proposed

[*Traduction*]

M. Walsh: Il semblerait, monsieur le président, d'après ce que vient de me dire le greffier, que les notes marginales ne sont pas considérées comme faisant partie du texte. Sans doute que les rédacteurs du ministère de la Justice tiendront compte de ce que M. Bellemare vient de nous dire. J'en tiendrai moi-même compte et leur proposerai cette modification à la note marginale du texte français, afin de mieux la faire correspondre à l'objet même du paragraphe.

Mr. Bellemare: Thank you.

Mme Catterall: La difficulté, en l'espèce, provient du fait que, pour cet article-ci, nous ne disposons pas d'un exemplaire de l'article dans son libellé actuel. Nous n'avons pas un exemplaire de l'article 64, à moins que je l'aie rangé autre part; il m'est donc difficile de comparer les modifications que l'on propose d'y apporter et les dispositions actuellement dans la loi. Comme je n'ai pas sous les yeux l'ensemble du texte de l'article 64, j'ai un peu de peine à comprendre de quoi il s'agit lorsqu'on parle du paragraphe (1). Je voudrais qu'on m'explique comment tout cela fonctionne à l'heure actuelle à moins que cela ne se trouve dans le texte actuel de la loi, à des paragraphes qui ne vont pas être abrogés.

Le paragraphe 64.(1) semble prévoir une prodécure de notification chaque fois que certaines questions doivent être soumises à arbitrage. Le paragraphe qui se trouve actuellement dans la loi semble permettre à la Commission de marquer un temps avant de donner suite à la demande d'arbitrage. Dans le projet de paragraphe 64.(5), tel que nous l'envisageons, il serait prévu que le secrétaire notifiera la demande à l'autre partie.

Je vois un certain décalage par rapport à la clause précédente qui prévoit que la présidence actuelle peut elle-même décider de ne pas donner suite à la demande. Puis, on dit que l'autre partie, non pas la partie ayant déposé la demande, peut demander que l'on ajoute un certain nombre d'autres éléments à la demande d'arbitrage sans prévoir que cette deuxième demande devra être notifiée à la partie ayant déposé la demande initiale, bien qu'il s'agisse maintenant d'une nouvelle demande.

Ensuite, le projet de paragraphe 64.(7) prévoit que la partie intimée, si vous voulez, peut elle aussi, lorsqu'elle demande que l'on rajoute à la procédure d'arbitrage un certain nombre de questions supplémentaires, proposer la solution qui lui semble la bonne. Ce que je ne comprends pas très bien—cela est peut-être expliqué dans d'autres paragraphes de la loi que je n'ai pas sous les yeux—et si le premier intervenant a dans ce cas-là la possibilité de répondre à la nouvelle demande formulée par la partie intimée.

Comment tout cela pourra-t-il être réglé, monsieur Love? Veuillez m'expliquer cela d'une manière assez simple.

M. Love: Je vais faire de mon mieux.

Je reconnais que tout cela n'est pas très clair. Lorsqu'on examine un projet de loi qui, comme le projet de loi C-26, porte modification d'une loi en vigueur, il faut constamment se reporter au texte de la loi actuelle. Le paragraphe (1)

[*Text*]

subsection (5) is subsection 64.(1) of the current act, and in a nutshell that's the section that deals with one party or the other in collective bargaining being able to make a request for arbitration.

As I'd indicated earlier, the need for what would become subsections 64.(5), (6), and (7) of the act is to give the other party, the party that hasn't made the request, an opportunity also to set out items for the consideration of the chairperson of the Public Service Staff Relations Board in the task of the chairperson establishing terms of reference for the arbitration board.

As to whether the responder having done so there is a further opportunity for the party requesting arbitration to rebut or add something further, the answer is no. The whole point of section 64 as a whole is to enable one party or the other to request arbitration and then, with the amendments to clause 53, to afford an opportunity for the other party also to identify items that should be included in the arbitral award.

On the point you raise in respect of clause 7, that the request shall specify in essence what the nature of the award that should be made should be, that is also a requirement that is placed upon the initiator of the request too. So I suggest that is again to help the chairperson to establish terms of reference, as well as to facilitate the work of the arbitration board itself once it gets established.

• 1215

Mrs. Catterall: You see my difficulty with these three proposed subsections. They set up a process where A can say that he wants these things referred to arbitration, and here's what he would like to see the outcome of this arbitration to be. Party B then have a chance to say that they disagree with the outcome proposed by A, and here's what they would like it to be. But party B also has a chance to add ten other things to the agenda for that arbitration, whereas party A has no opportunity to respond to what B proposes and suggest an outcome. It's an unequal process. What we're looking for in all things is an equal process, where both parties have equal rights, and there's no weighting of process in favour of one or the other.

Mr. Love: If I may respond to that this way, Mrs. Catterall, I think one then has to go on and appreciate the nature of the arbitration process itself. What we're talking about in clause 53 is leading up to the chairperson of the staff relations board to establish terms of reference for the arbitration board. Once the arbitration board is established, both parties have a full opportunity to appear before that board, and they will know exactly what the issues are that the board is seized of. If there seems to be some appearance of inequality up front, prior to the setting of the terms of reference, I would suggest that once the arbitration process gets under way both parties are on an equal footing.

[*Translation*]

mentionné dans le projet du paragraphe (5) est en fait le paragraphe 64.(1) de la loi actuellement en vigueur, c'est-à-dire, essentiellement, la disposition qui donne à l'une et l'autre partie aux négociations collectives la possibilité de demander l'arbitrage.

Comme je le disais tout à l'heure, les dispositions appelées à devenir les paragraphes 64.(5), (6) et (7) de la loi ont pour objet de donner à l'autre partie, c'est-à-dire à celle qui est visée par la demande d'arbitrage et non pas celle qui a déposé cette demande, l'occasion de soumettre à l'attention du président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique un certain nombre d'éléments dont il sera tenu compte pour fixer le cadre du mandat confié au conseil d'arbitrage.

Quant à la question de savoir si, après que la partie intimée aura effectivement procédé ainsi, la partie ayant déposé la demande initiale a le droit d'ajouter autre chose à sa demande, la réponse est non. L'article 64 a justement pour but d'autoriser l'une ou l'autre des parties à demander l'arbitrage, et des modifications de la clause 53 doivent donner à l'autre partie l'occasion de proposer, de son côté, un certain nombre d'éléments qui devraient être réglés par la décision arbitrale.

D'après vous, l'article 7 devrait prévoir que la demande d'arbitrage devrait expliquer de façon précise la nature de la décision demandée et la partie déposant la demande initiale y serait effectivement tenue. Cela, me semble-t-il, devrait faciliter la tâche du président de la Commission qui va fixer le mandat du conseil d'arbitrage, et facilitera en outre la tâche du Conseil.

Mme Catterall: Vous voyez bien ce qui me gêne un peu avec ces trois projets de paragraphes. Ils fixent une procédure dans le cadre de laquelle A peut demander qu'un certain nombre de questions soient soumises à l'arbitrage, et proposer la solution qu'il voudrait obtenir. Ensuite, B a l'occasion de critiquer la solution proposée par A et, à son tour, de proposer la solution qui lui semble la bonne. Mais, B a également l'occasion de rajouter toute une série d'autres questions à la demande d'arbitrage, alors que A n'a pas la possibilité de répondre aux propositions de B et de proposer une nouvelle solution. Je vois là un déséquilibre. Nous cherchons, dans ce genre de procédure, à maintenir l'égalité des parties, à préserver l'égalité des droits afin que la procédure ne favorise ni l'une ni l'autre des parties.

M. Love: Permettez-moi de répondre, madame Catterall, en disant qu'il faut toujours garder à l'esprit la nature même de la procédure arbitrale. L'article 53 ne fait qu'ouvrir la voie au mandat que le président de la Commission des relations de travail va confier au Conseil d'arbitrage. Donc, avant de comparaître devant le Conseil d'arbitrage, les deux parties sauront exactement quelles sont les questions en cause. Vous voyez une certaine inégalité au niveau de la procédure préalable à la constitution du conseil d'arbitrage, mais une fois engagée la procédure d'arbitrage proprement dite, j'estime que les deux parties sont sur un pied d'égalité.

[*Texte*]

It's not a question of one party not knowing what the other party may have put forward as an issue. It'll all be exposed, and both parties will address the issues. When the arbitration board has afforded a full opportunity to hear the parties and receive their submissions, again the nature of the arbitration process has the board deliberating and rendering a binding decision.

Mrs. Catterall: Nonetheless, you're hopefully, even at this stage, trying to get into arbitration with the best possible opportunities for success. It seems to me very easy to create a parallel process by then requiring that where the party served with the first notice identifies new issues, those issues should also be referred. Notice should be given of those back to the first party, with an opportunity to respond. Then the chair of the board truly has both sides of all issues before setting the terms of reference. It seems to me that's only a natural justice process, where each is equal in the process.

Mr. Edwards: We can take that under advisement, Mr. Chairman, and examine whether in fact that is the necessary outcome, and if that is the problem, then we will address it before clause-by-clause study.

Mr. Walsh: Mr. Chairman, may I raise one brief technical question for the officials to confer on with the Justice drafters. In clause 53 the proposed subsection (4) enables the board to delay acting. The proposed section 65 in clause 54 mandates that:

> the Chairperson shall, on receiving a request. . .under section 64, establish an arbitration board

I just ask whether in fact the reference in the proposed subsection (4) to section 64 should be referenced to the chairperson, or whether the proposed subsection 65.(1) should be made subject to action by the board, or direction by the board, under proposed subsection (4) of section 64.

Mr. Edwards: We'll take that under advisement, Mr. Chairman.

Mrs. Catterall: Can Mr. Love clarify for me how these proposed subsections (5), (6) and (7) compare or differ with what is currently in the act?

Mr. Love: It's my view, Mrs. Catterall, that there is no difference in the substance of proposed subsections (5), (6) and and (7) from what you'll find in section 65 of the current act, because there is no substantive change.

• 1220

Mrs. Catterall: Thank you.

The Chairman: Let us move on to clause 54. It is page 121 in the large book.

Mr. Love: The substance of the amendment to clause 54 affects proposed subsection 65.(4), which appears on page 121, and also proposed subsection 65.1(5), which also appears on page 121 of the binder.

[*Traduction*]

D'abord, aucune ignore les questions soulevées par l'autre. En effet, tout cela est clairement exposé et les deux parties vont travailler sur le même dossier. Une fois que le Conseil d'arbitrage a donné à chacune des parties l'occasion de se faire entendre, une fois qu'il a pris connaissance des arguments présentés de part et d'autre, les règles de la procédure lui imposent de réfléchir sur ce qui a été dit et de rendre une décision qui sera exécutoire.

Mme Catterall: Oui, mais même à cette étape préliminaire, les parties fourbissent leurs armes et je ne vois pas pourquoi on n'instaurerait pas une procédure symétrique selon laquelle la partie ayant déposé la demande initiale aurait la possibilité de répondre aux questions supplémentaires éventuellement soulevées par la partie intimée. Ainsi, ces nouvelles questions devraient être notifiées à la première partie qui aurait l'occasion d'y répondre. C'est ainsi que l'on pourrait dire que le président de la Commission va pouvoir fixer le mandat du Conseil d'arbitrage en pleine connaissance de cause. Cela me paraît d'ailleurs conforme à la justice élémentaire qui exige, dès le départ, l'égalité des parties.

M. Edwards: Monsieur le président, peut-être pourrions-nous réserver notre avis à ce propos et voir si cela aurait nécessairement l'effet voulu. Si l'on constate effectivement la présence d'un problème sur ce point, nous pourrons en discuter avant de passer à l'examen article par article.

M. Walsh: Monsieur le président, je voudrais soulever, très brièvement, un point d'ordre technique qui pourrait être examiné avec les rédacteurs de la justice. À l'article 53, le projet de paragraphe (4) permet à la Commission d'attendre avant de donner suite à une demande d'arbitrage. Le projet d'article 65 exposé à l'article 54 prévoit en effet que:

> . . .le président, sur réception d'une demande d'arbitrage présentée au titre de l'article 64, constitue un Conseil d'arbitrage. . .

Le projet de paragraphe (4) de l'article 64 devrait-il effectivement parler du président ou, aux termes du projet de paragraphe (4) de l'article 64, le projet de paragraphe 65.(1) ne devrait-il pas plutôt se référer à la Commission ou aux instructions de la Commission.

M. Edwards: Monsieur le président, nous allons étudier cela.

Mme Catterall: M. Love peut-il m'expliquer la différence entre les projets de paragraphes (5), (6) et (7) et les dispositions analogues de la loi actuelle?

M. Love: À mon avis, madame Catterall, il n'existe, sur le fond, guère de différence entre les projets de paragraphes (5), (6) et (7) et l'article 65 de la loi actuelle.

Mme Catterall: Merci.

Le président: Passons maintenant, si vous le voulez bien, à l'article 54 qui se trouve exposé à la page 121 du livre noir.

M. Love: La modification proposée à l'article 54 porte sur le projet de paragrahe 65.(4) qui figure à la page 121 ainsi que le projet de paragraphe 65.1(5) qui figure, lui aussi, à la page 121.

[*Text*]

The explanation for the amendment is that it will remove the obligation for an arbitration board or an arbitrator—the arbitration board being governed by proposed subsection 65.(4) and the arbitrator by proposed subsection 65.1(5)—at the end of each sitting day, to report back to the chairperson of the Public Service Staff Relations Board.

The reason proposed subsections 65.(4) and 65.1(5) are worded this way is to conserve on words, and it refers to sections elsewhere in the act that will relate to matters such as the terms of reference for the arbitrator, which is section 66, the factors to be considered, and section 67 and so on.

The change brought about by the amendment to proposed section 64, which in the current act is subsection 65.(6), requires a chairperson of a conciliation board to report to the chairperson of the Public Service Staff Relations Board at the end of each sitting, on how matters were proceeding and whether or not the parties were able to resolve differences and so on.

I would suggest that having such a provision for conciliation boards is appropriate, inasmuch as if a conciliation board does not succeed in bringing the parties together and once a conciliation board report is issued, then the right to strike accrues. We're not in the same environment in respect of arbitration boards or arbitrators.

The task that they are seized with is to render binding decisions on the matters in dispute, and of course once their report is issued and the binding decisions are contained therein, that's the end of the matter. It doesn't have the follow-on effect in terms of possible strike activity that is the case with a conciliation board.

So it was felt that there was no need for this daily reporting back on the part of a chairperson of an arbitration board, to the chairperson of the staff relations board, on how the deliberations of the arbitration board are going.

• 1225

Ms Langan: That would make perfect sense in view of the fact that arbitration often goes in marathon sessions at the point where they are trying to get the information or seek a solution without a mandatory ruling. So it would make infinite sense to me not to have to interrupt that process. I'm happy to say that this is a clause that I would strongly support.

The Chairman: Next is clause 57, which is page 126 in the big book.

Mr. Love: Mr. Chairman, I would suggest that we link clauses 67 and 57, because the substance of the amendment is exactly the same. Again, the amendment concerns a matter that was drawn to our attention by the Public Service Staff Relations Board, and the way in which the matter of termination of employment... I'm looking at page 126 of the binder, at lines 7 and 8.

At present, considering that the scope of arbitration is quite limited, being confined to rates of pay, hours of work, leave entitlements and standards of discipline, the way in which the reference to termination of employment on the lines that I referred to is worded... It could be construed as meaning that whereas in the past an arbitration board has had the ability to include in its award standards governing disciplinary matters...that somehow in the future an

[*Translation*]

Aux termes de la modification proposée, le conseil d'arbitrage ou l'arbitre—c'est-à-dire le conseil d'arbitrage prévu au projet 65.(4) et l'arbitre prévu au projet de paragraphe 65.1(5)—n'auront plus, à la fin de chaque journée d'audiences, à rendre compte de leur délibérations au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.

Les paragraphes 65.(4) et 65.1(5) sont libellés de manière à éviter les mots superflus. Ils renvoient à d'autres articles de la loi traitant de questions telles que le mandat de l'arbitre, à l'article 66, et, à l'article 67, les facteurs dont il convient de tenir compte.

La modification proposée au projet d'article 64, c'est-à-dire l'actuel paragraphe 65.(6) prévoit que le président qu'un bureau de conciliation devra, à la fin de chaque journée d'audiences, rendre compte de ses délibérations au président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et pour lui dire si oui ou non les parties sont parvenues à résoudre leurs différends.

Je pense qu'une telle disposition se justifie en ce qui concerne les bureaux de conciliation car, dès qu'un bureau de conciliation rend son rapport constatant qu'il n'a pas pu rapprocher les parties, l'exercice du droit de grève devient possible. Il n'en est pas ainsi pour les conseils d'arbitrage ou les arbitres.

En effet, leur tâche est de rendre des décisions obligatoires sur les questions en litige et, dès qu'ils rendent leur rapport contenant la décision obligatoire, la question est réglée alors que l'intervention d'un bureau de conciliation peut n'être que le prélude à une grève.

C'est pour cela qu'il nous a semblé superflu de prévoir qu'après chaque journée d'audiences le président d'un conseil d'arbitrage tiendrait le président de la Commission des relations de travail au courant de la situation.

Mme Langan: Cela me semble parfaitement justifié dans la mesure où, souvent, les séances d'arbitrage se poursuivent sans interruption lorsqu'il s'agit d'éviter que le conseil ne doive rendre une décision obligatoire. En pareil cas, il est tout à fait souhaitable de ne pas interrompre les séances et cet article me convient fort bien.

Le président: On passe maintenant à l'article 57 qui se trouve à la page 126 du cahier noir.

M. Love: Monsieur le président, je propose d'examiner ensemble les articles 67 et 57, car ces deux dispositions traitent de la même question. Il s'agit, encore une fois, d'une question sur laquelle les membres de la Commission des relations au travail dans la Fonction publique ont attiré notre attention. Il s'agit de la manière dont le licenciement... Cela se trouve aux lignes 10 et 11 de la page 126 du livre noir.

À l'heure actuelle seuls relèvent de l'arbitrage les barèmes de rémunération, les heures de travail, les congés et les normes disciplinaires. La manière dont est traitée la question du licenciement, aux lignes que je vous ai indiquées... Cela pourrait être interprété comme voulant dire que si, dans le passé, les conseils d'arbitrage pouvaient, dans le cadre de leurs décisions, fixer les normes disciplinaires...il n'en serait plus ainsi à l'avenir. C'est pourquoi l'on propose

[*Texte*]

arbitration board would be unable to deal, as it has in the past, with that kind of matter. Hence the essence of the amendment to clause 57 to qualify termination of employment by saying "other than by way of disciplinary action". Again, it is to permit arbitration boards in the future to be able, as they have in the past, to render awards that, in terms of subject-matter, may cover standards of discipline.

Ms Langan: Surely by adding these lines we're not suggesting, even in the remotest way, that appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment—I don't have a problem with termination of employment, but those other items can be used for disciplinary purposes.

Mr. Love: No, not all.

Ms Langan: Can you explain how making this addition doesn't create that?

Mr. Love: As I've indicated, the addition is to continue into the future the ability arbitration boards have had in the past to deal in their awards with matters that fall under the subject heading of standards of discipline.

• 1230

You see, that was the point the Public Service Staff Relations Board drew to our attention. The words "termination of employment" in themselves might be capable of being construed to somehow limit, or in the future not allow, arbitration boards, as they have in the past, to deal with standards of discipline.

It was never the intent that when we're moving towards expanding the scope of arbitral matters—matters an arbitration board may deal with—at one and the same time we would be restricting them in a matter they have never been restricted to in the past.

Ms Langan: Could you give an example that might help me to understand what you're saying about this? I understand, from what you're saying, you're trying to expand the scope of arbitration, but can you give me an example, with or without this amendment? I'm just not clear on what... Can you give us a real-life or a make-believe life situation, as opposed to legal language?

Mr. Love: When I think in terms of what arbitration boards, over the years, have been able to do under the heading of standards of discipline, it would be—as an example—to set out provisions in a matter such as a code of discipline. Each and every department of government has codes of discipline established for all employees within the department.

So it seems to me that, in terms of the example, we would not in the future want to prevent—and it certainly was never the intention to prevent—an arbitration board from setting out standards that would be part of or become incorporated in a code of discipline in a department. So given the point the Public Service Staff Relations Board raised, the drafters have dealt with it by the insertion of the words "other than by way of disciplinary action" in this instance in clause 57.

[*Traduction*]

de modifier l'article 57 pour préciser qu'il ne s'agit de licenciement que pour des motifs autres que disciplinaires. Cela devrait permettre aux conseils d'arbitrage de continuer à pouvoir, comme dans le passé, fixer, dans le cadre de leurs décisions, des normes disciplinaires.

Mme Langan: Mais, en rajoutant ce membre de phrase, vous ne voulez tout de même pas dire, ou même laisser entendre, que la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, le déploiement ou la mise en disponibilité—je n'ai aucune objection en ce qui concerne le licenciement, mais je ne pense pas que ces autres choses-là devraient être utilisées à des fins disciplinaires.

M. Love: Non, pas du tout.

Mme Langan: Pouvez-vous m'expliquer comment, malgré le rajout, vous éviteriez cela?

M. Love: Comme je le disais tout à l'heure, l'idée est de conserver la possibilité qu'avaient les conseils d'arbitrage de se prononcer sur des questions de normes disciplinaires.

Car, voyez-vous, c'est justement sur cette question là que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique avait attiré notre attention. L'utilisation du seul mot «licenciement» pourrait être interprétée comme restreignant les compétences des conseils d'arbitrage en leur interdisant de se prononcer sur des questions de normes disciplinaires comme ils le faisaient dans le passé.

Or, l'idée est d'élargir la compétence des conseils d'arbitrage, d'élargir l'éventail des questions dont ils pourront connaître et il ne serait pas logique de chercher à réduire parallèlement certaines des compétences qu'ils ont toujours exercées.

Mme Langan: Pourriez-vous me citer un exemple qui me permettrait de mieux comprendre? Vous venez de nous dire qu'il s'agissait d'élargir les compétences des conseils d'arbitrage, mais pourriez-vous me donner un exemple, abstraction faite de la modification proposée? Je ne suis pas tout à fait... Pourriez-vous nous citer un exemple d'une situation qui s'est véritablement produite ou un cas imaginaire, mais au moins un cas concret échappant aux problèmes de libellé?

M. Love: S'agissant de normes disciplinaires, je peux dire que depuis des années les conseils d'arbitrage tranchent des questions liées aux codes de discipline. Comme vous le savez, chaque ministère a un code de discipline qui s'applique aux employés du ministère.

Ainsi, à titre d'exemple, nous ne voulons pas interdire aux conseils d'arbitrage—cela n'a jamais été notre intention—de compléter les normes disciplinaires inscrites dans les divers codes ministériels. C'est pourquoi la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a attiré notre attention sur ce point et que les rédacteurs ont réglé la question en ajoutant le membre de phrase «pour des motifs autres que disciplinaires» à l'article 57.

[*Text*]

As I said earlier, the very same amendment is being done with respect to clause 67, which governs the same subject-matter, but in the conciliation board context. Here it's the arbitration board context.

Ms Langan: Proposed subsection 69(3) reads:

(3) No arbitral award shall deal with

(b) standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment of employees

Does that mean that grievance moving to arbitration—or is this just in the context of collective bargaining?

Mr. Love: This is in the context of collective bargaining. It has nothing to do with the grievances.

Ms Langan: Going to arbitration?

Mr. Love: No, absolutely not.

Ms Langan: Thank you.

The Chairman: I'd like to finish clauses 57 and 67.

Mrs. Catterall: I'd like to understand very clearly. You mentioned the expansion of what may be included in an arbitral award. I see only additions to what are excluded. Can you tell me specifically what new matters may now be the subject of an arbitration award?

• 1235

Mr. Love: Yes, I certainly can. You will notice on page 126, under current wording, subsection 69(1) enumerates the subject-matters that an arbitration board can be seized with and in turn render an award upon. You will notice, again on page 126, towards the top of the page, that subclause 57.(1) repeals subsection 69(1) of the act. That opens up the subject-matters beyond those which were in subsection 69(1) as subject-matters that an arbitration board can deal with.

To your point as to some examples, they would be matters such as check-off, career development, occupational health and safety, items of that sort, which are not subject-matters that an arbitration board can deal with at the present time.

Mrs. Catterall: I want to further clarify what I think Ms Langan was getting at. Does "other than by way of disciplinary action" refer only to termination of employment, or does it refer to everything coming in before, including promotion or demotion?

Mr. Love: No. The reference to termination of employment does not hook back to any of the other subject—

Mrs. Catterall: No. The reference to disciplinary action, does it refer only to termination of employment?

Mr. Love: Yes, it does.

Mrs. Catterall: I would suggest that both our counsels might want to look at that a little more carefully to make it absolutely clear.

[*Translation*]

Je rappelle qu'on propose la même modification pour l'article 67 qui traite de questions analogues, mais dans le contexte des bureaux de conciliation alors qu'ici il s'agit des conseils d'arbitrage.

Mme Langan: Le projet du paragraphe 69(3) prévoit que:

(3) Sont exclues du champ des décisions arbitrales les questions suivantes

b) les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires.

Cela s'applique-t-il aux griefs portés en arbitrage ou seulement aux négociations syndicales?

M. Love: Seulement aux négociations syndicales. Cela n'a rien à voir avec les griefs.

Mme Langan: Pour des questions devant être soumises à l'arbitrage?

M. Love: Non, pas du tout.

Mme Langan: Merci.

Le président: J'aimerais finir avec les articles 57 et 67.

Mme Catterall: J'aimerais comprendre. Vous avez évoqué l'élargissement des catégories de questions susceptibles d'être soumises à l'arbitrage. J'ai l'impression qu'on élargit surtout la catégorie des questions soustraites à l'arbitrage. Pourriez-vous me préciser les nouvelles questions qui pourront, dorénavant, être soumises à arbitrage?

M. Love: Bien sûr. Vous remarquerez, à la page 126, que dans sa version actuelle, le paragraphe 69(1) énumère les questions qui peuvent être portées devant un conseil d'arbitrage. Vous noterez également, au haut de cette même page 26, que le paragraphe 57.(1) abroge le paragraphe 69(1) de la loi. Cela élargit donc les catégories de questions, qui, aux termes de cet ancien paragraphe 69(1) pouvaient porter devant un conseil d'arbitrage.

Il s'agit, par exemple, du prélèvement des cotisations syndicales, l'avancement professionnel, l'hygiène et la sécurité du travail enfin ce genre de questions-là qui ne peuvent pas, à l'heure actuelle, être soumises à arbitrage.

Mme Catterall: Pourriez-vous nous donner des éclaircissements au sujet de la question soulevée par M. Langan. Le membre de phrase «autre que pour des motifs disciplinaires» s'applique-t-il uniquement au licenciement ou s'applique-t-il également aux questions énumérées avant, y compris l'avancement et la rétrogradation?

M. Love: Non, cela ne s'applique qu'au licenciement et non aux autres mesures. . .

Mme Catterall: Non. Les mesures disciplinaires ne s'appliquent donc qu'au licenciement?

M. Love: Oui.

Mme Catterall: Nos conseillers juridiques feraient peut-être bien de se pencher sur la question pour qu'il soit parfaitement clair qu'il en est effectivement ainsi.

[*Texte*]

Ms Langan: In this clause, is there a distinction between the rights of an employee employed by Treasury Board and the rights of a separate employer? When we are talking about third-party adjudication, does this clause permit termination of employment without the right to arbitration?

Mr. Love: There is no restriction in the clause to prevent the adjudication of termination of employment in disciplinary situations.

Ms Langan: But what it does is preclude an arbitration or conciliation board from dealing with matters relating to termination of employment in collective bargaining.

Mr. Love: That is correct. Termination of employment is a matter that is covered. It is the subject of clause 81 of Bill C-26. It is one of the enumerated powers of the Treasury Board as employer.

Ms Langan: So there is no negotiation about what should be the provisions for termination of employment, nor is there any arbitration.

Mr. Love: That is correct.

Ms Langan: So this clause is designed to entrench that.

Mr. Love: Yes.

• 1240

The Chairman: Thank you.

Mrs. Catterall: On a point of order, Mr. Chair, unless you have something else.

The Chairman: No, here's what I'd like to do. We're off for the two weeks of Easter break and back to our ridings to work. Therefore I'm calling the next meeting for Wednesday, April 29, 1992 at 3.30 p.m. and Thursday, April 30, 1992 at 11 a.m.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, is there any possibility of giving us an indication of how you would plan to use that time so that we can line up witnesses or officials as appropriate?

The Chairman: Well, we're proceeding through these amendments so it's no different from the meetings of this past week.

Mrs. Catterall: May I suggest two things before we adjourn. I think it's fairly clear that we're taking a lot of time on the amendments because there isn't an explanation of what the amendment is as there is with the sections in the bill. It might help us a great deal if we could have a simple explanation of the amendments before we come back. I would suspect it will speed us up for going through them as well as toward the responses to questions we've already raised.

My second question is when will our researchers have some information for the committee members on the analysis of the testimony we have?

The Chairman: On the first part, as far as the amendments go, I don't know whether you were talking about having private meetings with Mr. Edwards—

Mrs. Catterall: No, I'm suggesting that in our briefings we have an explanation for every clause in the bill and an explanation for each of the amendments. I think it would help us a great deal.

[*Traduction*]

Mme Langan: Dans cet article, fait-on une distinction entre les droits d'un employé du Conseil du Trésor et ceux des autres? S'agissant du renvoi par-devant une tierce partie pour arbitrage, cet article autorise-t-il les licenciements sans droit de recours devant une instance arbitrale?

M. Love: Cet article ne fait pas obstacle à l'arbitrage d'un licenciement pour motif disciplinaire.

Mme Langan: Mais il empêche les conseils d'arbitrage ou les bureaux de conciliation de se pencher sur les questions de licenciement dans le cadre des négociations syndicales.

M. Love: Exact. Le licenciement fait partie de ces questions-là. On le retrouve à l'article 81 du projet de loi C-26. Cela relève des pouvoirs conférés au Conseil du Trésor en tant qu'employeur.

Mme Langan: Les conditions de licenciement sont donc exclues des négociations et de l'arbitrage.

M. Love: Exact.

Mme Langan: Cet article a donc pour objet de confirmer cela.

M. Love: En effet.

Le président: Je vous remercie.

Mme Catterall: Monsieur le président, j'invoque le règlement, à moins que nous ayons une autre question à régler.

Le président: Non, mais voici comment j'aimerais procéder. Il y a un congé de deux semaines à l'occasion de Pâques. Cela nous permettra de retrouver nos électeurs. J'avais donc fixé la date de la prochaine séance pour le mercredi, 29 avril 1992 à 15h30 et le jeudi 30 avril 1992 à 11 heures.

M. Edwards: Monsieur le président, pourriez-vous nous donner quelques indications quant à l'ordre du jour de ces séances-là afin que nous puissions réunir les témoins ou les officiels qu'il serait bon d'entendre?

Le président: Nous allons continuer notre examen de ces modifications et donc nous en tenir à peu près au régime que nous avons connu cette semaine-ci.

Mme Catterall: Avant de lever la séance, permettez-moi de faire deux observations. L'examen de ces modifications prend beaucoup de temps car nous ne disposons pas, pour chaque modification, d'une explication comme celle qui accompagne les articles du projet de loi. J'estime qu'il serait très utile de pouvoir, pour chaque modification, obtenir une brève explication avant de reprendre nos délibérations. Je crois que cela nous permettrait d'avancer plus vite.

Ensuite, je voudrais savoir quand nos attachés de recherche pourront transmettre aux membres du comité l'analyse des témoignages que nous avons entendus.

Le président: Pensez-vous qu'il serait utile, pour ce qui est des modifications, d'organiser des réunions avec M. Edwards en marge de nos délibérations?

Mme Catterall: Non, mais j'estime que nous devrions recevoir une brève explication pour chaque article du projet de loi et chaque modification. Cela nous serait de la plus grande utilité.

[*Text*]

The Chairman: Mr. Edwards is nodding in the affirmative that he'll try to accommodate that. As far as the second request, the researchers have it completed. It's currently in for translation and I would anticipate that it should be distributed to your office in the next couple of days. That's the one where all the witnesses came in and listed concerns. It highlights, i.e., clause 3, witnesses A, B, C had concerns with it. Therefore it provides a resource for us to refresh our memories. It's in translation right now.

Ms Langan: Excuse me, when we say the next couple of days, do we mean the next couple of working days or over the weekend?

The Chairman: Probably by next Tuesday.

The meeting is adjourned.

[*Translation*]

Le président: M. Edwards me signale qu'il veut bien essayer de le faire. Pour ce qui est de votre deuxième question, nos attachés de recherche ont déjà terminé leurs travaux. Le texte est en train d'être traduit et il vous sera sans doute remis dans les quelques jours qui viennent. Il s'agit de la séance où les témoins sont venus exposer leurs doléances. Le texte expose tout cela en faisant ressortir que, par exemple, les témoins A, B et C avaient manifesté certains sujets d'inquiétude à propos de l'article 3. Cela nous permettra de fixer tout cela en mémoire. Le texte est en cours de traduction.

Mme Langan: Excusez-moi, vous avez dit dans quelques jours, cela veut-il dire dans quelques jours ouvrables ou après la fin de semaine?

Le président: Vraisemblablement d'ici à mardi.

La séance est levée.

Issue No. 17

Wednesday, April 29, 1992

Chairman: Pat Sobeski

FASCICULE NO 17

Le mercredi 29 avril 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

TÉMOINS:

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

WITNESSES

Departmental Officials:

John Edwards, Manager, PS2000;

Don Love, Director, Policy Development and Legislation Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat.

TÉMOINS

Hauts fonctionnaires des ministères concernés:

John Edwards, directeur, Fonction publique 2000;

Don Love, directeur, Politique arbitrage et représentation, Division des relations de travail, Conseil du Trésor.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 17

Wednesday, April 29, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 17

Le mercredi 29 avril 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24673-1

LEGISLATIVE COMMITTEE H ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Doug Fee
Jim Hawkes
Bob Kilger
Fred Mifflin
Rod Murphy
Nicole Roy-Arcelin
Ross Stevenson
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

COMITÉ LÉGISLATIF H SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Doug Fee
Jim Hawkes
Bob Kilger
Fred Mifflin
Rod Murphy
Nicole Roy-Arcelin
Ross Stevenson
Dave Worthy—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, APRIL 29, 1992
(18)

[*Text*]

Legislative Committee H on Bill C-26 met at 3:38 o'clock p.m. this day, in Room 371, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Member of the Committee present: Doug Fee.

Acting Members present: Eugène Bellemare for Fred Mifflin; Marlene Catterall for Bob Kilger; Clément Couture for Nicole Roy-Arcelin; Bill Kempling for Ross Stevenson; Larry Schneider for Jim Hawkes; Barbara Sparrow for Dave Worthy; Joy Langan for Rod Murphy.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Rob Walsh, General Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams and June Dewetering, Research Officers.

Witnesses: Departmental Officials: John Edwards, Manager, PS2000; Jean-Guy Fleury, Deputy Secretary, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat; Don Love, Director, Policy Development and Legislation Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat and Alan Winberg, Director, Policy and Evaluation Division, Treasury Board Secretariat.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992*).

The witnesses answered questions.

Bill Kempling moved,—That in as much as this committee has met for 5 weeks and has heard all witnesses who had valid reason to be before the committee, and in as much as the committee has received all Government amendments and the regulatory intentions concerning the legislation; That on Tuesday, May 5, 1992, this committee commence clause-by-clause consideration of Bill C-26 and continue consideration until the Bill as amended is reported to the House.

And debate arising thereon;

Marlene Catterall moved,—That the motion be amended by replacing the period after the word "House" by a comma and by adding the following words:

"On the understanding that clauses will be stood to permit the drafting of amendments within a reasonable period of time."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 4.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 29 AVRIL 1992
(18)

[*Traduction*]

Le Comité législatif H chargé du projet de loi C-26 se réunit à 15 h 38, dans la salle 371 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membre du Comité présent: Doug Fee.

Membres suppléants présents: Eugène Bellemare remplace Fred Mifflin; Marlene Catterall remplace Bob Kilger; Clément Couture remplace Nicole Roy-Arcelin; Bill Kempling remplace Ross Stevenson; Larry Schneider remplace Jim Hawkes; Barbara Sparrow remplace Dave Worthy; Joy Langan remplace Rod Murphy.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Rob Walsh, conseiller législatif général. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams et June Dewetering, attachés de recherche.

Témoins: Hauts fonctionnaires: John Edwards, directeur de Fonction publique 2000; Jean-Guy Fleury, secrétaire adjoint, Direction de la politique du personnel, Conseil du Trésor; Don Love, directeur, Politique, arbitrage et représentation, Division des relations de travail, Conseil du Trésor; Alan Winberg, directeur, Politique et évaluation, Conseil du Trésor.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992*).

Les témoins répondent aux questions.

Bill Kempling propose,—Attendu que le Comité se réunit depuis cinq semaines et qu'il a entendu tous les témoins compétents pour témoigner, et que le gouvernement a transmis tous ses amendements de même que ses projets de réglementation; Que le Comité entame l'étude détaillée du projet de loi C-26 le mardi 5 mai et la poursuive jusqu'à ce qu'il soit prêt à présenter son rapport à la Chambre.

Sur ce, un débat s'ensuit.

Marlene Catterall propose,—Que la motion soit modifiée en ajoutant à la fin les mots suivant:

«en supposant que des articles soient réservés afin de donner le temps nécessaire pour rédiger des amendements».

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 2.

The question being put on the main motion, it was agreed to on the following division: Yeas: 5; Nays: 2.

At 5:50 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée par 5 voix contre 2.

À 17 h 50, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, April 29, 1992

• 1535

The Chairman: We will commence Legislative Committee H on Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada.

Our witnesses today are from the department, John Edwards and other members, who need no introduction because of the number of times they have been before the committee.

We're resuming where we left off. I believe we had finished with clauses 57 and 67, because the two were reviewed together. We're starting with review of clause 65. In the big book, it's page 139. Mr. Edwards.

Mr. John Edwards (Manager, PS 2000): Thank you, Mr. Chairman. We probably should continue with what seems to be moving quite well. We will have Mr. Don Love take us through the remaining amendments to the Public Service Staff Relations Act.

Mr. Don Love (Director, Policy Development and Legislation, Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat): Thank you, Mr. Chairman. The first part of the motion to amend clause 65, paragraph (a), deals with proposed subsection 78(3) of what appears in the binder at page 139. In that proposed section there is reference to proposed section 78.4, which permits a party to collective bargaining to challenge the continued safety or security designation of a position. The Public Service Staff Relations Board raised a concern in connection with the wording of 78(3) under clause 65 of the bill in terms that, in its view, as it stands in the bill it would prevent the chairperson of the staff relations board from establishing a conciliation board or deciding not to establish a conciliation board, if even one designated position was under challenge.

• 1540

So the motion contained in paragraph 65(a) would allow the PSSRB chairperson to act pursuant to the provisions to establish or not to establish a conciliation board, even though some designated positions remained in dispute, if both parties agreed.

The Chairman: We will go through paragraphs (b), (c), (d), and (e), if you could comment on all of them.

Mr. Love: Yes, I would be pleased to, Mr. Chairman. The amendments under paragraphs 65(b), 65(c) and 65(d), if I can take those as a unit, are technical amendments to the French version of the bill at proposed sections 78.1 and 78.2 and proposed subsection 78.2(4). The purpose of paragraph 65(b) is to add the words *même en partie* to the French version, so there is concordance between the English and French versions, and the amendments contained in paragraphs (c) and (d) are consequential to that amendment.

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 29 avril 1992

Le président: La séance du Comité législatif H sur le projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale, est ouverte.

Nous avons comme témoins aujourd'hui des hauts fonctionnaires, dont John Edwards, qui n'ont plus besoin d'être présentés, vu le nombre de fois que nous les avons entendus.

Nous reprenons où nous en étions restés la dernière fois. Je crois que nous en avions terminé avec les articles 57 et 67, qui avaient été réunis pour l'occasion. Nous reprenons donc à l'article 65. Dans votre cahier, cela se trouve à la page 139. Monsieur Edwards.

M. John Edwards (directeur de Fonction publique 2000): Merci, monsieur le président. Nous devrions reprendre la formule qui semble avoir satisfait tout le monde. M. Don Love va donc passer en revue ce qui reste de modifications à apporter à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

M. Don Love (directeur, Élaboration de la politique et législation, Division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor): Merci, monsieur le président. La première partie de la motion modifiant l'article 65, l'alinéa a), concerne le paragraphe 78(3), que vous trouverez à la page 139 du cahier. Ce paragraphe renvoie à la proposition d'article 78.4, qui permet à une des deux parties prenantes de la convention collective de notifier à l'autre que les fonctions d'un poste sont ou non liées à la sécurité. La Commission des relations de travail dans la fonction publique estime que, sous sa forme actuelle, le libellé de la proposition d'article 78(3) de l'article 65 du projet de loi ne laisserait pas au président de la commission le loisir d'établir ou de ne pas établir un bureau de conciliation en cas de contestation.

La motion contenue à l'alinéa a) de l'article 65 laisserait au président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le loisir, conformément aux dispositions de la loi, d'établir ou de ne pas établir un bureau de conciliation, même si la désignation de certains postes demeure contestée, si les deux parties sont d'accord.

Le président: Pourriez-vous regrouper les explications des alinéas b), c), d) et e)?

M. Love: Oui, avec plaisir, monsieur le président. Les modifications proposées aux alinéas b), c) et d) de l'article 65, si vous me permettez de les regrouper, sont d'ordre formel et ne visent que la version française des propositions d'articles 78.1 et 78.2, ainsi que la proposition de paragraphe 78.2(4) du projet de loi. L'alinéa b) de l'article 65 ajoute «même en partie» à la version française afin qu'il y ait concordance entre les textes anglais et français, et les modifications contenues aux alinéas c) et d) sont consécutifs à cette modification.

[*Text*]

Mr. Fee (Red Deer): I am trying to translate a little bit here and I am not too efficient in the other language. There is no reference in the French subsection 78(1) to the paragraph 78(1)(a) which exists in the English. I am assuming that's not necessary.

Mr. Love: That's correct. The legislative drafters assure us, other than for the paragraph 65(b) amendment, that what appears in 78.1(1) in both English and French is saying the same thing.

Mr. Fee: Thank you.

Mr. Love: The paragraph 65(e) amendment addresses a concern raised by the Public Service Staff Relations Board.

Proposed section 78.5, which appears on page 141 of the binder, carries forward a responsibility that the staff relations board has had under the current act, namely, in subsection 78(6) of the current act, to inform employees of their designated status.

The staff relations board encountered major problems, in the last round of collective bargaining, in discharging its responsibility under that provision to notify some 45,000 employees. At the board's request, Treasury Board agreed to deliver those staff relations board notices to employees that the board had been unable to deliver by regular prepaid mail.

So the amendment containing paragraph (e) of clause 65 provides a legal basis to allow the employer, in such manner as the staff relations board may prescribe, to notify employees that their positions have been designated.

Mrs. Catterall (Ottawa West): The situation you described is not necessarily what is accomplished by this amendment, in fact, because the issue of who delivers the notices is a different issue from who informs, and it is the board that informs, whether or not Treasury Board delivers the notices in lieu of Canada Post. I'm concerned about the implication that it may be the employer who notifies or who informs.

• 1545

Mr. Love: Yes, Mrs. Catterall, it is in fact the staff relations board who informs.

Mrs. Catterall: Exactly. So could we have better wording for that to accomplish what you have just described as opposed to what in fact it does describe?

Mr. Love: The legislative drafters are aware of what needs to be done and assure us that the words of the amendment do that.

Mrs. Catterall: We need information from our legal counsel then as to the difference between "informing" and "delivering" information.

Mr. Rob Walsh (General Legislative Counsel, Legislative Counsel Office): I can only infer from the plain meaning of the words that to deliver information is to do nothing more than to perhaps physically transmit the letter or orally transmit the words. To inform, actually, is to convey meaning. Is it the member's wish that the reference to employer there should say that the employer would be acting on behalf of the board, such that it might read: "Or if

[*Translation*]

M. Fee (Red Deer): J'essaie de traduire un peu, mais je ne suis pas trop bon dans l'autre langue. Le paragraphe 78(1) de la version française ne fait pas référence à l'alinéa 78(1)a) qu'on retrouve dans la version anglaise. Je suppose que ce n'est pas nécessaire.

M. Love: C'est exact. Les rédacteurs nous ont assuré que, mise à part la modification apportée par l'alinéa b) de l'article 65, les versions anglaise et française du paragraphe 78.1(1) sont identiques.

M. Fee: Merci.

M. Love: L'alinéa e) de l'article 65 correspond à une modification réclamée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

La proposition d'article 78.5, page 141 de votre cahier, perpétue la responsabilité de la commission des relations de travail, conformément au paragraphe 78(6) de la loi actuelle, de notifier les fonctionnaires de la désignation de leur poste.

La commission des relations de travail, au cours de la dernière ronde de négociations collectives, a eu beaucoup de mal à assumer la responsabilité que lui confère cette disposition, ayant à notifier quelque 45,000 fonctionnaires. À la demande de la commission, le Conseil du Trésor a accepté de communiquer aux fonctionnaires les notifications que la commission n'avait pu communiquer par la voie régulière du courrier préaffranchi.

En conséquence, la modification proposée à l'alinéa e) de l'article 65 autorise légalement l'employeur, selon les modalités précisées par la commission des relations de travail, à notifier les fonctionnaires de la désignation de leur poste.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Ce n'est pas forcément le résultat de cette modification, car il y a une différence entre la communication de ces notifications et ces notifications elles-mêmes, et c'est la commission qui notifie les intéressés, que ces notifications soient communiquées par le Conseil du Trésor ou par les Postes canadiennes. Que ce soit l'employeur qui se charge de cette notification m'inquiète.

Mr. Love: Madame Catterall, c'est en fait la commission des relations de travail qui notifie.

Mme Catterall: Exactement. Serait-il possible de modifier le texte pour le rendre plus précis?

M. Love: Les rédacteurs savent ce qu'ils font et nous assurent que ce texte est suffisamment précis.

Mme Catterall: Il faudrait dans ce cas que notre conseiller juridique nous explique la différence qu'il y a entre «notifier» et «communiquer» une information.

M. Rob Walsh (conseiller législatif principal, Bureau des conseillers législatifs): Selon le sens premier de ces mots, communiquer une information ne correspond à rien de plus que transmettre physiquement la lettre ou transmettre verbalement son contenu. Par contre, notifier, c'est expliquer. La députée souhaiterait-elle que la référence à l'employeur précise que ce dernier agit au nom de la commission en ajoutant, par exemple: «Ou, avec l'autorisation de celle-ci,

[*Texte*]

authorized by the board, the employer, on behalf of the board, shall inform"? Does that render the meaning clearer?

Mrs. Catterall: That would be clearer.

Mr. Love: It seemed to us that the concluding words "and in such manner as the board may prescribe" would indeed leave it entirely up to the staff relations board to instruct the employer in terms of informing employees of their designated status.

Mr. Edwards: We can certainly take it under advisement, have another look at it, and re-address it during clause by clause.

The Chairman: Clause 68.

Mr. Love: In clause 68, Mr. Chairman, the amendment to what would be paragraph 92(1)(b) of the Public Service Staff Relations Act is consequential to the amendment to clause 81. The amendment to paragraph 92(1)(b) is the insertion of paragraph 11(2)(f) along side paragraph 11(2)(g) of the Financial Administration Act.

• 1550

We'll be looking at paragraph (f) again when we amend clause 81. It reaffirms, as an authority of Treasury Board as employer, the matter of termination of employment, suspension or financial penalty for disciplinary reasons. That's the substance of paragraph 11(2)(f) as proposed in the bill. That is an amendment to the Financial Administration Act, whereas paragraph (g) covers termination of employment or demotion for reasons other than disciplinary.

Returning to the amendment to proposed section 78, the members will appreciate that the section in question in the Public Service Staff Relations Act identifies matters that may be the subject of grievances, as well as which grievances may be referred to adjudication. So the amendment to clause 92(1)(b) identifies both the termination of employment in disciplinary situations, as well as other situations, as those matters are set out in subsection 11(2) of the Financial Administration Act.

The other change that's brought about by the amendment to clause 68 simply substitutes the expression "termination of employment" for the word "discharge" in paragraph 92(1)(c). In doing so, the expression "termination of employment" becomes the standard expression in the legislation, and covers matters now are referred to as "release", "discharge" or "abandonment of position".

Ms Langan (Mission—Coquitlam): Just so that I'm absolutely clear, all you're adding here is paragraph (f), which gives the employee the right to grieve discipline for cause.

Mr. Love: Yes, it's in the current act and it's necessary only because of the restructuring of clause 81.

Mrs. Catterall: I would like a clarification of all the phrases that are now included in the phrase "termination of employment".

Mr. Love: We would continue to have termination of employment for disciplinary reasons. I'm speaking about terminations where the Financial Administration Act and the Public Service Staff Relations Act are involved. The other

[*Traduction*]

l'employeur, au nom de la commission, notifie. . .»? Cela vous semble-t-il plus clair?

Mme Catterall: Ce serait plus clair.

M. Love: Il nous a semblé que l'expression «selon les modalités qu'elle précise» laisse tout le loisir à la commission des relations de travail d'instruire l'employeur sur la manière de notifier les fonctionnaires de la désignation de leur poste.

M. Edwards: Nous prenons note de votre requête, nous l'étudierons, et nous y reviendrons au moment de l'étude article par article.

Le président: Article 68.

M. Love: À l'article 68, monsieur le président, la modification apportée à ce qui deviendrait l'alinéa 92(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique est corrélative à la modification apportée à l'article 81. L'alinéa 92(1)b) est modifié par l'adjonction de l'alinéa 11(2)f) à l'alinéa 11(2)g) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Nous reviendrons à cet alinéa f) au sujet de la modification à l'article 81. Il réaffirme les pouvoirs du Conseil du Trésor en tant qu'employeur en matière de licenciement, de suspension ou de sanction pécuniaire pour des raisons disciplinaires. C'est l'objet de l'alinéa 11(2)f) tel qu'il est proposé dans le projet de loi. C'est une modification à la Loi sur la gestion des finances publiques, alors que l'alinéa g) concerne les licenciements ou les rétrogradations pour des raisons autres que disciplinaires.

Pour revenir à la modification précédente concernant la proposition d'article 78, vous ne devez pas ignorer que cet article de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique énumère les questions qui peuvent faire l'objet de griefs ainsi que les griefs qui peuvent faire l'objet d'un arbitrage. La modification de l'alinéa 92(1)b) concerne donc à la fois les licenciements pour des raisons disciplinaires ainsi que pour les raisons énoncées au paragraphe 11(2) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

L'autre modification proposée à l'article 68 concerne simplement le remplacement de «congédiement» par «licenciement» à l'alinéa 92(1)c). Ce faisant, le terme «licenciement» devient la norme dans la loi et recouvre désormais les expressions telles que «mise en disponibilité», «congédiement» ou «abandon de poste».

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Je voudrais être sûre de ne pas me tromper. Vous ajoutez simplement cet alinéa f), qui donne au fonctionnaire le droit de faire un grief à la suite d'une mesure disciplinaire.

M. Love: Oui, c'est dans la loi actuelle, et c'est uniquement la restructuration de l'article 81 qui le rend nécessaire.

Mme Catterall: J'aimerais avoir une explication au sujet de toutes ces expressions qui désormais seront remplacées par le seul terme «licenciement».

M. Love: Il y aura toujours des licenciements pour des raisons disciplinaires. Je parle ici des licenciements visés par les dispositions de la Loi sur la gestion des finances publiques et de la Loi sur les relations de travail dans la fonction

[*Text*]

terminations of employment would be in situations we presently know as "release for incompetence and incapacity", as well as what we currently know as "abandonment of position".

Mrs. Catterall: Again, what is the reason for using this term rather than "discharged"?

Mr. Jean-Guy Fleury (Deputy Secretary, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat): Under the present act, "discharge" is usually indirectly related to discipline. We made amendments to the Public Service Employment Act to change the qualification of incompetence, incapacity or abandonment of position as being for cause, rather than limiting it to discharge. It would be directly related to discipline, a comportment problem versus one of incompetence, incapacity or the abandonment provisions that are there now. So we are widening the capacity for individuals to be heard by a third party adjudicator on situations in which they are asked to depart from the Public Service in the three areas I have identified.

• 1555

Mrs. Catterall: Termination of employment is quite a broad term. Would it include what we now call lay-off?

Mr. Love: No.

Mrs. Catterall: Will it be defined in the bill then?

Mr. Love: Reasons for lay-off are defined in subsection 29(1) of the employment act and there is also an amendment being proposed to that subsection. In other words, lay-off would not be subject to third party review by adjudicators.

Mrs. Catterall: Termination of employment though, as I'm saying, is a very broad term. I would assume it includes any situation in which one's employment is terminated.

Mr. Love: Certainly the rationale behind inserting paragraph (g) in subsection 11(2) of the Financial Administration Act is to pick up from the employment act. The sections having to do with release or demotion for incompetence and incapacity—that is, section 31 of the employment act as well as, I believe, section 27 of the employment act dealing with abandonment of position—are being repealed in the employment act so that paragraph 11(2)(g) of the Financial Administration Act, which refers to termination for reasons other than disciplinary ones, is expressly intended to pick up the former release for incompetence and incapacity and abandonment of position from the employment act.

Mrs. Catterall: All I can do is deal with the words you have put in front of me—termination of employment with no qualification on it. Perhaps there is some reason for clarification. While we're answering that, does termination of employment, including for incompetence or incapacity, include people who have become disabled?

Mr. Edwards: On the first part of the member's question, we will take that under advisement. We will have our lawyers take another look at it as to whether there is confusion, whether there is need for definition and come back to that at clause by clause.

[*Translation*]

publique. Les autres cas de licenciement concernent actuellement «l'incompétence et l'incapacité» ou «l'abandon de poste».

Mme Catterall: Encore une fois, pourquoi préférer le terme «licencié» à «congédié»?

M. Jean-Guy Fleury (sous-secrétaire, Direction de la politique du personnel, Secrétariat du Conseil du Trésor): Dans la loi actuelle, «congédiement» est généralement indirectement lié à la discipline. Nous avons apporté des modifications à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique permettant de qualifier les raisons de congédiement en incompétence, incapacité ou abandon de poste. Dans ce cas, c'est directement lié à des questions de discipline, à des problèmes de comportement, par opposition à des problèmes d'incompétence, d'incapacité ou d'abandon de poste. Nous élargissons donc le champ de possibilités d'audiences par un arbitre dans ces trois cas que je viens de citer.

Mme Catterall: Le terme licenciement est très général. Inclut-il les mises à pied?

M. Love: Non.

Mme Catterall: Sera-t-il alors défini dans le projet de loi?

M. Love: Les raisons de mise à pied sont définies au paragraphe 29(1) de la loi sur l'emploi, et une modification est également proposée à ce paragraphe. En d'autres termes, les mises à pied ne feront pas l'objet d'un examen par arbitrage.

Mme Catterall: Comme je viens de le dire, cependant, le terme licenciement est très large. Je suppose qu'il inclut tout cas de cessation d'emploi.

M. Love: Si l'alinéa g) a été ajouté au paragraphe 11(2) de la Loi sur la gestion des finances publiques, c'est pour qu'il y ait concordance avec la loi sur l'emploi. Les articles concernant la mise en disponibilité ou la rétrogradation pour incompétence et incapacité—c'est-à-dire l'article 31 de la loi sur l'emploi ainsi que, je crois, l'article 27 de la loi sur l'emploi concernant l'abandon de poste—sont abrogés dans la loi sur l'emploi, si bien que l'alinéa 11(2)g) de la Loi sur la gestion des finances publiques, qui concerne les licenciements pour des raisons autres que disciplinaires, doit expressément couvrir les anciens cas de congédiements pour incompétence et incapacité et pour abandon de poste de la loi sur l'emploi.

Mme Catterall: Je n'ai pas d'autres expressions à ma disposition que celle que vous avez utilisée—licenciement, sans aucune précision. Demander des explications ne me semble pas déraisonnable. En attendant, est-ce que ces cas de licenciements pour, entre autres choses, incompétence ou incapacité, incluent ceux et celles qui deviennent handicapés pour une raison ou pour une autre?

M. Edwards: Pour ce qui est de la première partie de votre question, nous allons nous informer. Nous demanderons à nos juristes de déterminer s'ils jugent une définition nécessaire pour éviter des confusions possibles, et nous vous donnerons leur réponse lors de l'étude article par article.

[*Texte*]

On the second part, if people become disabled on the job and can no longer do the job—

Mr. Love: That's a question of incapacity.

Mr. Edwards: So it would be for cause under this. In the termination of employment in this case, the cause would be the incapacity of the individual to perform his job and the incapacity of the organization to find an alternative job in which the person is employable.

Mrs. Catterall: Or to adapt the work situation to the person's disability.

Mr. Edwards: That's correct. It depends on the nature of the disability.

Mrs. Catterall: I suppose we should probably deal with that when we get into the clause by clause on termination for cause, but I think that's something we need to have another look at if we're amending the act.

Ms Langan: I have some questions on this too, but I'm willing to wait until we get to clause 81.

M. Bellemare (Carleton—Gloucester): J'ai une petite question, monsieur le président. Pour l'article 68, à notre page 146, il s'agit d'une explication sur le vocabulaire. En français, on parle de «fonctionnaire». Comme francophone, je comprends «fonctionnaire» comme quelqu'un qui travaille pour une institution publique telle que le gouvernement fédéral, ou provincial, ou une institution comme les conseils scolaires.

• 1600

En anglais, on dit *in the case of an employee in a department*. Je vois cela plutôt comme un terme générique; on parle des employés en général. Un employé qui travaille pour la Fonction publique ou pour une agence publique, est un fonctionnaire, d'après moi. Je ne veux pas jouer avec la sémantique, mais y a-t-il une raison pour que ce soit très spécifique en français et qu'en anglais le terme soit très général?

M. Fleury: Je vais tenter de donner une réponse. La traduction d'«*employee*» tout le long du texte de loi a toujours été «fonctionnaire»; ce n'est pas voulu pour que ce soit différent, restrictif ou autre, car la définition d'«employé» reste «employé», ce qui est couvert en vertu de la Loi sur les relations de travail, et cela, comme pour un fonctionnaire.

Évidemment, on ne vise pas les employés dans les domaines provincial, municipal ou autre. Je ne suis pas linguiste, ni quelqu'un qui a la compétence de rédiger un texte de loi pour déterminer si les textes sont connexes ou identiques.

M. Bellemare: Sans vous demander d'être linguiste, ne trouvez-vous pas cela, monsieur le président, un peu drôle?

The Chairman: Well, I'm...

M. Bellemare: Pourquoi en anglais parle-t-on en terme général, et qu'en français ce soit très spécifique dans la formulation de cette loi?

The Chairman: Maybe someone can try to find out the answer for that, maybe Mr. Walsh. What we're trying to do here with the committee is to deal with the changes to the bill and the amendments, and now you're asking questions

[*Traduction*]

Pour ce qui est de la deuxième partie, du cas de ceux et de celles qui deviennent handicapés à la suite d'un accident du travail et ne peuvent plus remplir leurs fonctions...

M. Love: C'est une question d'incapacité.

M. Edwards: Il y aurait donc dans ce cas une justification. Dans un tel cas, le licenciement aurait pour cause l'incapacité de la personne de remplir ses fonctions et l'incapacité de l'institution de lui trouver un autre emploi.

Mme Catterall: Ou d'adapter ses conditions de travail à son handicap.

M. Edwards: C'est exact. Cela dépend de la nature du handicap.

Mme Catterall: Je suppose qu'il est préférable d'attendre l'étude article par article des dispositions concernant les licenciements, mais je n'en pense pas moins qu'il sera nécessaire de revenir sur cette question si nous modifions la loi.

Mme Langan: J'ai aussi quelques questions à ce sujet, mais je suis prête à attendre jusqu'à ce que nous soyons arrivés à l'article 81.

Mr. Bellemare (Carleton—Gloucester): I have a small question, Mr. Chairman. It deals with clause 68, page 146 of the binder. I need an explanation on the terms being used. In the French version, it says *fonctionnaire*. As a francophone, I understand a *fonctionnaire* as being someone who works for a public organization such as the federal government, the provincial government or for an organization such as a school board.

In the English version, it says "in the case of an employee in a department". I rather consider it as a generic term: employees at large. An employee who works for the Public Service or for a public agency is a public servant according to me. I do not want to play on semantics but is there a reason why the French term is so specific and the English so general?

Mr. Fleury: I will try to give you an answer. Everywhere in the act "employee" is translated by *fonctionnaire*. It is not meant to be different, restrictive or otherwise because the definition of *employé* remains *employé*, which is covered under the Staff Relations Act and the same as for a *fonctionnaire*.

It is obvious that the employees in the provincial, municipal or other fields are not concerned. I am not a linguist, neither have I the skill of a legislative drafter to judge whether the two versions are related or identical.

Mr. Bellemare: Without asking you to put on a linguistic hat, Mr. Chairman, don't you find it a bit strange?

Le président: Je...

Mr. Bellemare: Why is the act so general in English and so specific in French?

Le président: Quelqu'un peut peut-être nous trouver la réponse, peut-être M. Walsh. Notre étude actuelle porte sur les modifications apportées à ce projet de loi et sur leur contenu. Nous nous écartons du sujet. J'aimerais que nous

[*Text*]

about other parts there. I'd like to try to stick to the amendments, but it's an interesting question. I'm sure Mr. Fee and I would be interested in the answer on that, but I don't think this is the time to find it.

Mr. Fleury: Mr. Chairman, I was asking Mr. Love...from memory, we are not bringing any amendments to either the French or English. These would be terms that have been used for the last 25 years. I'm just pointing that out. I'm not saying they're correct, but we're not bringing amendments in that area.

Ms Langan: It was my understanding, Mr. Chairman, that while we're going through the clauses and the amendments, many of us are also preparing other amendments, and this was for clarification. I think while it may have, since time began, been employee and public servant, there is—I suspect the reason it's changed in English, because it used to be, in my understanding, public servant in English too—the connotation of a servant. We sort of moved away from the Dark Ages and the term "employee" was far more acceptable. I think, although I'm not sure, that what Mr. Bellemare is saying is, why in French are the workers still servants and in English employees?

M. Bellemare: Monsieur le président, dans cette polémique, je m'empresse de dire qu'en français le mot «fonctionnaire» n'a pas la connotation de servitude, ou d'être «serviteur».

Ms Langan: Okay.

M. Bellemare: Le problème de la langue anglaise, c'est le mot «*servant*».

Ms Langan: The words "public servant" kept coming up, and I was having a hard time figuring that out, in the English language.

The Chairman: Okay, we're trying again to deal with the...again it's an interesting question, but let's—

Ms Langan: Is "employee" not a word that can be used in French as well?

The Chairman: Well, you know, I'm not a linguist, but I'd like to try to stay with the proposed amendments here. If members want to make an amendment later to correct that, then when we get to clause-by-clause consideration it certainly will be entertained.

Mrs. Catterall: I think it's not so much a question of whether members want to make an amendment but whether in fact our legal counsel could consider whether that wording is now appropriate 25 years later. We are changing the act because it's 25 years old. If there's language that's now inapropriate in either language, we should change it.

• 1605

The Chairman: We are now on clause 69, which is page 148 in the large book.

Mr. Love: The Public Service Staff Relations Board was concerned that inasmuch as the bill proposes that the parties to collective bargaining be allowed greater scope in selecting adjudicators of their own choosing, the board would have no control over the cost of adjudicators selected by the parties.

[*Translation*]

nous en tenions aux modifications. Cependant, c'est une question intéressante. Je suis certain que M. Fee et moi-même trouverons la réponse à cette question très intéressante, mais je ne pense pas que cela soit le moment.

M. Fleury: Monsieur le président, j'étais en train de m'entretenir avec M. Love... sauf erreur, il n'y a pas de modifications de vocabulaire ni dans la version française ni dans la version anglaise. Ce sont les mêmes termes qui sont utilisés depuis au moins 25 ans. C'est un simple rappel. Je ne dis pas que ces termes sont absolument exacts, mais ils ne font pas l'objet de modifications.

Mme Langan: Sauf erreur de ma part, monsieur le président, il avait été convenu que l'étude de ces articles et de leurs modifications nous servirait à préparer nos propres propositions de modifications. Ces explications nous sont donc fort utiles. Bien que depuis des temps immémoriaux on parle d'employés et de «serviteurs publics» (fonctionnaires), il y a—et je suppose que c'est la raison de ce changement en anglais—cette connotation de serviteur. Nous sommes sortis de l'âge des ténèbres, et le terme «employé» est devenu beaucoup plus acceptable. Je crois que M. Bellemare demande, bien que je n'en sois pas certaine, la raison pour laquelle dans la version française les travailleurs restent des serviteurs et dans la version anglaise deviennent des employés.

Mr. Bellemare: Mr. Chairman, I hasten to say that in French the term *fonctionnaire* does not have that connotation of "servant".

Mme Langan: D'accord.

Mr. Bellemare: In the English language the issue is the word "servant".

Mme Langan: Je n'arrêtais pas d'entendre parler de *public servant*, et j'avais du mal à le comprendre, dans la langue anglaise.

Le président: Encore une fois, le sujet de notre étude... cette question est intéressante, mais revenons...

Mme Langan: *Employee*, n'est-ce pas un mot qui peut être aussi utilisé en français?

Le président: Voyez-vous, je ne suis pas linguiste, et j'aimerais que nous nous écartions le moins possible des modifications dont nous sommes saisis. Si vous voulez proposer une modification, vous pourrez le faire au moment de l'étude article par article.

Mme Catterall: Il ne s'agit pas tant de savoir si nous voulons ou non proposer une modification, mais de savoir si notre conseiller juridique pourrait déterminer si, 25 ans plus tard, ce terme est encore opportun. Nous changeons la loi parce qu'elle a 25 ans. S'il y a des termes aujourd'hui inopportuns dans l'une ou dans l'autre langue, nous devrions les changer.

Le président: Nous sommes maintenant à l'article 69, page 148 de votre cahier.

M. Love: Du fait que la loi propose une plus grande marge de manoeuvre aux parties relativement au choix de l'arbitre de grief, la Commission des relations de travail dans la fonction publique craignait de ne plus pouvoir contrôler les honoraires versés aux arbitres choisis par les parties.

[*Texte*]

So the new provision, which is contained in the amendment to clause 69, addresses that concern and provides that adjudicators named by the parties will be paid such allowances as fixed by the Governor in Council.

I might say that this is currently how the allowance is paid to members of conciliation boards who, too, are chosen by the parties, are fixed.

The Chairman: We are on clause 71 at page 150 in the binder.

Mr. Love: This is a technical amendment, Mr. Chairman, to delete the words in the English version found at lines 31 and 32 of subsection 98(2) under clause 71. Those words are: "subject to subsection (3)". Those words were simply inadvertently included in the bill. With the amendment to clause 71, there will be concordance between the English and French versions of subsection 98(2).

The Chairman: So the words "subject to subsection (3)" shouldn't have been there in the first place.

Mr. Love: That's correct.

The Chairman: We'll go on to clause 74, page 156 in the large book.

Mr. Love: This amendment to paragraph 102(1)(c) of the staff relations act is simply a consequence of the motion to amend paragraph 2(g) in clause 32 of the bill. I believe, Mr. Chairman, when we were dealing with the amendments to clause 32 we touched on this. But in a nutshell, because the amendment to clause 32 in effect defines, for purposes of the bill as a whole, that wherever there is a reference to a person who occupies an excluded or designated position. . .it will also include or cover a person who is acting or assuming, wholly or substantially, the duties of the position.

So the amendment to subclause 74(1) is, as I say, consequential to that definition in the amendment to clause 32.

Ms Langan: We had the presentation from the board and the presentation from Nelligan-Power about the privative clauses. Aren't we on proposed section 101? I want to go back to proposed section 101 because you don't have an amendment here. There was quite a bit of discussion. If I recall, Mr. Kempling was quite impressed by the presentation and said that it would be looked at. I know there's not an amendment here. I wanted to ask, Mr. Chairman, whether it was reviewed and why there is not an amendment here.

• 1610

The Chairman: Mr. Edwards.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, it was reviewed in the light of the testimony by John Nelligan and there were indeed comments by a number of unions, as well. At the end of the review, the conclusion was that a decision made on the authority of the Public Service Staff Relations Board should not be protected from a challenge in the courts any more than a decision by an appeal board should not be challenged in the courts. This is the case right now.

[*Traduction*]

La nouvelle disposition contenue dans la modification à l'article 69 dissipe cette crainte en stipulant que les arbitres nommés par les parties auront droit aux allocations fixées par le gouverneur en conseil.

Je pourrais ajouter que c'est actuellement ainsi que les allocations versées aux membres des bureaux de conciliation, qui eux aussi sont choisis par les parties, sont fixées.

Le président: Nous passons à l'article 71, page 150 du cahier.

M. Love: Il s'agit d'une modification de forme, monsieur le président, visant à supprimer un membre de phrase de la version anglaise aux lignes 31 et 32 du paragraphe 98(2) de l'article 71. Il s'agit de: *subject to subsection (3)*. Ce membre de phrase a été tout simplement inclus par inadvertance dans le projet de loi. Cette modification permettra d'établir la concordance entre les versions anglaise et française du paragraphe 98(2).

Le président: Donc, pour commencer, les mots *subject to subsection (3)* n'auraient jamais dû être là.

M. Love: C'est exact.

Le président: Nous passons à l'article 74, page 156 de votre cahier.

M. Love: Cette modification proposée à l'alinéa 102(1)c) de la loi sur les relations de travail est simplement la conséquence de la motion de modification de l'alinéa 2g) de l'article 32 du projet de loi. Je crois, monsieur le président, que nous en avons déjà parlé dans le cadre des modifications apportées à l'article 32. En bref, la modification proposée à l'article 32 stipulant, aux fins de l'ensemble de ce projet de loi, que chaque fois qu'il est fait référence à une personne qui occupe un poste exclu ou désigné. . . sera aussi incluse ou couverte toute personne qui assume par intérim, entièrement ou partiellement, les fonctions d'un poste.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, cette modification apportée au paragraphe 74(1) est donc la conséquence de cette nouvelle définition proposée à l'article 32.

Mme Langan: Nous avons entendu les témoignages de la commission et de Nelligan-Power sur les clauses privatives. Est-ce que nous n'en sommes pas à l'article 101 qui est proposé? Je vais y revenir, parce qu'il n'y a pas d'amendement à cela. Il y a eu pas mal de discussions. Si je me souviens bien, M. Kempling était très impressionné par l'exposé qui a été fait et avait dit qu'on l'examinerait. Je sais qu'il n'y a pas d'amendement proposé. Je voulais demander, monsieur le président, s'il y a eu examen et pourquoi il n'y avait pas d'amendement.

Le président: Monsieur Edwards.

M. Edwards: Monsieur le président, il y a eu examen à la lumière du témoignage de John Nelligan, et différents syndicats ont également exprimé leur point de vue. Après l'examen, on a conclu qu'une décision prise au nom de la Commission des relations de travail dans la fonction publique ne devrait pas être à l'abri d'une contestation devant les tribunaux, pas plus qu'une décision d'une commission d'appel ne devrait être à l'abri d'une contestation devant les tribunaux. C'est ce qui se passe maintenant.

[*Text*]

In either of these two quasi-judicial tribunals, their decisions should be challengeable in the courts when protected by a privative clause, or alternatively, neither should be challengeable. Either both should or neither should. Both perform essentially protections on major issues relating to employees.

Ms Langan: What happens now in provincial jurisdiction, for example, or even federal when the CLRB—let's talk about federal—files a ruling? Is that not challengeable in the courts?

Mr. Edwards: I guess any ruling can be challenged in the courts under the issue of natural justice, but whether they can go beyond that is the issue. It's whether you have a privative clause or not. Do you know the CLRB situation?

Mr. Love: I really don't.

Ms Langan: I'm taking it from the explanation, which says that a PSSRB ruling should not be subject to review by the courts and if the PSSRB acts as, if you like, a labour relations board for the federal government, then my question is what happens to labour relations board decisions by province. Is that not challengeable in the courts or is the Public Service—whatever they call it in the provinces that deals with provincial governments—not challengeable at the provincial level in the courts? I'm just wanting to see some rationalization that meets with what's happening in the rest of the country.

Mr. Edwards: One of the issues that is at stake here is whether you have consistency within the Public Service from one quasi-judicial tribunal to another or whether you try to draw parallels with what seemed to be similar institutions inside with outside even if that means that you end up with differences between institutions inside.

We have two basic tribunals in the Public Service regulating and protecting the functioning of the Public Service. One is appeal boards and the other one is the Public Service Staff Relations Board and the actions that are open to it. For most of recent history, neither has been protected by a privative clause. Under a revision to the Federal Court Act, it looked like the PSSRB would be protected by a *de facto* privative clause.

We are eliminating that so that we have the same situation as existed before the last round of Federal Court amendments. That would leave it identical with what we have with appeal boards. Appeal board decisions can go through all the normal court reviews and we'd like to see that on both sides.

Ms Langan: You would like...?

Mr. Edwards: To see the same thing in regard to the PSSRB as we have in regard to appeal boards.

Ms Langan: I'm missing something here.

[*Translation*]

En ce qui concerne l'un et l'autre de ces tribunaux quasi judiciaires, leurs décisions devraient être contestables devant les tribunaux si elles sont protégées par une clause privative, ou inversement, les décisions ni de l'un ni de l'autre ne devraient être contestables. Il faut que les décisions des deux puissent être contestées ou ne puissent pas l'être. Les deux garantissent essentiellement des mesures de protection dans les grands dossiers qui intéressent les fonctionnaires.

Mme Langan: Qu'arrive-t-il actuellement, au niveau provincial, par exemple, ou même au niveau fédéral, quand le CCRT—tenons-nous—en au niveau fédéral—remet une décision? Ne peut-elle pas être contestée devant les tribunaux?

M. Edwards: Je pense que toute décision peut être contestée devant les tribunaux pour des raisons de justice naturelle, mais il s'agit de savoir si l'on peut aller au-delà de cela. Il s'agit de savoir s'il existe une clause privative ou non. Savez-vous ce qu'il en est pour le CCRT?

M. Love: Non, je ne sais pas.

Mme Langan: Je m'en tiens à l'explication fournie, selon laquelle une décision de la CRTFP ne devrait pas faire l'objet d'un examen par les tribunaux, et si la CRTFP agit, si l'on veut, comme une commission des relations de travail pour le compte du gouvernement fédéral, alors je me demande ce qu'il advient des décisions de la commission des relations de travail dans chacune des provinces. Est-ce que ce n'est pas contestable devant les tribunaux? Ou est-ce que la fonction publique—quel que soit le nom qu'on lui donne dans les provinces pour désigner les employés des gouvernements provinciaux—est-ce que cette décision n'est pas contestable devant les tribunaux au niveau provincial? Je souhaite simplement une harmonisation avec ce qui se passe dans le reste du pays.

M. Edwards: Une des questions qui se posent ici, c'est de savoir s'il y a au sein de la fonction publique cohérence d'un tribunal quasi judiciaire à un autre ou de savoir si l'on essaie d'établir des parallèles entre des institutions analogues internes et des institutions externes, même si cela doit signifier qu'il y a au bout du compte des écarts entre les institutions internes.

Dans la fonction publique, il existe deux tribunaux de base qui en régissent et protègent le fonctionnement. Il y a les commissions d'appel et la Commission des relations de travail dans la fonction publique, à qui on peut faire appel. Récemment, aucune clause privative ne les protégeait. Au moment d'une révision de la Loi sur la Cour fédérale, il semblait que la CRTFP serait dans les faits protégée par une clause privative.

Nous supprimons cela et nous nous retrouvons au même point qu'avant la dernière ronde de modifications à la Loi sur la Cour fédérale. Ce serait la même chose que dans le cas des commissions d'appel. Les décisions d'une commission d'appel peuvent être soumises à l'examen normal des tribunaux, et nous souhaiterions que cela se passe dans les deux cas.

Mme Langan: Vous souhaiteriez...?

M. Edwards: Qu'on agisse envers la CRTFP de la même manière qu'on agit envers les commissions d'appel.

Mme Langan: Je ne vous suis pas très bien.

[*Texte*]

Mr. Edwards: We have two types of boards.

Ms Langan: Yes.

Mr. Edwards: Both of them are quasi-judicial.

Ms Langan: Yes.

Mr. Edwards: Both of them should be reviewed by the courts to the same extent.

The argument that Mr. Nelligan was making is that the Public Service Staff Relations Board should be protected by a clause that would limit the review by the courts. We are saying that it should be the same as for the appeal boards. Both of them are dealing with major issues regarding employees and both of them, in our judgment, should be challengeable fully before the courts.

Ms Langan: And that's an immovable position.

• 1615

Mr. Edwards: Nothing is immovable; it is up to the will of Parliament.

Mrs. Catterall: I realize we don't have an amendment before us on this one, but I think it is a major issue. I don't recall at the moment if we have already had some kind of a briefing note on this, but I think it would be extremely helpful for the committee, before we get to that in clause by clause, to have a thorough review by the committee staff of this issue.

The Chairman: The staff will put something together for the clerk.

Mrs. Catterall: I would like to know, for instance, what applies in the Canada Labour Code, in particular the Canada Labour Code, because I think the federal government has to be consistent in how it regulates various things between what it does to and for the private sector and what it does to and for the public sector.

The Chairman: We have taken that under note and it will be included.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, just for the record, we put forward a paper on this topic some time ago. I believe it was just after Mr. Nelligan's appearance or just before.

Mr. Love: It was prior to.

The Chairman: That will go into the package them.

Mrs. Catterall: I am looking for an independent view.

The Chairman: That was Mr. Nelligan's presentation.

Ms Langan: Does that document advise us what the Labour Code has?

Mr. Love: No, it does not.

Ms Langan: Mr. Chairman, Mr. Kempling said, "ah come on", but in fact that briefing document doesn't deal with what Mrs. Catterall was asking, or what I am interested in, and that is the comparison with the Canada Labour Board. I would like to go to provincial jurisdictions too, but I am willing to stop at the Canada Labour Board, just because I am deferring to Mr. Kempling. With all due respect, they may have put something forward, but it didn't answer what is being asked.

[*Traduction*]

M. Edwards: Il y a bien deux types de commissions.

Mme Langan: Oui.

M. Edwards: Les deux sont des organismes quasi judiciaires.

Mme Langan: Oui.

M. Edwards: Les décisions des deux devraient être soumises à l'examen des tribunaux, dans la même mesure.

Ce que disait M. Nelligan, c'était que la Commission des relations de travail dans la fonction publique devrait être protégée par une clause qui réduirait l'examen que peuvent effectuer les tribunaux. Nous estimons qu'il faudrait que les commissions d'appel soient traitées de même. Les deux traitent de grands dossiers qui intéressent les fonctionnaires, et les deux, à notre avis, rendent des décisions qui devraient être contestables devant les tribunaux.

Mme Langan: Et c'est une position irrévocable.

M. Edwards: Rien n'est irrévocable; on s'en remet à la volonté du Parlement.

Mme Catterall: Je sais qu'il n'y a pas d'amendement proposé, mais j'estime que c'est une question d'importance. Je ne sais pas si nous avons déjà eu une note explicative à ce sujet, mais je crois qu'il serait très utile au comité, avant d'entamer l'étude article par article, d'obtenir du personnel du comité un examen approfondi de cette question.

Le président: Le personnel préparera un document pour le greffier.

Mme Catterall: J'aimerais savoir, par exemple, quelles dispositions du Code canadien du travail s'appliquent, dans ce code en particulier, parce que je pense que le gouvernement fédéral doit agir de façon cohérente dans sa façon de réglementer divers éléments, agir de façon cohérente dans la façon dont il traite le secteur privé et le secteur public.

Le président: Nous en prenons note, et ce sera inclus.

M. Edwards: Monsieur le président, j'aimerais qu'il soit porté au compte rendu que nous avons soumis un document sur cette question il y a quelque temps. Je crois que c'était tout juste après la comparution de M. Nelligan, ou peut-être juste avant.

M. Love: C'était avant.

Le président: Ce sera inclus dans le lot.

Mme Catterall: J'aimerais avoir une opinion indépendante.

Le président: C'était l'exposé de M. Nelligan.

Mme Langan: Ce document nous informe-t-il sur les dispositions du Code du travail?

M. Love: Non.

Mme Langan: Monsieur le président, M. Kempling a dit: «allons donc», mais en fait ce document ne traite pas de ce que demande Mme Catterall ni de ce qui l'intéresse, c'est-à-dire la comparaison avec le Conseil canadien des relations du travail. J'aimerais aussi traiter de la juridiction provinciale, mais je veux bien m'en tenir au Conseil canadien des relations du travail, simplement parce que je m'en remets à M. Kempling. Sauf le respect que je vous dois, ils ont peut-être soumis quelque chose, mais cela ne répondait pas à la question posée.

[*Text*]

Mrs. Catterall: Let's put it this way, Mr. Chairman. It didn't satisfy me and I would like another opinion, other than the proponents'.

Mr. Love: The amendment to clause 77, Mr. Chairman, includes reference in sections 108, 109 and 111 of the Public Service Staff Relations Act to the members of designation review panels.

The bill should have had those members included in those sections, but they were inadvertently admitted. This amendment is correcting that oversight as well as the reference to an adjudicator in respect of section 109. That too is being added.

The Chairman: Clause 81 on page 166.

• 1620

Mrs. Catterall: I just want to understand the context in which this amendment to clause 77 is coming. We're now including the designation review panel along with arbitrator, conciliation, etc., as persons to be exempt from the requirement to give evidence in any civil action, suit or other proceeding. In other words, this also has reference to section 101 to be deleted, I presume. You're saying now any decision is appealable, but none of the members of the board or panel can be called to give evidence. Is that—

Mr. Love: In respect of civil suits or actions, it's correct.

Mrs. Catterall: It says "civil action, suit or other proceeding". The proceedings that are now presumably facilitating by taking out section 101 would surely be included in this.

Mr. Love: I think, Mr. Chairman, that the references to action, suit or other proceeding are all in the context of civil actions. That has always been my understanding of the—

Mrs. Catterall: I'd love to be a lawyer who'd try to challenge that, because it would be fairly easy I would think. What does our counsel think?

Mr. Walsh: I must say I find the language a bit problematic, but I'm not so sure where the angels stand on this question. I must say I listen with interest to Mr. Love's explanation here. At this point I would hesitate to make any further comment.

Mrs. Catterall: My suspicion is that it has to be clarified somewhat.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I think that's one for the lawyers. We certainly could put civil actions, civil suits, civil proceedings. . .but if it's clear to lawyers who must administer the damn thing, then lets make sure it is clear.

Mr. Walsh: Mr. Chairman, could I just clarify for myself and the Justice lawyers who might be listening to or reading this transcript what the actual issue is here that the member raises? As I understand it, the suggestion made by Mrs. Catterall is that the language toward the end of this proposed section 108, where it reads "civil action, suit or other proceeding", could be read to include those proceedings that are taken on appeal from the board. The question is whether

[*Translation*]

Mme Catterall: Posons les choses de cette façon, monsieur le président. Je n'en étais pas satisfaite, et j'aimerais avoir une autre opinion, une opinion différente des auteurs.

M. Love: L'amendement à l'article 77 du projet de loi, monsieur le président, inclut un renvoi dans les articles 108, 109 et 111 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique aux membres des comités d'examen des postes désignés.

Les rédacteurs du projet de loi auraient dû inclure ces membres dans ces articles, mais on les a omis par inadvertance. Cet amendement corrige cet oubli, ainsi que le renvoi à un arbitre de grief relativement à l'article 109. On l'ajoute aussi.

Le président: Article 81, page 166.

Mme Catterall: J'aimerais simplement savoir dans quel contexte est présenté cet amendement à l'article 77 du projet de loi. On ajoute maintenant le comité d'examen des postes désignés à l'arbitre, au commissaire-conciliateur, etc., personnes qui seraient soustraites à l'obligation de déposer, dans une action—ou toute procédure—au civil. Autrement dit, cela a également trait à l'article 101, qui doit être abrogé, je présume. Vous dites maintenant qu'on peut en appeler de toute décision, mais aucun des membres de la commission ou du comité ne peut être cité à témoigner. Est-ce que. . .

M. Love: Dans le cas des actions au civil, c'est exact.

Mme Catterall: On parle d'action—ou toute autre procédure—au civil. Les procédures qui semblent maintenant facilitées par l'abrogation de l'article 101 seraient certainement incluses.

M. Love: Je pense, monsieur le président, que les références à des actions, ou à toute procédure, ont toutes trait à des poursuites au civil. C'est toujours ce que j'ai compris. . .

Mme Catterall: J'aimerais être juriste pour pouvoir contester cela; je crois que ce serait assez facile à faire. Qu'en pense le conseiller juridique?

M. Walsh: Je dois dire que je trouve le libellé un peu ambigu, mais je ne sais pas comment trancher cette question. Je dois dire que j'écoute avec intérêt l'explication qu'en donne M. Love. Pour l'instant, j'hésiterais à ajouter autre chose.

Mme Catterall: À mon sens, il faudra que ce soit précisé.

M. Edwards: Monsieur le président, je pense que c'est là une question pour les juristes. Nous pourrions certainement parler d'actions au civil, de poursuites au civil, de procédures au civil. . .mais si ce libellé est clair pour les avocats qui doivent mettre en application ce fichu document, assurons-nous que tout est bien clair.

M. Walsh: Monsieur le président, j'aimerais préciser pour ma propre satisfaction et dans l'intérêt des avocats du ministère de la Justice qui nous écoutent peut-être, ou qui liront la transcription de cette réunion, en quoi consiste vraiment la question que soulève le membre du comité. Si je comprends bien, Mme Catterall laisse entendre que le libellé de la fin de l'article 108, là où l'on parle de «une action—ou toute autre procédure—au civil», pourrait être interprété de

[*Texte*]

the members of the review panels are to be exempted as being called as witnesses in those proceedings. Now, do I understand the witnesses here today to indicate that is not the intent of this provision or that it is the intent of this provision?

Mr. Edwards: I'm trying to pass the buck here, Mr. Chairman.

The Chairman: I wanted that on the record, Mr. Edwards.

Mr. Love.

Mr. Love: I don't know that I can shed any light on that for the member. I think it's a matter the lawyers ought to look at.

Mrs. Catterall: No, we're past that.

The Chairman: It's a question then. Can we—

Mrs. Catterall: Is it the intention of this proposed section to exempt any participant on the panel or board from being called as a witness in any case, in any appeal from a decision of that panel or board? Is that the effect it has? Is that your intention?

The Chairman: The witnesses have—

Mr. Love: Yes, speaking personally, it wouldn't be my intention, but I go back to what I said earlier in terms of the context being within civil actions. That's why, Mrs. Catterall, I suggested that I think it's part of what the lawyers—

Mrs. Catterall: Not being a lawyer I'm not sure whether an appeal from a board... Can I just get this out? Then when we come back to this clause by clause, perhaps they'll have some answers for us, Mr. Chairman. We might save a bit of time.

The Chairman: Well, they will have some.

Mrs. Catterall: I'm not sure whether an appeal from a board's decision or a panel's decision can qualify as a civil action even if it's a civil suit or other proceeding. I would think it is a civil proceeding. It's not a criminal proceeding.

• 1625

The Chairman: Again, our legislative counsel has asked a question and Mr. Love has said he does not have the answer here, but I'm sure that when we come back to it you'll take it under advisement, so that we can at least answer the legislative counsel's question as to the intent.

Mrs. Catterall: With all respect, Mr. Chairman, I think it was the parliamentarian who asked about the intent of this proposed section.

Ms Langan: I have no problem with it being taken under advisement and then coming back, but I would ask that it be taken under advisement and provided prior to us coming through on clause by clause. If we want to make our own amendments, we can't be doing it the spot.

[*Traduction*]

manière à inclure les procédures d'appel d'une décision de la commission. Le tout est de savoir si les membres du comité d'examen des postes désignés seront soustraits à l'obligation de déposer au cours de ces procédures. Est-ce que les témoins qui comparaissent aujourd'hui donnent à entendre que ce n'est pas ce que vise cette disposition ou que c'est ce qu'elle vise?

M. Edwards: J'essaie de me défiler, monsieur le président.

Le président: J'aimerais que ce soit porté au compte rendu, monsieur Edwards.

Monsieur Love.

M. Love: Je ne suis pas certain de pouvoir informer l'intéressée. C'est une question que les juristes devraient examiner.

Mme Catterall: Non, c'est trop tard.

Le président: C'est donc une question. Pouvons-nous...

Mme Catterall: Cet article qui est proposé vise-t-il à soustraire un membre du comité ou de la commission à l'obligation de déposer au cours d'une action ou d'un appel d'une décision de ce comité ou de cette commission? Est-ce l'effet qu'aurait cette disposition? Est-ce votre intention?

Le président: Les témoins ont...

M. Love: Oui, je parle en mon nom personnel, mais ce ne serait pas mon intention. Mais je reviens à ce que j'ai dit au sujet du contexte des actions au civil. C'est pourquoi, madame Catterall, j'ai laissé entendre que je pense que cela fait partie de ce que les juristes...

Mme Catterall: N'étant pas juriste, je ne sais pas si un appel d'une décision d'une commission... Puis-je retirer cette question? Quand nous entamerons l'étude article par article, peut-être pourra-t-on nous répondre, monsieur le président. Nous pourrions gagner du temps.

Le président: Bon, ils en auront.

Mme Catterall: Je ne suis pas sûre si un appel d'une décision d'une commission ou d'un comité peut être considéré comme une action au civil, même s'il s'agit d'une poursuite au civil ou d'une autre poursuite. Je dirais que c'est une poursuite au civil. Ce n'est pas une poursuite au criminel.

Le président: Encore une fois, notre conseiller juridique a posé une question, mais M. Love n'a pu y répondre; je suis cependant certain que, à notre prochaine réunion, il pourra répondre à la question du conseiller juridique sur l'intention du législateur.

Mme Catterall: Sauf votre respect, monsieur le président, c'est le parlementaire qui a soulevé la question du but visé par l'article proposé.

Mme Langan: Je n'ai aucune objection à ce qu'on fasse les recherches pour nous fournir une réponse un peu plus tard, mais j'aimerais qu'on s'engage à le faire avant que nous reprenions notre étude article par article. Si nous voulons présenter nos propres modifications, nous ne pouvons le faire spontanément.

[*Text*]

If we're going through clause by clause and somebody gives us clarification and we don't like it and we're trying to draft a clause amendment sitting here—that doesn't make sense and it's not practical, so I would ask that when the folks get it together, it be provided to us so that we can make that determination.

The Chairman: Point well made.

On clause 81

Mr. Love: Mr. Chairman, what I'll speak to for the moment will be the amendments to clause 81 exclusive of the one relating to paragraph 81(1)(g), which Mr. Fleury will speak to in a moment, but the other elements of the amendment to clause 81 better clarify the intent of the amendment to—

A voice: Page 166.

Mr. Love: Yes, page 166 on the binder. The amendment relates to proposed paragraphs 11(2)(f) and 11(2)(g) of the Financial Administration Act.

The amendment to proposed paragraph 11(2)(f) restates the power Treasury Board currently has in the Financial Administration Act to prescribe financial and other penalties, including termination of employment and suspension for breaches of discipline and misconduct. The present act refers to "discharge"—Mr. Fleury spoke to that earlier—and the expression "termination of employment" is being substituted for reasons he spoke to earlier.

The amendment to proposed paragraph 11(2)(g) provides for the termination of employment or demotion for reasons other than breaches of discipline or misconduct, and they are the matters that we identified earlier—incapacity, incompetence and abandonment of position.

Mrs. Catterall: To put this in context, this will be an amendment to a section that lays out the powers and responsibilities of Treasury Board in relation to employer and employee relations in the Public Service. Where precisely are the responsibilities of Treasury Board "in relation to employer and employee relations in the Public Service" laid out?

• 1630

Mr. Love: Those responsibilities are laid out in the Financial Administration Act.

Mrs. Catterall: Could you provide us with a copy of where that is laid out, please? Can you perhaps tell me why termination was not in there when the bill was drafted and why you now want it in?

Mr. Love: As the bill was drafted, the termination of employment was included in proposed paragraph 11(2)(g).

Mrs. Catterall: In other words, this relates to an amendment we discussed a few minutes ago to which clause?

Mr. Love: That was to clause 68.

Mrs. Catterall: Nonetheless, you are now introducing a new element in this clause. Termination was not part of this clause before.

[*Translation*]

Si nous étudions ce projet de loi article par article et qu'on nous donne une explication qui ne nous satisfait pas, et que nous tentons alors de rédiger une modification sur le champ—cela n'a pas de sens, cela n'est pas pratique. Je prierais donc ceux qui ont à nous fournir une réponse de le faire dans les plus brefs délais afin que nous puissions établir notre position.

Le président: On en prend bonne note.

Article 81

M. Love: Monsieur le président, je ne parlerai pour l'instant que des modifications à l'article 81, sans toucher à celui portant sur l'alinéa 81(1)g), sur lequel M. Fleury se penchera dans un moment. Les autres éléments de la modification à l'article 81 clarifient l'objectif de cet amendement...

Une voix: Page 166.

M. Love: Oui, page 166 du cahier à anneaux. La modification porte sur les alinéas 11(2)f) et 11(2)g) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Dans la modification proposée, on change la description du pouvoir dont jouit actuellement le Conseil du Trésor aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques en ce qui a trait à la prescription des sanctions pécuniaires et autres, y compris le licenciement et la suspension pour manque à la discipline ou pour inconduite. Dans la loi actuelle, on emploie le terme «congédiement»—M. Fleury en a parlé un peu plus tôt—qui est replacé par le mot «licenciement», pour les raisons que j'ai déjà mentionnées.

La modification à l'alinéa 11(2)g) prévoit le licenciement ou la rétrogradation pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, soit celles dont j'ai déjà fait mention—l'incapacité, l'incompétence et l'abandon de poste.

Mme Catterall: Pour bien définir le contexte, il s'agit d'une modification à un article qui décrit les pouvoirs et les responsabilités du Conseil du Trésor en ce qui concerne les relations employeur-employés dans la fonction publique. Où exactement les attributions du Conseil du Trésor «en matière de relations entre employeur et employés dans la fonction publique» sont-elles décrites?

M. Love: Ces attributions sont décrites dans la Loi sur la gestion des finances publiques.

Mme Catterall: Pourriez-vous nous fournir une copie de cet article? Pourriez-vous aussi me dire pourquoi rien n'a été prévu sur le congédiement lorsque le projet de loi a été rédigé et pourquoi vous voulez maintenant faire cet ajout?

M. Love: Lorsque le projet de loi a été rédigé, le congédiement était prévu à l'alinéa 11(2)g).

Mme Catterall: En d'autres termes, cela est lié à la modification dont nous avons discuté il y a quelques minutes et qui portait sur quel article?

M. Love: L'article 68.

Mme Catterall: Il n'en reste pas moins que vous ajoutez ici un nouvel élément. Cet article ne prévoyait rien sur le congédiement auparavant.

[*Texte*]

Mr. Love: If you look at the structure of subclause 81(1) as it appeared in the bill as tabled, the structure is different from what we now have in the amendment. It is different in the sense that in the amendment we think it is clear to have proposed paragraph 11(2)(f) addressing the matter of termination of employment and suspension and so on for breaches of discipline and misconduct, and have proposed paragraph 11(2)(g) confine itself to termination of employment or demotion for reasons other than breaches of discipline and misconduct.

That intent was conveyed in paragraphs (f) and (g) of the bill as originally tabled, but we think the amendment better describes the situation. I would submit that the substance in the amendment does not differ from that contained in the original bill, but it is a better ordering of the two situations.

Mrs. Catterall: So we are dealing with three distinct things here: one is suspension, one is termination of employment, and one is demotion. Formerly you had suspension in proposed paragraph 11(2)(f), and you had termination of employment and demotion in another spot. Now you just want to group them differently. Is that the story?

Mr. Love: That's it, yes.

Mrs. Catterall: You want to put suspension and termination of employment in one paragraph and leave demotion all by itself in a separate paragraph.

Mr. Love: It is almost that, Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall: Is there any rationale other than just moving the pieces around?

Mr. Love: No, I think that's essentially what we are doing.

Mrs. Catterall: Then why bother?

Mr. Love: Again, I come back to the point that I think the amendment better describes both types of situations, the one situation in paragraph (f) dealing with the termination of employment and suspension for disciplinary reasons, and then paragraph (g) confining itself to termination of employment or demotion for non-disciplinary reasons, namely the matters of incompetence, incapacity, abandonment of position.

Mrs. Catterall: So you are adding a second concept in proposed paragraph 11(2)(g): the reasons for termination of employment or demotion. Am I confusing you or are you confusing me?

Mr. Walsh: I didn't want to interrupt the proceedings; I was going to try to speak to Mrs. Catterall on the side. I think what is happening is that proposed paragraph 11(2)(f) now deals with termination of employment and suspension in the disciplinary context, and proposed paragraph 11(2)(g) deals with demotion and termination of employment together in the non-disciplinary context. Termination of employment, contrary to what I think I understood you to say a moment ago, occurs in both the new (f) and the new (g). It is just in the one that it is disciplinary—(f); in the other, it's non-disciplinary—(g).

• 1635

Mrs. Catterall: Oh, so disciplinary—

[*Traduction*]

M. Love: Si vous examinez la structure du paragraphe 81(1) du projet de loi tel qu'il a été déposé, vous constaterez que cette structure diffère de celle de la modification. Ainsi, dans la modification, nous croyons préférable que l'alinéa 11(2)f) ne porte que sur le licenciement et la suspension pour manquement à la discipline ou inconduite, et que l'alinéa 11(2)g) se limite au licenciement ou à la rétrogradation pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite.

Notre intention était la même dans le projet de loi original, mais nous estimons que la modification décrit mieux la situation. Je dirais que le fond de l'article modifié ne diffère pas de celui qui figurait dans le projet de loi original, mais que l'article modifié décrit plus clairement les deux situations.

Mme Catterall: Nous traitons ici de trois choses distinctes: la suspension, le licenciement et la rétrogradation. Auparavant, la suspension était prévue à l'alinéa 11(2)f) et le licenciement et la rétrogradation figuraient ailleurs. Vous voulez maintenant que ces trois choses soient regroupées différemment. Est-ce exact?

M. Love: C'est exact.

Mme Catterall: Vous voulez que la suspension et le licenciement figurent dans un alinéa et que la rétrogradation soit prévue dans un autre alinéa distinct.

M. Love: C'est presque cela, madame Catterall.

Mme Catterall: Y a-t-il une raison précise justifiant cette modification ou s'agit-il simplement de déplacer des paragraphes?

M. Love: C'est bien de cela qu'il s'agit.

Mme Catterall: Alors, pourquoi se donner cette peine?

M. Love: Je le répète, l'article modifié décrit mieux les deux genres de situation, la première situation étant décrite à l'alinéa f) portant sur le licenciement et la suspension pour des raisons d'ordre disciplinaire, et l'alinéa g) se limitant à la question du licenciement ou de la rétrogradation pour des raisons autres que des raisons de discipline, soit l'incompétence, l'incapacité et l'abandon de poste.

Mme Catterall: Vous ajoutez donc un deuxième concept à l'alinéa 11(2)g): les raisons du licenciement ou de la rétrogradation. Est-ce moi qui vous embrouille ou est-ce le contraire?

M. Walsh: J'aurais voulu ne pas interrompre les travaux mais plutôt donner une explication en privé à Mme Catterall. Selon moi, l'alinéa 11(2)f) qui est proposé porte maintenant sur le licenciement et la suspension dans un contexte disciplinaire, tandis que l'alinéa 11(2)g) traite de la rétrogradation et du licenciement dans un contexte non disciplinaire. Contrairement à ce que j'ai cru vous entendre dire il y a un moment, le licenciement est prévu à la fois au nouvel alinéa f) et au nouvel alinéa g). Dans le cas de l'alinéa f) c'est dans un cadre disciplinaire et dans l'autre, l'alinéa g), non disciplinaire.

Mme Catterall: Alors, il y a d'abord le contexte disciplinaire...

[*Text*]

Mr. Love: That's correct.

Mrs. Catterall: Termination of employment—we are introducing a whole new concept here then with this amendment. We're dealing with termination of employment for other than disciplinary reasons. What are those other situations?

Mr. Love: The matters of incapacity, incompetence; the subject-matter that was formerly contained in section 31 of the Public Service Employment Act.

Mrs. Catterall: Is lay-off not termination of employment?

Mr. Love: It is not termination of employment under the Financial Administration Act. Mr. Fleury mentioned earlier that lay-off is a matter that's dealt with in section 29 of the Public Service Employment Act.

Mrs. Catterall: At least I know what you're trying to do now. Thank you.

Ms Langan: I want to have a shot at this too, because I agree with Mrs. Catterall. This is a quantum leap in the world of labour relations; it's not just a minor amendment. When you go into a discipline clause and you go from the ability to suspend for cause to the ability to terminate for cause, that's quite a leap. I want to understand some history here.

In the old act, the government didn't have the ability to fire somebody. Is that what you're telling us here?

Mr. Love: No.

Ms Langan: No, we didn't have, or no, that's not what you're telling us?

Mr. Love: Let's focus on the existing act for a moment, Ms Langan. Under paragraph 11(2)(f) of the Financial Administration Act, the Treasury Board is empowered—I'll just read the words. They're contained towards the very bottom of page 166 of the binder. Those words are:

> (f) establish standards of discipline in the public service and prescribe the financial and other penalties, including suspension and discharge, that may be applied for breaches of discipline or misconduct,

So under the present Financial Administration Act, there is power to discharge employees for disciplinary action. What we are doing in the amendment to clause 81, in respect of paragraph (f), is really just substituting the expression "termination of employment" for the existing word "discharge".

Ms Langan: Why would we do that?

Mr. Love: Again, we've spoken earlier of having in both the Financial Administration Act and the Public Service Staff Relations Act the common terminology of "termination of employment" to cover what we previously referred to as "discharge" or "release" or "abandonment". They would all be picked up under the expression "termination of employment".

Ms Langan: I will take you down to (g), striking out lines 27 and 28 and adding this paragraph. We're adding a paragraph that says:

[*Translation*]

M. Love: C'est exact.

Mme Catterall: En ce qui concerne le licenciement, nous ajoutons ici un tout nouveau concept avec cette modification, soit le licenciement pour des motifs autres que disciplinaires. Quelles sont ces autres situations?

M. Love: L'incapacité et l'incompétence qui étaient prévues auparavant à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Mme Catterall: Est-ce que la mise en disponibilité est assimilée au licenciement?

M. Love: Pas aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques. Comme M. Fleury l'a mentionné un peu plus tôt, la mise en disponibilité est prévue à l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Mme Catterall: Je sais maintenant à tout le moins ce que vous tentez de faire. Merci.

Mme Langan: J'aimerais poser quelques questions aussi, car je suis d'accord avec Mme Catterall. Il s'agit ici d'un pas de géant en matière de relations de travail, et non pas d'une modification de peu d'importance. Dans une disposition sur la discipline, si l'on passe de la capacité de suspendre un employé pour des motifs valables à la capacité de le licencier pour des motifs valables, c'est tout un bond. J'aimerais connaître le contexte.

Dans l'ancienne loi, le gouvernement ne pouvait congédier un employé. Est-ce là ce que vous nous dites?

M. Love: Non.

Mme Langan: Non, le gouvernement ne pouvait le faire, ou non, ce n'est pas ce que vous nous dites?

M. Love: Portons notre attention sur la loi existante pour l'instant, madame Langan. Aux termes de l'alinéa 11(2)f) de la Loi sur la gestion des finances publiques, le Conseil du Trésor a le pouvoir—et je citerai simplement la loi. La disposition pertinente se trouve au bas de la page 166 du cahier à anneaux. Voici ce qu'elle dit:

> f) établir des normes de discipline dans la fonction publique et prescrire les sanctions pécuniaires et autres, y compris la suspension et le congédiement, susceptibles d'être appliquées pour manquement à la discipline ou pour inconduite. . .

Par conséquent, aux termes de la version actuelle de la Loi sur la gestion des finances publiques, le Conseil du Trésor a le pouvoir de congédier des employés pour des motifs disciplinaires. Dans la modification à l'article 81 concernant l'alinéa f), nous remplacons simplement le terme «congédiement» par «licenciement».

Mme Langan: Pourquoi?

M. Love: Nous avons parlé un peu plus tôt d'uniformiser la terminologie de la Loi sur la gestion des finances publiques et de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique en employant le mot «licenciement» en remplacement des termes «congédiement», «renvoi» et «abandon» dont on faisait mention auparavant. Tous ces termes sont remplacés par le mot «licenciement».

Mme Langan: Allons un peu plus bas à l'alinéa g) substitution, aux lignes 25 à 27, de ce qui suit, où on ajoute le paragraphe suivant:

[*Texte*]

to a position at a lower maximum rate of pay for reasons other than breaches of discipline or misconduct

Could somebody explain to me why one might want to demote somebody under this clause of discipline?

Mr. Love: Again, it comes back to what is contained in section 31 of the Public Service Employment Act at the present time.

Ms Langan: Is that in here? Is it on the next page?

• 1640

Mr. Love: Yes, it's on page 167:

Where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position the employee occupies or is incapable of performing those duties and should be appointed to a position at a lower maximum rate of pay, or released,

And so on. It is a provision that up to the present time has been contained in section 31 of the employment act. So we are just carrying the same concept forward under the (g) provision in this section of the Financial Administration Act.

Ms Langan: At this point I want to catch the attention of our legal counsel, because if you go on to read the rest of this clause:

or the demotion to a position at which a lower maximum rate of pay, for reasons other than breaches of discipline or misconduct of persons employed in the Public Service and establishing the circumstances and manner in which and the authority by which or by whom those measures may be taken or may be varied or rescinded in whole or in part

My God, we will spend a lot of time interpreting that clause because it is so convoluted. I have to say that 31(1) is quite clear and you can add if you want who does this and who is responsible for that. But even to a novice like me, that is the most convoluted piece of labour legislation I have ever come across.

Mr. Walsh: I don't wish to avoid the question when I say I am not sure what the question is. I appreciate the comments of the member, and that language invites all kinds of—

Ms Langan: I don't know that it is even possible to understand what is trying to be achieved here. Maybe I'm wrong, but surely to God it could be worded in something that at least lawyers could understand, if not parliamentarians, much less people who have to live under this act.

Mr. Love: I just wanted to make the comment, Mr. Chairman, that the words Ms Langan is having difficulty with are already contained in the Financial Administration Act at paragraph 11(2)(f). You will find those words close to the bottom of page 166. Those words have been in place for a good many years and—

[*Traduction*]

prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur.

Pourrait-on m'expliquer pourquoi on voudrait rétrograder un employé aux termes de cette disposition sur les mesures disciplinaires?

M. Love: Cela nous ramène au contenu de l'article 31 de la version actuelle de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Mme Langan: Est-ce dans ce cahier? À la page suivante?

M. Love: Oui, à la page 167:

L'administrateur général qui juge un fonctionnaire incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste ou incapable de remplir ses fonctions peut recommander à la commission soit le renvoi de ce fonctionnaire, soit sa rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur.

Auparavant, cette disposition figurait à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Nous avons repris ce concept à l'alinéa g) de l'article pertinent de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Mme Langan: Je prie notre conseiller juridique de prêter attention, car si l'on poursuit la lecture de cette disposition, on lit:

prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur de personnes employées dans la fonction publique et indiquer dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quel pouvoir ces mesures peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie.

Eh bien, nous en passerons du temps à interpréter cette disposition; elle est si compliquée. Je dois dire que je trouve le paragraphe 31(1) très clair; vous pouvez y ajouter, si vous le désirez, qui fait quoi et qui est le responsable. Mais pour une novice comme moi, c'est la disposition la plus tarabiscotée que j'aie jamais vue en droit du travail.

M. Walsh: Je ne veux pas éviter de répondre à la question, mais je ne suis pas certain de savoir quelle est cette question. Je prends bonne note des remarques de la députée, et je sais que ce genre de langage appelle toutes sortes de...

Mme Langan: Je ne crois pas que l'on puisse même comprendre l'objectif qui est visé ici. Je me trompe peut-être, mais il me semble que l'on pourrait reformuler ce paragraphe de façon à ce qu'il soit compris des avocats, sinon des parlementaires, sans parler des personnes qui seront régies par cette loi.

M. Love: Monsieur le président, je crois que le problème de Mme Langan tourne autour des termes employés dans la Loi sur la gestion des finances publiques, à l'alinéa 11(2)f). Ils se trouvent au bas de la page 166. Cette terminologie est en place depuis bon nombre d'années et...

[*Text*]

Ms Langan: Does anybody understand them, or do we all just ignore it because nobody understands them?

Mr. Love: I wouldn't vouch that everyone understands them, but I think the telling point is that the words have been able to be worked with and to my knowledge haven't posed difficulties for those who have to live within the regime.

The Chairman: Again, we are not lawyers here, so—

Ms Langan: One last question on this one. Do you understand it?

Mr. Love: I understand them in the sense of knowing what has been given effect to, as a result of those words being in the statute for the last 25 years.

Ms Langan: Could you tell me what that is?

Mr. Love: Yes, I can. As a result of those words, the Treasury Board has enunciated a discipline policy that is contained in the Treasury Board policy manual. That really is the substantive effect that those words have been given.

Ms Langan: Why can't we say that? I am very serious here, Mr. Chairman. Why can't we say that instead of this?

Mr. Love: Again, it is a matter of drafting a piece of legislation and I defer to the lawyers on that.

• 1645

The Chairman: We're involved with legal drafting on that, but I'd like to go to Mr. Walsh.

Mr. Walsh: I think the problem arises frequently when you have words like "circumstances" and "manner in which" and "by whom". It is difficult to understand. It seems to me that they are just saying who can do what to whom and in whose barn. It is a situation that's—

Ms Langan: Then why don't we say that?

Mr. Walsh: Sometimes this kind of language is made more clear if it's put in a separate subsection and deals with the idea of establishing that aspect, as distinct from establishing standards of discipline. I think, Mr. Chairman, as one of the people in my field who rather believes in the notion of plain English, sometimes language like this ought to be reflected upon after decades of usage, as to whether it continues to be as useful as it might have been in the past.

Mr. Schneider (Regina—Wascana): All of this will come before us at a later time.

The Chairman: So it's interesting to know that "in back of the barn" has some sort of legal connotation to it.

Ms Langan: It will probably make a lot more sense to a lot of people.

The Chairman: I think we've dwelled on that point...

Mrs. Catterall: There is another new element introduced by this amendment that I'd like to get clarification on. The bill as proposed refers to a demotion. Without qualifying or defining it further, can you explain to us why in this

[*Translation*]

Mme Langan: Mais est-ce qu'on comprend ce que cela veut dire ou est-ce qu'on en fait fi parce qu'on n'y comprend rien?

M. Love: Je ne peux vous garantir que tout le monde comprend cette disposition, mais il est révélateur que l'on ait pu travailler à partir de ces termes et que cela n'ait posé aucune difficulté, pour autant que je sache, pour ceux qui ont été régis par cette loi.

Le président: Encore une fois, nous ne sommes pas des avocats, alors...

Mme Langan: Une dernière question à ce sujet. Comprenez-vous cet article?

M. Love: Je le comprends, en ce sens que je sais ce qu'on a voulu mettre en vigueur grâce à cette terminologie qui figure dans la loi depuis 25 ans.

Mme Langan: Pourriez-vous me dire ce que c'est?

M. Love: Certainement. Avec cette disposition, le Conseil du Trésor a énoncé une politique disciplinaire qui figurait déjà dans son manuel de politiques. Voilà donc l'effet qu'on a donné à ces mots.

Mme Langan: Pourquoi ne pouvons-nous pas le dire ainsi? Je parle sérieusement, monsieur le président. Pourquoi ne pourrions-nous pas le dire ainsi?

M. Love: Encore une fois, c'est une question de rédaction de loi et ce sont les avocats qui devront en être saisis.

Le président: Il s'agit en effet de rédaction de loi, mais j'aimerais passer la parole à M. Walsh.

M. Walsh: Ce genre de problème se produit souvent lorsqu'on utilise des mots comme «circonstances», «de quelle manière» et «par qui». C'est difficile à comprendre. Il me semble qu'on tente simplement de dire qui peut faire quoi à qui et où. C'est une situation...

Mme Langan: Pourquoi ne le dit-on pas ainsi?

M. Walsh: Ce genre de langage est parfois plus clair si les idées sont divisées en différents paragraphes, ce qui permet de faire la distinction entre cet aspect et les normes disciplinaires. Monsieur le président, je suis parmi ceux qui, dans mon domaine, préconisent l'emploi d'une langue simple, et je crois que, après des décennies d'usage, on devrait sérieusement se demander si les termes employés sont aussi utiles qu'ils l'ont été dans le passé.

M. Schneider (Regina—Wascana): Tout cela nous reviendra plus tard.

Le président: Il est intéressant de noter que l'expression «derrière la grange» peut avoir des connotations juridiques.

Mme Langan: Cela sera probablement beaucoup plus clair pour bien des gens.

Le président: Nous nous sommes suffisamment attardés sur ce sujet...

Mme Catterall: J'aimerais qu'on m'explique un nouvel élément qui a été ajouté avec cette modification. Le projet de loi fait mention d'une rétrogradation. Sans préciser ce terme, pouvez-vous nous dire pourquoi, dans la modification, on

[*Texte*]

amendment you want us to qualify it by saying "the demotion to a position at a lower maximum rate of pay"? Why specifically those words, as opposed to "demotion to a position at a lower level" or a lower. . .whatever?

Mr. Love: The answer, Mrs. Catterall, would be that the use of the words "to a position at a lower maximum rate of pay" are simply bringing across the words "to a position at a lower maximum rate of pay" that are contained in subsection 31(1) of the Public Service Employment Act, to give some meaning to a demotion.

Mrs. Catterall: It wasn't in the original drafting. It's not in the existing legislation. Why are you bringing it in now?

Ms Langan: It is on page 167, under "Incompetence and Incapacity".

Mrs. Catterall: I'm just talking about the qualification. The bill that was put to Parliament said "demotion". The current legislation says "demotion".

The Chairman: Dealing with lines 27, 28—

Mrs. Catterall: Yes, and I'm dealing with the amendment (b). Now you're saying "demotion to a position at a lower maximum rate of pay". Why are you saying that?

Mr. Love: We're saying that, I think, to give some meaning to the word "demotion". We thought it was advisable to continue to carry forward the meaning that demotion has had under section 31 of the Public Service Employment Act. In other words, if the term was left undefined, it seemed to us that difficulties would arise as to exactly what is a demotion. In continuing to use the words that have been contained in the Public Service Employment Act to define demotion, we thought it was advisable to continue to have that meaning attached to the word demotion.

Mrs. Catterall: I don't have that subsection from the existing legislation but—

Mr. Love: On page 167—

Mrs. Catterall: Whereabouts?

Mr. Edwards: It's under the first 31(1), five lines down, starting with "position at a lower maximum rate of pay".

Ms Langan: Only there they say they're appointing you as opposed to demoting you, just to make you feel better.

Mrs. Catterall: So somebody goofed, are you saying, when they drafted the original bill and you're trying to correct that? Thank you. We could have saved 10 minutes if that had been said right at the beginning.

Ms Langan: Okay, the other section, and maybe you could start off by telling me if proposed paragraph 11(2)(g), designate persons or groups, etc., is somewhere in here.

• 1650

Mr. Love: Proposed paragraph 11(2)(g.1) is not contained in the binder. It's new. It would follow paragraph (g) that we've just been talking about, the amendment to clause 81.

[*Traduction*]

parle de «rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur»? Pourquoi a-t-on employé précisément ces termes, plutôt que l'expression «rétrogradation à un poste inférieur», ou quoi que ce soit d'autre?

M. Love: Madame Catterall, les termes «à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur» correspondent à l'expression identique employée au paragraphe 31(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique où on définit la rétrogradation.

Mme Catterall: Et ça ne figurait pas dans le projet de loi original. Cela ne figure pas non plus dans la loi actuelle. Pourquoi présenter cette modification à ce moment-ci?

Mme Langan: Cela se trouve à la page 167, sous la rubrique «incompétence et incapacité».

Mme Catterall: Je parle de la façon dont on a qualifié le terme «rétrogradation». Le projet de loi déposé au Parlement parlait simplement de rétrogradation, tout comme la loi actuelle.

Le président: On traite des lignes 27, 28. . .

Mme Catterall: Oui, et de l'amendement b). Vous parlez maintenant de «rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur». Pourquoi?

M. Love: Nous voulons simplement donner un sens au terme «rétrogradation». Nous avons cru bon de nous reporter à la définition de «rétrogradation» figurant à l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Autrement dit, si le terme n'était pas défini, il nous semble qu'on pourrait avoir du mal à préciser exactement ce qu'est une rétrogradation. Puisque nous avons employé les termes contenus dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, nous avons jugé bon de conserver ce sens du terme «rétrogradation».

Mme Catterall: Je n'ai pas sous les yeux ce paragraphe de la version actuelle de la loi, mais. . .

M. Love: À la page 167.

Mme Catterall: Où?

M. Edwards: Au paragraphe 31(1), cinq lignes plus bas, soit «rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur».

Mme Langan: Oui, mais, en anglais, on emploie le terme «appointed» plutôt que «demoted», peut-être pour que l'employé se sente moins lésé.

Mme Catterall: Dites-vous qu'on s'est trompé lorsqu'on a rédigé le projet de loi original et que vous tentez de corriger cette erreur? Merci. Si vous l'aviez dit dès le départ, nous aurions évité de perdre 10 minutes.

Mme Langan: Très bien. Pour ce qui est de l'autre article, pourriez-vous d'abord nous dire si l'alinéa 11(2)g) que l'on propose sur les personnes ou les groupes de personnes défavorisées, etc., figure ici quelque part?

M. Love: L'alinéa 11(2)g.1) proposé ne figure pas dans le cahier à anneaux. C'est une nouvelle disposition. Elle suit l'alinéa g) dont nous venons de parler, la modification à l'article 81.

[*Text*]

Ms Langan: Just a second. I do want to ask a couple of questions about this.

The Chairman: Proposed paragraph 11(2)(g.1) is a new addition.

Ms Langan: I just wanted to make sure, before I started talking about it, that I wasn't dealing with four other pieces of legislation being drawn in here.

Could you tell me what is the intention of this clause?

Could you tell me in English so that I'm sure to understand? I'm sorry.

Mr. Fleury: Sure. Mr. Chairman, the motion to modify Bill C-26, proposed paragraph 11(2)(g.1), which starts with "designate persons or groups of persons" is to confirm in statute Treasury Board's responsibility as employer in establishing the framework for policies with respect to employment equity.

It also sets the context in which the Public Service Commission will carry out employment equity activities under proposed section 5.1, which was discussed before.

Can I now revert to French for a minute?

Il s'agit dans l'article 11 en question, de reconnaître les droits de l'employeur en fonction des relations de travail. Et l'article qui est proposé est là pour reconnaître le droit de l'employeur sur le plan de l'équité en matière d'emploi et pour établir la définition d'équité en matière d'emploi.

Ceci rappelle aussi la responsabilité partielle qui est accordée à la Commission de la Fonction publique pour implanter des programmes d'équité en matière d'emploi; les critères d'équité en matière d'emploi sont définis.

Ms Langan: Mr. Chairman, I'm sorry. I'm trying to keep up here and you're going awfully fast.

Mr. Fleury: I just added one thing in French. It had to do with the right of management.

What we've done in section 11 of the Financial Administration Act is that when we talked about discipline, we didn't set out the right of management to employement equity programs. This sets it out. It also explains the relationship we have with the Public Service Commission with respect to carrying out some of the employment equity programs.

Ms Langan: I'm sorry, I didn't mean to interrupt you doing it in French. I was just asking you to slow down a bit.

Mr. Fleury: No, that's fine.

Ms Langan: So this section is relating to employment equity.

Mr. Fleury: Yes.

Ms Langan: Is it to discipline under employment equity?

Mr. Fleury: No.

[*Translation*]

Mme Langan: Un moment. J'aimerais poser quelques questions à ce sujet.

Le président: L'alinéal 11(2)g.1) proposé est nouveau.

Mme Langan: Avant de faire mes commentaires, j'aimerais simplement m'assurer qu'on ne traite pas de quatre autres lois en même temps.

Quel est le but visé par cet article?

Pourriez-vous me le dire en anglais afin que je comprenne bien? Veuillez m'excuser.

M. Fleury: Certainement. Monsieur le président, on propose de modifier le projet de loi C-26 en ajoutant à l'alinéa 11(2)g.1), qui commence par les mots «indiquer les personnes ou les groupes de personnes défavorisées» afin de confirmer dans une loi le fait que le Conseil du Trésor a la responsabilité, à titre d'employeur, d'établir un cadre de politique relativement à l'équité en matière d'emploi.

On y décrit aussi le contexte dans lequel la Commission de la Fonction publique s'adonne à des activités d'équité en matière d'emploi aux termes de l'article 5.1 proposé dont nous avons déjà parlé.

Puis-je passer au français pour une minute?

Section 11 recognizes the rights of the employer with regard to staff relations. The intent with the proposed clause is to recognize the right of the employer in matters of employment equity and to define employment equity.

It also refers to the partial responsibility of the Public Service Commission in implementing employment equity programs and it defines employment equity criteria.

Mme Langan: Monsieur le président, je suis désolée. J'essaye tant bien que mal de suivre, mais vous allez très vite.

M. Fleury: J'ai simplement ajouté quelques mots en français en ce qui concerne le droit des gestionnaires.

Dans l'article 11 de la Loi sur la Gestion des Finances publiques, on parlait de mesures disciplinaires mais on ne précisait pas le droit des gestionnaires de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. C'est ce que fait cette modification. On y explique aussi la relation que nous entretenons avec la Commission de la Fonction publique en ce qui concerne la mise en oeuvre de programmes d'équité en matière d'emploi.

Mme Langan: Je suis désolée, je ne voulais pas vous interrompre parce que vous parliez français, je voulais seulement que vous ralentissiez un peu.

M. Fleury: C'est très bien.

Mme Langan: Cet article porte donc sur l'équité en matière d'emploi.

M. Fleury: C'est exact.

Mme Langan: Est-ce qu'il traite des mesures disciplinaires concernant l'équité en matière d'emploi?

M. Fleury: Non.

[*Texte*]

Ms Langan: Well, I thought this was a section about discipline.

Mr. Fleury: No, it defines the roles and responsibilities of Treasury Board as employer, of which discipline is one component.

Ms Langan: So this falls, then, under "Paragraph 11(2)(f) of the said Act is repealed and the following substituted therefor:". Is that right?

Mr. Fleury: Yes. Do you have the text in front of you?

Ms Langan: The bill?

Mr. Fleury: Yes, I started to read from it: "designate persons or groups of persons"

Ms Langan: Yes, I have that.

Mr. Fleury: I just wanted to make sure. The page reference was page 166.

Ms Langan: Proposed paragraph 11(2)(g) is about termination and demotion in the Public Service.

Mr. Fleury: Yes.

Ms Langan: Proposed paragraph 11(2)(g.1) is about employment equity.

Mr. Fleury: Yes. There was a previous request by one of the members, Mr. Chairman, for the complete section with respect to the roles and responsibilities of Treasury Board. Unfortunately, it's not here. If we had it in front of us, you would see that we don't only discipline people but we also establish standards with respect to training. We establish standards with respect to personnel policies.

So here it's personnel policies, training, employment equity. At the end—or whether it's in the same sequence, I'm perhaps repeating—it has to do with code of discipline.

Ms Langan: I'm still having trouble here. I understand what you're saying. You know, paragraphs 11(2)(a) to maybe (z) cover a whole range of things. What I'm having difficulty with is seeing (g.1) under (g), if that's where it's going to be, which is talking about termination and discipline. Here we're talking about employment equity. Maybe I'm all wet here but I'm not sure that's where it belongs because it would seem that they should at least have some relationship if they're under (g).

• 1655

The Chairman: You're saying if (g.1) were called (h), then there's clearly no connection.

Ms Langan: That might solve part of my problem, and I wish we could see it in the full context.

The Chairman: It will be (h). Legal counsel has suggested it would be (h).

Mr. Walsh: If I could explain, Mr. Chairman, these numbers will all be adjusted finally when the bills are printed. This is for convenience of drafting. The drafter uses a point one system to enable a paragraph to be inserted between the existing (f) and the existing (g).

[*Traduction*]

Mme Langan: Je croyais que cet article portait sur les mesures disciplinaires.

M. Fleury: Non, il définit les attributions du Conseil du Trésor à titre d'employeur, attributions dont la discipline n'est qu'un élément.

Mme Langan: Cela figure donc au paragraphe où l'on dit «l'alinéa 11(2)f) de la même loi est abrogé et remplacé par ce qui suit». Est-ce exact?

M. Fleury: Oui. Avez-vous le texte sous les yeux?

Mme Langan: Le projet de loi?

M. Fleury: Oui, que j'ai lu à partir de «indiquer les personnes ou les groupes de personnes défavorisées».

Mme Langan: Oui, j'ai ce texte.

M. Fleury: Je voulais simplement m'en assurer. Vous pouvez aussi vous reporter à la page 166.

Mme Langan: L'alinéa 11(2)g) proposé porte sur le licenciement et la rétrogradation dans la Fonction publique.

M. Fleury: C'est exact.

Mme Langan: L'alinéa 11(2)g.1) proposé traite de l'équité en matière d'emploi.

M. Fleury: C'est exact. Monsieur le président, un des membres du comité avait demandé que l'on inclue dans ce cahier l'article complet concernant les attributions du Conseil du Trésor. Malheureusement, il ne figure pas ici. Si nous l'avions sous les yeux, nous pourrions voir clairement qu'on ne parle pas seulement de mesures disciplinaires, mais aussi de l'établissement de normes de formation. Il s'agit aussi d'établir des normes de gestion du personnel.

On parle donc de gestion du personnel, de formation et d'équité en matière d'emploi. Au bout du compte, et que cela soit dans cet ordre ou non et sans vouloir me répéter, tout cela est lié à un code de discipline.

Mme Langan: J'ai encore des difficultés. Je comprends ce que vous dites. Mais, vous savez, les alinéas 11(2)a) à z) peuvent porter sur toute une gamme de choses. Ce qui me pose problème, c'est de voir l'alinéa g.1) sous g), si c'est là qu'on a l'intention de le mettre, alors que l'alinéa g) porte sur le licenciement et la discipline. Dans le cas présent, il s'agit d'équité en matière d'emploi. Je suis peut-être complètement à côté de la plaque, et je ne sais trop où l'on devrait mettre cette disposition, mais il me semble qu'elle n'a aucun lien avec le contenu de l'alinéa g).

Le président: Vous dites que si l'alinéa g.1) portait plutôt la lettre h), il serait alors clair qu'il n'y a pas de lien entre ces deux dispositions.

Mme Langan: Cela réglerait une partie du problème, mais j'aimerais connaître tout le contexte.

Le président: Cet alinéa sera l'alinéa h). Notre conseil juridique me dit que sera l'alinéa h).

M. Walsh: Si vous me permettez de vous expliquer, monsieur le président, la numérotation sera ajustée au moment de l'impression définitive du projet de loi. Nous avons procédé ainsi simplement parce que c'est plus pratique. Le rédacteur emploie un système de numérotation avec point qui lui permet d'insérer une disposition entre les alinéas existants f) et g).

[*Text*]

Ms Langan: If we're not all driven to drink by the time we get there, we'll figure that out.

This clause, we are assuming now, has nothing to do with discipline. We're not talking about these folks being in any way connected to the clause that's above this.

Mr. Fleury: No. It's because we're dealing with amendments and it gives an impression that the last amendment had to do with discipline. Now we're embarking on employment equity.

Section 11 will be provided. Concerning the powers in the board, it starts by determining the public service respecting human resource management and the determined requirements for training and development.

In terms of sequence, one could say that employment equity should go after training and development. I don't know.

Ms Langan: Actually, I'd like to know what else is in this section on employment equity.

Mr. Fleury: There are 11 sections and they're all human resource management. One component we dealt with was discipline and code of discipline

Ms Langan: What I'm trying to say is I would like to see this in context with anything else that we have on employment equity. Is this now saying that somehow we've seen the light and we're going to include ourselves under the employment equity legislation? It's not in any context that you can sort of get a hook on.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, there has been—to put it in an historical context—a dearth of clear authority for the employer of the largest organization in this country to take action on the employment equity fund. It's been assumed that the power was there. It has been exercised but it is not clearly in law, and what this does is put it clearly in law.

Ms Langan: It doesn't tie us to the Employment Equity Act.

Mr. Edwards: Not at this stage.

Ms Langan: We're still exempt from it.

Mr. Edwards: Yes.

The Chairman: The clerk has a copy of that and maybe he can photocopy that.

Mr. Fee: Mr. Chairman, you may have answered my question already by indicating you intend to designate this as (h). You've been getting off the hook and I thought I should ask you a question relative to these amendments. It appears to me that this is adding something to the bill that was not here before. Are you going to accept this amendment as being in order?

The Chairman: I will take it under advisement.

Mrs. Catterall: If I could assist the chairman and the member, he might refer to clause 5 of the bill, which deals with exactly this issue.

Mr. Fee: It is nothing new that's being added to the bill. There is a reference that legitimizes it.

[*Translation*]

Mme Langan: Si nous ne sommes pas tous devenus alcooliques d'ici là, nous nous y retrouverons.

Nous pouvons donc présumer que cette disposition n'a rien à voir avec les mesures disciplinaires. Ces personnes n'ont donc rien à voir avec le contenu de l'alinéa précédent.

M. Fleury: Non. Nous traitons de modifications et cela peut laisser croire que la dernière modification portait sur la discipline. Nous parlons maintenant d'équité en matière d'emploi.

L'article 11 vous sera fourni. En ce qui concerne les pouvoirs de la commission, on décrit d'abord les pouvoirs de gestion des ressources humaines, puis on décrit les exigences en matière de formation et de perfectionnement.

Pour ce qui est de l'ordre, on pourrait peut-être parler d'équité en matière d'emploi après la formation et le perfectionnement. Je n'en sais rien.

Mme Langan: En fait, j'aimerais savoir quels sont les autres sujets abordés dans cet article sur l'équité en matière d'emploi.

M. Fleury: Il y a onze articles portant sur la gestion des ressources humaines. Un des éléments dont nous avons traité est la discipline et le code de discipline.

Mme Langan: Ce que je veux dire, c'est que j'aimerais voir tout le contexte entourant l'équité en matière d'emploi. Est-ce qu'on dit ici qu'on a enfin compris et que le gouvernement sera aussi régi par les lois sur l'équité en matière d'emploi? Nous n'avons pas de contexte qui nous permette de mieux comprendre de quoi il s'agit.

M. Edwards: Monsieur le président, pour remettre la question dans une perspective historique, le plus grand employeur du pays ne disposait pas jusqu'à présent des pouvoirs précis lui permettant d'établir un fonds pour l'équité en matière d'emploi. On a toujours présumé que ce pouvoir existait. Il a d'ailleurs été exercé mais il est mal défini dans la loi. Avec cette disposition, ce sera clair.

Mme Langan: Cela ne nous assujettit pas à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

M. Edwards: Non, pas pour l'instant.

Mme Langan: Nous sommes encore exclus de son application.

M. Edwards: C'est exact.

Le président: Le greffier en a une copie qu'il pourra faire photocopier.

M. Fee: Monsieur le président, vous avez peut-être déjà répondu à ma question en indiquant que cet alinéa deviendra l'alinéa h). Vous vous en tirez à bon compte mais il faut que je vous pose une question sur ces modifications. Il me semble qu'on ajoute ici un aspect qui n'était pas dans le projet de loi auparavant. Jugez-vous cette modification recevable?

Le président: Je prends la question en délibéré.

Mme Catterall: Si je peux aider le président et le député, je les renvoie à l'article 5 du projet de loi qui porte exactement sur la même question.

M. Fee: On n'ajoute rien de nouveau au projet de loi. Une autre clause justifie cette modification.

[*Texte*]

Mrs. Catterall: If I may clarify something one of our witnesses said in saying that this section defines the responsibilities of the Treasury Board, it does say Treasury Board may, so I don't think that's defining responsibilities. It's defining powers that it may exercise or not exercise as it wishes.

Mr. Edwards: Yes. It is permissive and therefore it is the assignment of a power. Then there is accountability for the exercise of that power, which may lead the person powered into assuming the responsibilities.

Mrs. Catterall: Is there accountability for the non-exercise of power?

Mr. Edwards: I'm sure there is; it's up to you to exercise it.

• 1700

Mrs. Catterall: Not when it says "may", there isn't.

The Chairman: I would like to move on to clause 90.

Mrs. Catterall: How late are we going?

The Chairman: We're going to 5.30 p.m.

Some of you may have clause 86 next in your book, but clause 86 will be last. We'll go to clause 90, page 187 in the binder.

When they were originally handed out they were handed out in three packets and then put together in one packet. The chairman is working from the old three packets, so we're doing it for the convenience of the chair, one of the few liberties the chair has asked for. The chair is demanding.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I believe the amendment to clause 90 is a change to the French wording, as indicated on the sheet that was circulated. There's no substantive change.

The Chairman: We'll move on to clause 95.

Ms Langan: Maybe they can just tell me something without digging all the way back. I have a note here telling me to see page 63 of this document. Did we deal with clause 92 already? Was there some reference to clause 92? It's my page 93, by the way.

There was a reference to it in an earlier clause. It was clause 57, with reference to deployment. We were told there was also something in clause 92. I don't see anything in here that actually refers to clause 57.

Mr. Edwards: Clause 92 just concerns transitional arrangements for people who are on probation at the time the legislation comes into effect.

Ms Langan: Is there something under deployment that talks about people on probation? Maybe that's it.

Mr. Edwards: No, I don't think so. You don't go on probation if you're deployed, under the provisions in this act.

Ms Langan: You don't go on deployment if you're on probation either.

[*Traduction*]

Mme Catterall: J'aimerais qu'on apporte une mise au point: un de nos témoins a déclaré que cet article définit les responsabilités du Conseil du Trésor. Or, on y dit «Le Conseil du Trésor peut». Je ne crois donc pas qu'on y définisse les responsabilités, mais plutôt des pouvoirs qui peuvent être exercés ou non, selon le bon vouloir du Conseil du Trésor.

M. Edwards: Oui. On donne une permission et on confère ainsi un pouvoir. Mais le Conseil du Trésor doit aussi rendre des comptes quant à l'exercice de ce pouvoir, ce qui peut le mener à assumer ses responsabilités.

Mme Catterall: Est-ce qu'on doit rendre des comptes quant au défaut d'exercer un pouvoir?

M. Edwards: J'en suis certain; c'est à vous d'y veiller.

Mme Catterall: Non, pas si l'on dit «peut» dans le projet de loi.

Le président: J'aimerais que l'on passe à l'article 90.

Mme Catterall: Jusqu'à quelle heure allons-nous?

Le président: Jusqu'à 17h30.

Il y en a peut-être parmi vous qui ont dans leur document l'article 86 à la suite, mais l'article 86 viendra en dernier. Nous allons passer à l'article 90, à la page 187 du classeur.

À l'origine, la documentation a été fournie en trois paquets qui ont été ensuite regroupés en un seul. Votre président travaille sur les trois anciens paquets et nous opérons ainsi pour lui faciliter la tâche, c'est l'un des petits services qu'il vous demande. La présidence est décidément très exigeante.

M. Edwards: Monsieur le président, il me semble que l'amendement apporté à l'article 90 modifie simplement le texte français du projet de loi, d'après la feuille qui a été distribuée. Il n'y a pas de changement de fond.

Le président: Passons à l'article 95.

Mme Langan: Il y a une chose que vous pourriez peut-être m'expliquer sans que l'on ait à retourner complètement en arrière. J'ai ici une note qui me dit d'aller voir à la page 63 de ce document. Avons-nous déjà examiné l'article 92? A-t-il été question de l'article 92? Je vous signale que ça se trouve à la page 93 de mon document.

On y a fait référence dans un article antérieur. Il s'agissait de l'article 57, au sujet de la mutation. On nous a dit qu'il y avait quelque chose à l'article 92. Je ne vois rien là qui se rapporte en fait à l'article 57.

M. Edwards: L'article 92 ne porte que sur les dispositions transitoires s'appliquant aux personnes qui sont stagiaires au moment où la loi entre en vigueur.

Mme Langan: Y a-t-il quelque chose à propos des stagiaires au chapitre des mutations? C'est peut-être ça la référence.

M. Edwards: Non, je ne crois pas. D'après les dispositions de la loi, on ne peut pas devenir stagiaire lorsqu'on est muté.

Mme Langan: On ne peut pas non plus faire l'objet d'une mutation lorsqu'on est stagiaire.

[*Text*]

Mr. Edwards: I'm sorry...

Ms Langan: You said you don't go on probation if you've been deployed. Does that also mean you don't go on deployment if you're on probation?

Mr. Edwards: Yes, you could.

Ms Langan: Maybe that's what the reference is, then.

Mr. Edwards: That could be it.

The Chairman: Could we go to clause 95.

Mr. Edwards: This is back again to staff relations.

Mr. Love: With respect to clause 95, Mr. Chairman, the Public Service Staff Relations Board suggested that subclause 95(1) ought to be examined with a view to having those employees who were designated for the last round of collective bargaining deemed to occupy designated positions for the next round of bargaining. Indeed, the concluding words of subclause 95(1) as contained in the bill as tabled were unnecessary.

• 1705

What subclause 95(1) contemplates is a situation where the parties are in negotiations when Bill C-26 comes into force. What the amendment to clause 95 does is more clearly recognize that in a case such as that, designated employees would already have been agreed to by the parties or determined by the Public Service Staff Relations Board. So if subclause 95(1) were to remain unchanged, it would force a re-determination of designated employees, which was not the intent, and would be counter-productive. The original intent of subclause 95(1) is to recognize that employees who have been determined by the parties or determined by the Public Service Staff Relations Board to be designated employees will be deemed to be occupants of designated positions until that particular round of negotiations is completed.

The Chairman: And clause 99 is also the same type of changes, and the explanation is the same for 99 as it is for 95.

Mr. Love: Yes, it is, Mr. Chairman.

The Chairman: Moving on then to clause 104...

Mr. Love: The Public Service Staff Relations Board noted that inasmuch as subclause 104(1) continues a bargaining unit certification, there would be no need to have the staff relations board review exclusions from that bargaining unit from the very beginning. In support of its position, the staff relations board pointed out that the employer's ability to propose additional exclusions, if necessary, is already provided for pursuant to proposed section 5.2, which you'll find at page 88 of the binder. On the other hand, a bargaining agent's ability to challenge exclusions, if necessary, is already provided for pursuant to proposed section 5.3, which you'll find at page 89 of the binder. As a result, there is simply no need to continue with subclauses (3), (4), and (5) of clause 104, and so the effect of the amendment to clause 104 is to delete subclauses (3), (4), and (5).

[*Translation*]

M. Edwards: Excusez-moi...

Mme Langan: Vous nous dites que l'on ne peut pas être stagiaire si l'on fait l'objet d'une mutation. Est-ce que cela signifie aussi que l'on ne peut pas être muté si on est stagiaire?

M. Edwards: Si, c'est possible.

Mme Langan: C'est peut-être donc ça la référence.

M. Edwards: C'est bien possible.

Le président: Est-ce qu'on peut passer à l'article 95?

M. Edwards: On en revient aux relations de travail.

M. Love: Au sujet de l'article 95, monsieur le président, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a proposé que l'on examine le paragraphe 95(1) de manière à ce que les employés qui ont été désignés lors de la dernière négociation collective soient réputés occuper un poste désigné au cours de la négociation suivante. Les derniers mots du paragraphe 95(1) qui figurent dans le projet de loi déposé sont en fait inutiles.

Le paragraphe 95(1) prévoit le cas où les parties seraient en cours de négociation au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi C-26. L'amendement ainsi apporté à l'article 95 reconnaît plus clairement que dans un tel cas, les employés désignés auront déjà été reconnus comme tels par les parties ou qualifiés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Si l'on ne modifiait pas le paragraphe 95(1), on serait donc obligé de qualifier à nouveau les employés désignés, ce qui n'était pas l'intention à l'origine et serait contraire à l'objectif fixé. Dans l'esprit du paragraphe 95(1), il s'agissait d'établir à l'origine que les employés considérés comme des employés désignés par les parties ou qualifiés comme tels par la Commission des relations de travail dans la fonction publique seraient réputés occuper un poste désigné jusqu'à ce que les négociations en cours prennent fin.

Le président: L'article 99 apporte le même type de changement et l'explication est la même que pour l'article 95.

M. Love: Oui, en effet, monsieur le président.

Le président: Passons alors à l'article 104...

M. Love: La Commission des relations de travail dans la fonction publique a indiqué que dans la mesure où le paragraphe 104(1) maintient l'accréditation de l'unité de négociations, il n'est pas nécessaire qu'elle revoie dès le départ les postes de direction ou de confiance. Pour justifier cette position, la Commission des relations de travail a fait remarquer que l'employeur avait déjà la possibilité, si nécessaire, de proposer des postes de direction ou de confiance supplémentaires en vertu de l'article 5.2 proposé, que vous trouverez à la page 88 du classeur. De son côté, l'agent négociateur a d'ores et déjà la possibilité, si nécessaire, de contester ces exclusions en vertu des dispositions de l'article 5.3 proposé, que vous trouverez à la page 89 du classeur. De ce fait, il n'est donc plus nécessaire de conserver les paragraphes (3), (4) et (5) de l'article 104, et l'amendement apporté à l'article 104 a donc pour effet de supprimer les paragraphes (3), (4) et (5).

[*Texte*]

The Chairman: We go now to clause 86, page 178 in the binder.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, may I first of all introduce to the committee Mr. Alan Winberg, Director of Policy and Evaluation in the Administrative Policy Branch of the Treasury Board Secretariat. He is our specialist in the field of surplus Crown assets.

• 1710

Mr. Alan Winberg (Director, Policy and Evaluation, Administrative Policy Branch, Treasury Board Secretariat): There are two small amendments. The amendment to proposed section 14 in clause 86 is an amendment to the French translation. Somebody goofed when we did the first translation. On proposed section 15, we simplified it so that it was not necessary to refer to the Financial Administration Act. In plain English, we made the meaning of the clause apparent without having to make reference to the act.

The Chairman: Obviously, Mr. Winberg has sat back and has used simple language such as "goofed" and "simplified legislation", obviously trying to play into the hands of the committee by hoping that there will be no questions.

Mrs. Catterall: It's very much appreciated by this member of the committee.

The Chairman: So that completes that segment.

Ms Langan: I have some questions, Mr. Chairman. First of all, I think we all want to thank these folks for their patience through what is a very tedious process, and for the work they did. I really appreciate it. I don't always understand the bureaucratese but I certainly appreciate the effort, and I am sure my colleagues join me. I also have some questions about how we proceed from here. When should I ask those questions?

The Chairman: Right about now, but perhaps the chairman could try to figure out where he thinks the committee is.

We have talked about Mrs. Catterall's motion, that we would go through and discuss the amendments. The second phase would be to look at the clauses where no amendments have been made, where witnesses have come forward and have talked about amendments. My understanding was that you would then want to have a period of time to explain why these amendments didn't take place. In other words, you haven't done these amendments, why not? That is my understanding of where we proceed from now.

Going through this compilation, we have about 10 clauses where witnesses came forward and suggested amendments to the bill based on the written presentations made. So that is where we are at with discussing those.

[*Traduction*]

Le président: Nous passons maintenant à l'article 86, page 178 du classeur.

M. Edwards: Monsieur le président, laissez-moi tout d'abord présenter aux membres du comité Alan Winberg, directeur de la Politique de gestion administrative et de l'évaluation au sein de la Direction de la politique administrative du secrétariat du Conseil du Trésor. C'est notre spécialiste en matière de biens de surplus de la Couronne.

M. Alan Winberg (directeur, Politique de gestion administrative et de l'évaluation, Direction de la politique administrative, Secrétariat du Conseil du Trésor): Il y a deux petits amendements. L'amendement apporté au nouvel article 14 proposé à l'article 86 du projet de loi est un amendement qui porte sur la version française. Quelqu'un a commis une gaffe lorsqu'on a fait la traduction au départ. Quant au projet d'article 15, nous avons apporté une simplification pour qu'il ne soit plus nécessaire de se référer à la Loi sur l'administration financière. Nous nous sommes exprimés en bon anglais et nous avons fait en sorte que le sens de l'article apparaissait clairement sans que l'on ait à se reporter à la loi.

Le président: On voit que M. Winberg passe rapidement sur des expressions toutes simples comme «commettre une gaffe» ou «simplifier la législation», de toute évidence pour plaire au comité dans l'espoir qu'on ne lui posera pas de questions.

Mme Catterall: En tant que membre de ce comité, c'est une chose que j'apprécie particulièrement.

Le président: Voilà qui met fin à cette partie.

Mme Langan: J'ai plusieurs questions à poser, monsieur le président. Auparavant, il nous faut remercier tous les responsables pour la patience dont ils ont su faire preuve tout au long de cet examen particulièrement ennuyeux, et pour le travail qu'ils ont su accomplir. Je leur en suis très reconnaissante. Je ne comprends pas toujours le jargon des bureaucrates, mais je n'ai pas manqué d'apprécier leur travail, et je suis sûre qu'il en est de même pour mes collègues. Je me pose maintenant un certain nombre de questions sur la façon dont nous allons procéder. À quel moment devrais-je poser ces questions?

Le président: C'est le moment, mais il serait sans doute opportun que le président s'efforce de faire le point.

Nous avons parlé de la motion de Mme Catterall, que nous allons examiner et puis nous allons discuter les amendements. Lors d'une deuxième étape, nous allons examiner les articles qui ne comportent pas d'amendements alors que des témoins se sont présentés et ont parlé d'amendements. D'après moi, vous aurez besoin de disposer d'un certain temps pour expliquer pour quelle raison ces amendements n'ont pas été apportés. Autrement dit, si vous n'avez pas apporté d'amendements, quelles sont vos raisons? C'est comme cela que je vois la façon dont nous allons procéder.

D'après les données recueillies, il y a une dizaine d'articles sur lesquels des témoins sont venus proposer des amendements au projet de loi en fonction des mémoires présentés par écrit. C'est de cela que nous nous proposons de discuter.

[*Text*]

If we look at clause 13, five or six amendments might have been suggested. I am now speaking from my position. Rather than asking why a, b, c, d, e, f and g weren't considered... You have seen the witnesses' comments. You might be interested in moving amendment 13a but not 13b, c, d, e, f and g, for example. You might say that you would be willing to move 13a if we get to clause by clause—so we can discuss that specifically—but you don't know what would be gained by discussing b, c, d, e, f and g, for example. That's where I am coming from right now.

We have a meeting scheduled for tomorrow. What I am recommending is that we cancel tomorrow's meeting. We have asked the witnesses a number of questions. I hope the witnesses could get back to us as soon as possible, PDQ, and that would give them time to do that. It would also provide members with Thursday, Friday and Monday to make their amendments to the clerk and work with the legal counsel, and then hopefully we could start clause by clause on Tuesday. That is what I will throw out to the committee to discuss.

• 1715

Ms Langan: I appreciate everything you have said. I wish that it was Thursday, Friday, Saturday, Sunday, Monday, Tuesday, Wednesday, Thursday to get into clause-by-clause study because it is tough getting it ready. With your explanation of how we go into the next phase, you hope we will limit ourselves to one clause, such as if you had a, b, c, d, and e.

Sometimes, whether or not you are going to move an amendment will depend on what kind of explanation you get. It might well be that this group of learned men would convince us that they had looked at it and the rationale is logical and we should not go ahead with an amendment. To say: "I would move an amendment on (a), so let's discuss it", is pretty hard to do because based on the discussion you may or may not be persuaded to not bother with an amendment where you were not sure before that.

I want you to understand what you are getting at. I think sometimes it's pretty tough to do as you try to understand all of this stuff together. I hope that we're all genuinely trying to understand all this stuff.

The other thing I wanted to ask, then, is if you can tell us what the meeting schedule will be for next week. Can we can determine that?

The Chairman: Right now we do have a meeting scheduled for tomorrow at 11 a.m. That would be from 11 a.m. to 12.30 and then...

Ms Langan: But you said we would go next week into clause-by-clause study. Does that mean going through these clauses that do not have amendments and then going on to our amendments?

[*Translation*]

À l'article 13, par exemple, cinq ou six amendements peuvent avoir été proposés. Je vous expose alors mon point de vue: Plutôt que de se demander pour quelle raison les amendements a, b, c, d, e, f et g n'ont pas été pris en compte... vous avez entendu parler les témoins. Il se peut, par exemple, que vous auriez voulu présenter l'amendement 13a, mais pas les amendements 13b, c, d, e, f et g. Vous pouvez très bien proposer d'adopter l'amendement 13a quand nous en serons à l'étude article par article—et nous pourrons alors en discuter en détail—mais je ne vois pas à quoi cela nous servirait de discuter aussi des amendements b, c, d, e, f et g. Voilà où je voulais en venir.

Nous avons une séance prévue pour demain. Je recommande son annulation. Nous avons posé aux témoins un certain nombre de questions. J'espère que les témoins seront en mesure de nous recontacter le plus tôt possible, dans les meilleurs délais, et nous leur laisserons le temps nécessaire. Je vais laisser aussi aux membres du comité le jeudi, le vendredi et le lundi pour présenter leurs amendements au greffier et travailler avec le conseiller juridique, et j'espère que nous serons prêts mardi à passer à l'examen article par article. Voilà ce que je propose aux membres du comité.

Mme Langan: Tout ce que vous venez de dire me paraît excellent. J'aurais voulu disposer du jeudi, du vendredi, du samedi, du dimanche, du lundi, du mardi, du mercredi et du jeudi suivant pour passer à l'étude article par article parce qu'il n'est pas facile de se préparer. Après avoir entendu votre explication de la façon dont nous allons procéder lors de l'étape suivante, j'espère que nous allons nous en tenir à l'étude d'un article à la fois, comme s'il s'agissait des paragraphes a, b, c, d et e.

Parfois, c'est en fonction de l'explication que l'on reçoit que l'on va déposer ou non un amendement. Il est bien possible que les éminents spécialistes qui nous conseillent arrivent à nous convaincre qu'ils ont bien examiné la question, que tout est logique et qu'il ne convient pas de maintenir l'amendement. Il est bien difficile de dire «je propose un amendement au point a), il faut en discuter», parce qu'en fonction de la discussion qui a eu lieu précédemment, un amendement sur lequel vous n'étiez jusqu'alors pas sûrs vous paraît désormais inutile.

Il nous faut bien comprendre où nous nous en allons. Parfois, ça me paraît bien difficile lorsqu'on essaie de saisir la portée de l'ensemble. J'espère que nous cherchons tous véritablement à bien comprendre tout ce qui se passe.

Ce que je voulais aussi savoir, c'est si vous pouvez fixer la date de la séance de la semaine prochaine. Est-ce qu'on peut la fixer dès maintenant?

Le président: Pour l'instant, nous avons une séance prévue pour demain à 11 heures. Il était prévu qu'elle durerait de 11 heures à 12h30 et puis...

Mme Langan: Vous venez cependant de nous dire que nous allions passer la semaine prochaine à l'étude article par article. Est-ce que cela veut dire que nous allons d'abord examiner les articles sur lesquels il n'y a pas d'amendement puis passer ensuite à ceux sur lesquels portent nos amendements?

[*Texte*]

The Chairman: Mr. Kempling, do you have any comments?

Mr. Kempling (Burlington): I would like to see some certainty as to when we are going to start clause-by-clause study. In fact, Mr. Chairman, I have written out a motion here. If we can agree without going through a motion, that would be fine. I would like to have some certainty that next Tuesday we are going to start clause by clause.

The Chairman: I guess the question is...

Mr. Kempling: These continuous explanations are fine. I have no objection to them. I think we have been accommodating and have been on this for five or six weeks. We have listened to every witness who was brought forward. We put our amendments down. We have put the regulations pertaining to the legislation down. I think we have been pretty open and straightforward about this.

We have had the officials here endlessly and that is what their job is. I want some certainty that come next Tuesday we will start clause-by-clause study, that is all.

The Chairman: I guess the question I heard from Ms Langan was that as we go through this, indeed we find it's a complex bill. We get to clause 8 and suddenly something comes up and she is saying, "Can we stand clause 8 and are you willing to work that way?"

An hon. member: That is standard.

The Chairman: That was one of the concerns I thought you were raising.

Ms Langan: This is what I understood in the explanation you just gave us. You said after what we have done up until now, we would then look at the bill where there have been presentations by groups that have said we think there should be an amendment here. Then we would go through those and explore why there is not an amendment. Then we would start clause by clause.

The Chairman: That indeed was the original intent. We would take a look at the clauses that have not been discussed where witnesses came forward.

Ms Langan: Yes.

The Chairman: That was the original intent and that is where we are now.

What I then suggested was that maybe we not do that because indeed you may have wanted to move 13(a) and all that. Right now, Mrs. Catterall's motion is that we then ask questions on these 10 clauses that I have. There might be 9 or there might be 11. I'm not sure on that. That is where we are right now.

This is what I'm suggesting. We have asked the witnesses for information. Maybe we can delay the meeting tomorrow so the witnesses have a chance to fill in all those questions. That would give us until Tuesday and then ideally we would

[*Traduction*]

Le président: Monsieur Kempling, vous voulez dire quelque chose?

M. Kempling (Burlington): Je voudrais bien que l'on fixe précisément la date à laquelle nous allons entreprendre l'étude article par article. J'ai d'ailleurs rédigé une motion à ce propos, monsieur le président. Si nous pouvons nous passer de motion, très bien. Je veux être sûr, jusqu'à un certain point, que nous allons passer à l'étude article par article mardi prochain.

Le président: Il me semble que le problème...

M. Kempling: C'est très bien de donner toutes sortes d'explications. Je n'ai rien à redire à cela. Il me semble que nous avons été accomodants et cela fait cinq ou six semaines que nous nous occupons de cela. Nous avons entendu tous les témoins qu'on a voulu faire comparaître. Nous avons présenté nos amendements. Nous avons rédigé le règlement d'application de la loi. Il me semble que tout a été fait dans les règles et bien ouvertement.

Nous imposons des séances interminables aux fonctionnaires car c'est pour cela qu'ils sont là. Je veux avoir certaines assurances que nous allons entreprendre l'étude article par article mardi prochain, c'est tout.

Le président: Il me semble que le problème que soulève Mme Langan c'est qu'à mesure que nous avançons, nous nous apercevons que ce projet de loi est complexe. En voyant l'article 8, quelqu'un va peut-être se lever pour demander: «peut-on réserver l'article 8, est-il possible de procéder de cette manière?»

Une voix: C'est la procédure habituelle.

Le président: Je croyais que j'étais l'une des préoccupations dont vous faisiez état.

Mme Langan: C'est ce que j'ai compris d'après l'explication que vous venez de nous donner. Vous nous avez dit qu'une fois la présente étape terminée, nous allions passer à l'examen des articles du projet de loi sur lesquels certains groupes étaient intervenus pour proposer des amendements. Nous allions examiner ces articles et voir pour quelle raison aucun amendement n'avait été apporté. Ensuite, nous passerions à l'étude article par article.

Le président: C'est ce qui était prévu à l'origine. Nous examinerions les articles dont on n'a pas discuté lorsque les témoins ont comparu.

Mme Langan: Oui.

Le président: C'est ce qui était prévu à l'origine et c'est là où nous en sommes maintenant.

Je me disais que ce n'était peut-être pas là la façon dont vous voudriez procéder et que vous voudriez éventuellement proposer l'amendement 13a), et ainsi de suite. Pour l'instant, selon la motion proposée par Mme Catterall, nous pourrions alors poser des questions sur les 10 articles que j'ai ici, ce pourrait tout aussi bien être 9 ou 11. Je ne suis pas sûr du chiffre. Voilà où nous en sommes maintenant.

Voici ce que je propose: Puisque nous avons demandé des renseignements aux témoins, nous pourrions peut-être reporter la séance de demain pour que les témoins puissent répondre par écrit à toutes ces questions. Cela nous laisserait

[*Text*]

continue next week with the same sort of scheduled meetings on Tuesdays at 9.30 a.m., Wednesdays at 3.30 p.m. and Thursdays at 11 a.m. That would get us into clause by clause and then you can raise the amendments. It starts us into clause by clause starting on Tuesday.

Ms Langan: We are talking Tuesday sometime during the meeting or are we going to go through the exercise? I gather from Mr. Kempling that he wants to do it simultaneously or something?

• 1720

Mr. Kempling: You see, what we're doing now is doing it twice.

The Chairman: From what I understand, Mr Kempling would like to start clause by clause Tuesday morning.

Mr. Kempling: That's right.

Ms Langan: I understand that. He's saying now that we're doing it twice, but when we wanted to do it while we were going through where the amendments are, and cover the ones where there were no amendments, we were told that we were going to go through that process later, and not to do it now.

We could have done it as we went through these clauses and there was an agreement at the beginning that we would leave these off until later. Now we're somehow made to feel as though we're delaying the procedure because now we want to do something we've already agreed to do. I don't think that's our intent at all. I would have been perfectly happy to talk about those clauses. I'm sure Marlene would, too, as we went through these clauses very painfully.

The Chairman: Again, what the chairman's saying is that we have five or six amendments in some clauses. In some we have only one or two. Indeed, the witnesses haven't made any changes to those amendments. I don't imagine there's any intent.

So if it's an amendment that you look at and think is important, you may decide to raise it. You may decide to bring it forward. You then may decide to withdraw the motion, take it to report stage. We all know that. I'm just trying to avoid a discussion of amendments that no member has any intention of supporting and bringing forward. In other words, just concentrate our debate on those motions where the members are willing to put their name beside the motion and discuss it.

Ms Langan: Okay, but this is a change from what we had agreed to. I want that really clear.

The Chairman: Ms Langan is correct. We agreed that we would go through this pile here. The second part was to go through the clauses where witnesses brought forward amendments that weren't discussed. That is correct. That's where we are right now.

[*Translation*]

alors jusqu'à mardi et, si tout va bien, nous pourrions poursuivre la semaine prochaine les séances régulièrement prévues du mardi à 9h30, du mercredi à 15h30 et du jeudi à 11 heures. Nous pourrions alors passer à l'étude article par article et vous pourriez proposer les amendements. Cela nous amènerait à entreprendre l'étude article par article le mardi.

Mme Langan: Cela veut dire mardi, à un moment donné au cours de la séance, ou bien allons-nous y consacrer toute la séance? Comme je le comprends, M. Kempling voudrait que cela se fasse simultanément ou quelque chose comme ça?

M. Kempling: Vous comprenez, ce que nous faisons à l'heure actuelle fait double emploi.

Le président: Si je comprends bien, M. Kempling voudrait que nous passions à l'étude article par article mardi matin.

M. Kempling: C'est exact.

Mme Langan: Je comprends bien. Il nous dit maintenant que cela fait double emploi, mais lorsque nous avons voulu le faire alors que nous examinions les articles comportant des amendements en examinant en même temps les articles qui n'en n'avaient pas, on nous a dit que nous y reviendrions plus tard, et nous en sommes là maintenant.

Nous aurions pu le faire au moment d'examiner ces articles et nous nous étions entendus au départ pour remettre la chose à plus tard. On nous laisse entendre maintenant que nous retardons les travaux alors que nous voulons faire ce sur quoi nous nous étions entendus. Ce n'est pas du tout comme ça que nous voyons les choses. Nous étions bien d'accord pour en parler au moment de l'examen de ces articles. Je suis sûre qu'il en était de même pour Marlene lorsque nous avons examiné tous ces articles si fastidieux.

Le président: Le président ne peut que vous répéter que certains articles comportent cinq ou six amendements, et d'autres, un ou deux seulement. En fait, les témoins n'ont rien changé à ces amendements. Il ne faut voir là aucune intention de leur part.

Donc, s'il y a un amendement qui vous paraît important, vous pouvez toujours décider de le déposer. Vous avez l'occasion de le présenter. Vous pourrez alors choisir de retirer la motion, de la reporter à l'étape du rapport. C'est là une chose que nous savons tous. J'essaie simplement d'éviter que l'on discute sur des amendements qu'aucun membre du comité n'a l'intention d'appuyer ni de déposer. Autrement dit, occupez-vous en priorité des motions que les membres du comité ont l'intention d'appuyer et de discuter.

Mme Langan: Très bien, mais ce n'est pas cela que nous avions décidé. Je veux que ce soit bien clair.

Le président: Mme Langan a raison. Nous avions convenu d'examiner toute la pile qui se trouve là. En second lieu, il était prévu d'examiner tous les articles sur lesquels les témoins ont présenté des amendements qui n'ont pas été discutés. C'est exact. C'est là où nous en sommes maintenant.

[*Texte*]

Ms Langan: My only argument to that is that we may not bother with amendments if we were satisfied. We may find that, after reviewing the explanation of why there was an amendment, there is no point to an amendment. So while it may expedite the work of the committee, it's sending us off to draft amendments on 10 clauses that may not require amendments.

The Chairman: Maybe I could ask our clerk to have our discussion here. Just assume I'm talking.

Mrs. Catterall: Can I raise another issue?

The Chairman: Can we just finish this point?

Mrs. Catterall: Well, I think it's very much related. I've now had two meetings with legal counsel on amendments. My suspicion is that he would not be able to have the amendments I want to put forward fully drafted by early next week, even. I think we'd better ask him about his time and what's possible.

The Chairman: Again, that was the question I asked of Mr. Kempling. There could be amendments that often come up during the course here. Indeed, you want to move a specific amendment, you're discussing with legal counsel, you're waiting to get it drafted. I think Mr. Kempling said it was fine, that we'd stand those clauses. Mr. Kempling's nodding in the affirmative.

Mrs. Catterall: So far we have worked only on amendments that were actually proposed by witnesses, not on new amendments that might come forward during the course of discussion. But even with that, as you will notice, most of our witnesses did not propose specific wording for amendments. Even if they did, I might not agree with that wording. So I'm trying to work out with legal counsel some pretty thorny and fundamental amendments here. Before we decide, I think we'd better have his advice on what he can accomplish in what period of time.

Ms Langan: Not to mention that some of us haven't had the opportunity to meet with legal counsel yet.

Mr. Walsh: I hesitate to cause the committee to delay its proceedings, but as Mrs. Catterall has pointed out, I've had two meetings with Mrs. Catterall. I've yet to receive all her instructions. I don't know what still lies ahead, but based on the two meetings we had, there wouldn't be time available, given other commitments and other committees that are meeting, to draft the motions for Mrs. Catterall by next Tuesday on those matters we have discussed, not to mention those we have not discussed. As Ms Langan has indicated, I have yet to meet with her as to what her intents might be or whether she has any intention to meet with me. I don't know; we're very early on in that stage.

[*Traduction*]

Mme Langan: Ma seule objection, c'est que nous ne prendrions peut-être pas la peine de discuter des amendements si on nous donnait les explications nécessaires. Nous pourrions nous apercevoir, après avoir pris connaissance des explications, qu'il n'est pas nécessaire que nous déposions un amendement. On facilite peut-être les travaux du comité, mais on nous envoie rédiger des amendements sur 10 articles qui n'en ont peut-être pas besoin.

Le président: Le greffier pourrait peut-être ici intervenir dans la discussion. Il pourrait parler à ma place.

Mme Catterall: Il y a aussi une autre question que j'aimerais soulever.

Le président: Ne pourrions-nous pas d'abord en finir avec celle-ci?

Mme Catterall: Les deux choses sont en fait liées. J'ai déjà assisté à deux séances sur les amendements en présence du conseiller juridique. Je doute qu'il puisse rédiger les amendements que je veux proposer pour le début de la semaine prochaine. Il serait bon, je pense, de lui demander de quel temps il dispose et quelles sont ses possibilités.

Le président: Cela ausi, c'est une question que j'ai posée à M. Kempling. Il y a souvent des amendements qui peuvent survenir en pleine séance. Celui qui veut présenter un amendement précis en discute en fait avec le conseiller juridique et attend qu'il soit rédigé. Cette façon de procéder convient, je crois, à M. Kempling, donc que ces articles peuvent être réservés. M. Kempling fait un signe d'assentiment.

Mme Catterall: Nous n'avons oeuvré pour l'instant que sur des amendements effectivement proposés par les témoins et non pas sur de nouveaux amendements pourraient surgir au cours de la discussion. Malgré cela, vous avez pu constater que la plupart de nos témoins n'ont pas formulé leurs amendements de manière précise. Même lorsqu'ils l'ont fait, je ne suis pas nécessairement d'accord avec leur formulation. C'est ainsi que je m'efforce de rédiger en compagnie du conseiller juridique des amendements tout à fait essentiels et dont la formulation est assez épineuse. Avant de nous décider, je crois qu'il faudrait qu'il nous dise ce qu'il est en mesure de faire dans un tel délai.

Mme Langan: Sans parler du fait que certains d'entre nous n'ont pas encore eu la possibilité de s'entretenir avec le conseiller juridique.

M. Walsh: J'hésite à retarder les travaux du comité, mais, comme Mme Catterall vient de le signaler, j'ai eu deux entretiens prévus avec Mme Catterall, mais je n'ai pas encore reçu toutes ses instructions. Je ne sais pas ce qu'il nous reste à faire mais, étant donné les deux rencontres qui sont prévues, nous n'aurons pas le temps, en raison des autres engagements et du fait que d'autres comités se réunissent, de rédiger avant mardi prochain les motions demandées par Mme Catterall sur les questions dont nous avons discuté, sans parler de celles dont nous n'avons pas discuté. Comme vient de vous le dire Mme Langan, je n'ai pas encore pu la rencontrer pour savoir quelles étaient ses intentions. Je ne sais pas encore; nous n'en sommes qu'au tout début de cette étape.

[*Text*]

• 1725

Mr. Kempling: Mr. Chairman, there's nothing to say that because a witness presents a brief and suggests an amendment that the government is necessarily going to accept that. There's nothing to say that they accept any of it. Now, for her to ask for an explanation as to why we didn't move on that amendment... That's what you do at clause by clause. There's nothing to prevent a member from saying that witness A or their organization would like this amendment made, and why have you not done it? That's where the explanation will come from.

What I'm saying is that we are doing it double if we go through that and then go through it all over again when we come to clause by clause. I think we can just move right into clause by clause and get the thing going along. If there are amendments to be made and legal counsel is not ready, then we'll stand that clause if it's a substantive amendment or if you're not satisfied that the witnesses have given you adequate explanation. I say move into clause by clause next Tuesday and let her go. I'm prepared to put a motion to that effect if you so desire. Straightforward.

Ms Langan: Two things, Mr. Chairman. One is that I have not been able to meet with legal counsel because he is very busy, and that's not because I haven't been around. Number two, I appreciate what Mr. Kempling is saying, but I would like to ask you to go back and put the clerk's mouth in your place and tell us what the clerk was about to say.

The Clerk of the Committee: Thank you, Mr. Chairman. It's an interesting situation to be in. All I wanted to say, Mr. Chairman, is that of course there are witnesses who submitted a lot of recommendations and suggestions, which are contained in this package that the researcher has put together. We have dealt with the government amendments and some of the other points that have been raised by the witnesses. When we reach the appropriate clause, any member of the committee can question the officals as to why amendments were not made at a specific clause or if an amendment was made, why was it not done in a, b, c, d, as you said. If the explanations are not satisfactory, that would leave you all the leeway in the world to move the amendment that you consider to be adequate, or for that matter to move a subamendment to a government amendment that has already been suggested.

Ms Langan: I understand that, but it is a case of having to prepare those amendments in advance, not having an understanding. If we had agreed at the beginning that this is the way we would do it, I probably wouldn't be sitting here digging my heels in like this, but we agreed to something else. Quite frankly, with all due respect, and I realize I'm only the NDP and I'm only the third party here, I have not had the opportunity to discuss any of this with legal counsel

[*Translation*]

M. Kempling: Monsieur le président, rien ne dit que parce qu'un témoin présente un mémoire pour proposer un amendement, que le gouvernement va nécessairement l'accepter. Rien ne dit qu'on va l'accepter le moins du monde. Mme la députée veut maintenant avoir des explications sur les raisons pour lesquelles nous n'avons pas donné suite à cet amendement... C'est quelque chose qui doit se faire au moment de l'étude article par article. Rien n'empêche un député de dire qu'un témoin ou une organisation quelconque voulait obtenir tel ou tel amendement et de demander alors pour quelle raison cela n'a pas été fait. C'est là que les explications doivent être données.

Je veux dire par là que nous allons faire deux fois la même chose si nous donnons une première fois ce genre d'explications pour y revenir ensuite lors de l'étude article par article. Je crois qu'il nous faut passer directement à l'étude article par article et procéder à mesure. Si des amendements doivent être apportés et si le conseiller juridique n'est pas disponible, nous réserverons l'article en question s'il s'agit d'un amendement de fond ou si vous n'êtes pas convaincus que les témoins vous ont bien donné l'explication qui convient. Je demande donc que l'on passe à l'étude article par article mardi prochain et qu'on la laisse dire. Je suis disposé à présenter une motion en ce sens si vous le voulez. C'est bien simple.

Mme Langan: Il y a deux choses, monsieur le président. La première, c'est que je n'ai pas pu m'entretenir avec le conseiller juridique parce qu'il est très occupé et non pas parce que je n'étais pas là. En second lieu, j'entends bien M. Kempling, mais je voudrais aussi entendre ce que le greffier a à dire, puisqu'il devait parler à votre place.

Le greffier du Comité: Merci, monsieur le président. Voilà une situation intéressante. Tout ce que j'ai à dire, monsieur le président, c'est qu'il y a bien entendu des témoins qui ont fait de nombreuses recommandations et toutes sortes de propositions, que l'on retrouve dans cette documentation réunie par le personnel de recherche. Nous avons traité des amendements du gouvernement et de différents points soulevés par les témoins. Lorsque nous en arriverons à l'article correspondant, chacun des membres du comité aura la possibilité d'interroger les fonctionnaires pour savoir pour quelle raison tel amendement n'a pas été apporté à un article précis ou, si un amendement a été apporté, pourquoi cela n'a pas été fait au paragraphe a, b, c ou d, comme vous dites. Si les explications données ne sont pas satisfaisantes, vous aurez tout le loisir de proposer l'amendement qui vous paraît convenir ou même de déposer un sous-amendement venant modifier l'amendement du gouvernement déjà proposé.

Mme Langan: Je comprends bien, mais il ne s'agit pas simplement de s'entendre, il s'agit de pouvoir préparer ces amendements à l'avance. Si nous avions convenu au départ que nous procéderions ainsi, il est probable que je ne m'obstinerais pas ainsi, mais nous avions convenu de quelque chose d'autre. Je m'excuse, avec tout le respect que je vous dois, je comprends bien que je suis le seul membre du NPD et que je ne représente ici que le troisième parti, mais je n'ai

[*Texte*]

because legal counsel is very busy. If you want to start clause by clause Tuesday, I'm sorry, I'm not available all weekend. I have worked on this legislation pretty consisently. I'm not sure legal counsel would be too excited about working all weekend either. We do have other duties. I think, in all fairness, it's not my fault nor is it legal counsel's fault that he is only one person and it is a very complex bill.

Mrs. Catterall: There are two big bills in this domain.

Ms Langan: I'm not trying, please understand me, to delay this process, but I would like to have the opportunity—unless we all acknowledge that this is all for naught and, as I said earlier, we all go home because anything we do is irrelevant anyway; if that's what we're saying.

The Chairman: I don't think that's what the committee is saying; it's saying that the discussions that could take place under the previous agreement can also take place if we go to clause 2.

Ms Langan: Okay. Conceding on that, if we're talking about starting on Tuesday, I would like to ask when I will have access to legal counsel.

Mr. Kempling: That's between legal counsel and yourself. If legal counsel doesn't have adequate hours, then perhaps we can have some assistance supplied. Perhaps the library can give someone else.

• 1730

Ms Langan: When would you suggest I do that between now and Tuesday?

Mr. Fee: Mr. Chairman, there was some discussion some time ago about when we were supposed to have amendments in. Did we ever pass that motion suggesting they all be in by a specific date?

The Chairman: No, that motion was never passed. It was the intent of people to work during the period on that, but there was no specific time ever stated to have amendments in by such and such a time. Although it was acknowledged by everyone that it's helpful for the clerk to have those amendments so they can be numbered, it was also recognized that amendments could come in at any time as well. There seemed to be reluctance on the committee to say no amendments after this time. The committee seemed to want to be a little bit flexible and it was hoped that most of the amendments would come forward, but there have been mitigating circumstances why they haven't.

Mr. Couture (Saint-Jean): We have in front of us a little bit more than 100 clauses. Out of those, you may have 9 or 10 in which witnesses suggest things that the official didn't bring forward in terms of amendments. Let's say, for example, it's clause 45. Between now and the time we reach those 45, you're going to have plenty of time for discussion and see if you want to raise an amendment. If you do, you can have it put in words that everybody would understand.

[*Traduction*]

pas eu l'occasion de discuter de quoi que ce soit avec le conseiller juridique, parce que celui-ci est très pris. Si vous voulez passer à l'étude article par article mardi, je regrette, mais je ne serai pas libre toute la fin de semaine. J'ai travaillé très régulièrement sur ce projet de loi. Je ne suis pas certaine que le conseiller juridique verrait lui aussi d'un bon oeil la perspective de travailler toute la fin de semaine. Nous avons d'autres choses à faire. Bien franchement, je ne crois pas que ce soit de ma faute ni de celle du conseiller juridique puisqu'il est tout seul pour faire le travail et que le projet de loi est très complexe.

Mme Catterall: Il y a deux gros projets de loi dans le même domaine.

Mme Langan: Je ne cherche pas à retarder les choses, comprenez-moi bien, mais je voudrais avoir la possibilité—à moins que nous soyons tous convaincus que tout cela ne sert à rien et, comme je l'ai dit précédemment, que nous rentrions chez nous parce que tout ce que nous faisons est peine perdue, si c'est cela que vous voulez dire.

Le président: Je ne crois pas que ce soit là ce que dit le comité; nous disons que les discussions qui auraient pu avoir lieu aux termes de l'entente précédente peuvent aussi bien avoir lieu si nous passons à l'article 2.

Mme Langan: Très bien. Cela étant admis, si nous passons mardi à cette étude, je voudrais bien savoir quand je pourrai m'entretenir avec le conseiller juridique.

M. Kempling: C'est à vous et au conseiller juridique de vous entendre. Si le conseiller juridique n'a pas d'heure qui vous convienne, nous pourrions peut-être trouver de l'aide. La bibliothèque pourrait peut-être dépêcher quelqu'un d'autre.

Mme Langan: Comment voulez-vous que je fasse cela d'ici à mardi?

M. Fee: Monsieur le président, on s'est demandé il y a quelque temps à quel moment les amendements devraient être déposés. Avons-nous adopté cette motion proposant une date précise?

Le président: Non, cette motion n'a jamais été adoptée. Il était prévu de ne pas dépasser un certain délai, mais aucune date limite n'a été précisément fixée concernant le dépôt des amendements. Tout le monde a convenu qu'il était bon que le greffier ait ces amendements suffisamment à temps pour pouvoir les numéroter, mais on s'est entendu par ailleurs pour que les amendements puissent être déposés à n'importe quel moment. Il semble que le comité hésite à décréter que les amendements ne pourront plus être déposés après telle date. Le comité semble vouloir un peu plus de latitude, on espérait que la plupart des amendements arriveraient à temps, mais certaines raisons, cela n'a pas toujours été le cas.

M. Couture (Saint-Jean): Nous avons devant nous un peu plus de 100 articles. Sur ces 100 articles, il y en a 9 ou 10 peut-être sur lesquels les témoins ont fait des propositions mais que les fonctionnaires n'ont pas reprises sous la forme d'amendements. Supposons qu'il s'agisse de l'article 45. Entre le moment où nous nous parlons et l'examen de l'article 45, vous aurez tout le temps voulu pour en discuter et pour décider si oui ou non vous voulez déposer un

[*Text*]

We are at the stage now at which we've covered everything and there may be 8, 9 or 10 clauses that raise some questions. Let's move to clause by clause.

The Chairman: I'll just clarify something for Mr. Couture. While there are about 10 or 11 clauses on which witnesses came forward and made specific amendments, I've also recorded some approximately 8 clauses on which comments were made. This goes back to Mrs. Catterall's point that people talked about amendments but weren't able to word them. There are more than 10.

Ms Langan: In addition, on the 101 clauses, if we want to make amendments, we have to make sure that we do them properly and we need to have consultation with legal counsel. If one is not afforded the opportunity, that's fine. I've made it very clear that I have not been afforded that opportunity. I've also made it very clear that's not on for this weekend. If we're going to proceed on Tuesday, I want to make it absolutely clear that I'm objecting on the basis that I haven't had legal counsel. I'm not faulting legal counsel at all. He is very busy, and, as he's even pointed out, he hasn't finished with one critic much less with the other, or one committee member much less than the other. If we're going to start Tuesday, I want it to go on the record that I'm objecting to that, not having had the opportunity to have legal counsel.

The Chairman: I believe that's been recognized, and Mr. Kempling has responded on the government's side by indicating a willingness to stand clauses so more time is permitted to do that, but your comments are on the record.

Ms Langan: There are 101 clauses. Do you want to stand 101 clauses? We didn't go through that.

The Chairman: There are some clauses that haven't been—

Mr. Kempling: Mr. Chairman, I have a motion.

The Chairman: Before the motion, is there agreement among the committee to start clause-by-clause consideration on Tuesday?

Ms Langan: Opposed, and I'd like it recorded, please.

The Chairman: Mr. Kempling, would you like to put forward a motion?

Mr. Kempling: Inasmuch as this committee has met for five weeks and has heard all witnesses who had valid reasons to be before the committee, and inasmuch as the committee has received all government amendments and regulatory intentions concerning the legislation, I move that on Tuesday next, May 5, 1992, this committee commence clause-by-clause consideration of Bill C-26 and continue consideration until the bill as amended is reported to the House of Commons.

[*Translation*]

amendement. Si vous le faites, il vous faudra le formuler sous une forme que tout le monde va comprendre. Nous en sommes maintenant au point où nous avons tout examiné et où il nous reste 8, 9 ou peut-être 10 articles qui posent problème. Passons à l'étude article par article.

Le président: Je vais donner une précision à l'intention de M. Couture. Il y a certes 10 ou 11 articles sur lesquels les témoins sont intervenus pour présenter des amendements précis, mais j'ai aussi relevé quelques 8 clauses sur lesquelles les observations ont été faites. Cela nous ramène à ce que Mme Catterall nous a dit tout à l'heure, qu'il y avait des gens qui voulaient des amendements sans pouvoir les formuler. Il y a donc plus de 10 articles.

Mme Langan: De plus, sur l'ensemble des 101 articles, il nous faut pouvoir formuler en bonne et due forme les amendements que nous voulons faire et pour cela, il nous faut pouvoir consulter le conseiller juridique. On ne m'offre pas cette possibilité, très bien. Je dis très clairement qu'on ne m'avait pas offert cette possibilité. Je dis tout aussi clairement que c'était impossible cette fin de semaine-ci. Si nous passons à cette étude mardi, je veux que l'on sache bien que je m'y oppose parce que je n'ai pas pu disposer des services du conseiller juridique. Je n'accuse absolument pas le conseiller juridique. Il est très occupé et, comme il l'a d'ailleurs fait remarquer lui-même, il doit s'occuper également de tous les membres du comité. Si nous nous mettons à cette étude mardi, je veux qu'il soit consigné fait que je m'y oppose car je n'ai pas pu compter sur le service du conseiller juridique.

Le président: Je crois qu'il en a été tenu compte, et M. Kempling a déclaré à ce sujet au nom du gouvernement qu'il était prêt à réserver certains articles pour vous permettre de le faire, mais il est pris acte de votre intervention.

Mme Langan: Il y a 101 articles. Allez-vous réserver les 101 articles? Nous n'avons pas encore fini.

Le président: Il y a certains articles qui n'ont pas...

M. Kempling: Monsieur le président, j'ai une motion à présenter.

Le président: Avant de passer à la motion, est-ce que les membres du comité sont d'accord pour que l'on passe à l'étude article par article mardi?

Mme Langan: Je m'y oppose, et je veux que ce soit consigné au procès-verbal.

Le président: Monsieur Kempling, vous vouliez présenter une motion.

M. Kempling: Considérons que notre comité se réunit maintenant depuis cinq semaines et a entendu tous les témoins qui avaient de bonnes raisons de se présenter, et considérons que notre comité a reçu tous les amendements du gouvernement et tous les projets de règlement concernant cette loi, je propose que mardi prochain, le 5 mai 1992, notre comité entrepenne l'exqamen article par article du projet de loi C-26 et le fasse jusqu'à ce que le projet de loi dûment modifié puisse être présenté à la Chambre des communes.

[*Texte*]

• 1735

Mrs. Catterall: On a point of order, Mr. Chairman, I'd like to move an amendment to the motion, but I wonder if the clerk could advise us as to our procedure when we have already adopted a procedure and are now wanting to change it. Is there a provision for rescinding the previous decision of the committee in favour of a new decision?

The Chairman: If this resolution is accepted, it would supersede the previous motion.

Mrs. Catterall: There's no requirement to reconsider the previous decision?

The Chairman: No.

Mrs. Catterall: Could I suggest an amendment then, since we seem to be departing somewhat from the consensus and good faith approach we've taken, that there be an addition to the motion that reads as follows: "on the understanding that given the difficulty of preparing amendments, that any clause for which amendments have not been prepared will be stood until such time as they can be prepared".

Mr. Kempling: That's too open-ended. You could stand it until next September.

Mrs. Catterall: Well, I'm moving the amendment, Mr. Chairman. If you would like me to take the time to write it out, I can do that.

The Chairman: You've heard the amendment. Is there any discussion on the amendment? I think the members have heard the amendment.

Mr. Fee: I don't think the amendment is necessary because it is common practice to be in clause-by-clause consideration and to stand clauses when necessary. I don't think it's necessary.

The Chairman: Would the member like to put the motion forward? It's the member's right.

Mr. Fee: Agreed, but not with the motion.

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, I just want to explain that this motion is put forward because I think the availability of legal counsel obviously is an essential to drafting a good amendment. The fact that a number of members of this committee, including Mr. Kempling and myself, are attempting to track two major public service bills through legislative committee at the same time and our legal counsel is in the same position, and these are complex bills, both of them...

The fact is that legal counsel is not available on a minute-by-minute basis to members of the committee, and the fact is it is unreasonable to expect legal counsel to spend the weekend and evenings working on amendments for members of the committee.

It will not be possible, despite the best intentions of any member of this committee, or legal counsel, to have all amendments available when we start clause-by-clause consideration. It simply won't be possible.

[*Traduction*]

Mme Catterall: J'invoque le Règlement, monsieur le président, pour modifier la motion, mais je dois tout d'abord demander au greffier quelle est la procédure à suivre lorsqu'on a déjà adopté une façon de procéder lorsqu'on veut ensuite la modifier. Est-il prévu d'annuler la décision antérieure du Comité en faveur de la nouvelle décision?

Le président: Si la présente motion est acceptée, elle abrogera la motion antérieure.

Mme Catterall: Il n'est pas nécessaire de réexaminer la décision antérieure?

Le président: Non.

Mme Catterall: Je vais alors proposer un amendement, étant donné qu'il semble que l'on s'écarte de la voie du consensus et de la bonne foi que nous avions adoptée, afin que l'on ajoute à la motion qui vient d'être présentée: «considérant la difficulté qu'il y a à élaborer des amendements, tout article sur lequel des amendements n'ont pas été rédigés sera réservé jusqu'à ce qu'on puisse le faire».

M. Kempling: C'est trop vague. On pourrait ainsi les réserver jusqu'en septembre prochain.

Mme Catterall: C'est l'amendement que je propose, monsieur le président. Je peux vous le rédiger par écrit, si vous le voulez.

Le président: Nous avons entendu l'amendement. Quelqu'un a-t-il quelque chose à dire au sujet de l'amendement? Je crois que les membres du Comité ont entendu l'amendement.

M. Fee: Je ne crois pas que l'amendement soit nécessaire, car c'est la pratique habituelle lors de l'étude article par article de réserver certains articles selon les besoins. Je ne crois pas que ce soit nécessaire.

Le président: Est-ce que le député veut déposer une motion? C'est son droit.

M. Fee: D'accord, mais pas en ce qui concerne cette motion-là.

Mme Catterall: Monsieur le président, je tiens à dire que si je dépose cette motion, c'est parce que je considère qu'il est vraiment indispensable de pouvoir compter sur le conseiller juridique pour présenter un bon amendement. Plusieurs membres de notre Comité, notamment M. Kempling et moi-même, s'efforcent de suivre en même temps les tribulations de deux grands projets de loi sur la fonction publique au sein des comités législatifs et notre conseiller juridique se trouve dans la même situation, et ce sont deux projets de loi complexes...

Le conseiller juridique n'est pas en permanence à la disposition des membres du Comité et il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce qu'il passe ses fins de semaine et ses soirées à travailler sur des amendements pour le compte des membres du Comité.

Il ne sera pas possible, malgré toutes les bonnes intentions du conseiller juridique et des membres du Comité, de faire en sorte que tous les amendements soient prêts lorsque nous entreprendrons l'étude article par article. Ce sera tout simplement impossible.

[*Text*]

We're not talking simply about proposals for amendments that have been put forward by witnesses. I approach this bill with my own view and have amendments I want to put forward that have not been suggested by others, as I'm sure other members of the committee have.

I think it's unreasonable to want to proceed when that hasn't been done. I think it's also unreasonable to force members of the committee into spending a lot of time and legal counsel drafting amendments that very well may not be necessary, if we could have a discussion on a couple of issues.

However, if that's the position we're going to be forced into, then the amendment I move is that we simply add "on the understanding that clauses will be stood to permit the drafting of amendments within a reasonable period of time".

• 1740

Amendment negatived

Motion agreed to

Ms Langan: Mr. Chairman, I'd like a copy of that motion before we adjourn.

The Chairman: So the next meeting then would be Tuesday. The question—

Mrs. Catterall: Another point of order—

The Chairman: We do have a meeting scheduled. The question then is, although the officials are prepared to make themselves avilable, whether it's beneficial for the members to have the witnesses available so that members could discuss with them for an hour and a half or perhaps two hours. I don't know if you want to still have them schedule that time and that opportunity's available, or whether... If indeed they don't have to come in, I'm sure they'd like to work on getting the other information.

Mr. Edwards: We'd be quite happy to come in, Mr. Chairman, if it would be of help to members, in respect to, perhaps, some of the recommendations being made for amendments by witnesses, or other issues. If it helps the committee, we'll be here.

The Chairman: If any. Again there won't be a meeting, but the... The notice has been sent out, so the meeting is on, unless the members again want to cancel that meeting. Maybe the meeting for tomorrow isn't relevant then. The point is, I'm just saying that right now it's an opportunity for the members who might want to put forward amendments. In other words, Mr. Edwards and his staff can make themselves available. Whether we want them, if the answer is yes, then carry on; if not, then I'll let them prepare the information that we've requested.

Ms Langan: I'd far rather, in your role as chairman, that you could somehow slice up legal counsel and make him available to us instead.

The Chairman: I can deal with loaves and fishes but not legal counsel.

[*Translation*]

Il ne s'agit pas uniquement des propositions d'amendements des témoins. J'ai aussi ma propre façon de considérer le projet de loi et il y a des amendements que je veux déposer qui n'ont pas été proposés par d'autres et je suis sûre qu'il en est ainsi pour d'autres membres du Comité.

Je ne crois pas qu'il soit raisonnable de vouloir procéder alors qu'on ne l'a pas fait. Il ne serait pas raisonnable non plus d'obliger les membres du Comité à perdre leur temps et celui du conseiller juridique sur des amendements qui pourraient très bien ne pas être nécessaires, si nous pouvions discuter tout d'abord de quelques questions.

Si toutefois c'est ce que nous sommes obligés de faire, je propose de modifier la motion en rajoutant la mention suivante: «étant entendu que les articles pourront être réservés afin de pouvoir rédiger les amendements dans un délai raisonnable».

L'amendement est rejeté

La motion est adoptée

Mme Langan: Monsieur le président, j'aimerais avoir une copie de cette motion avant que nous ne levions la séance.

Le président: La prochaine séance aura donc lieu mardi. La question...

Mme Catterall: J'invoque à nouveau le Règlement...

Le président: Nous avons une autre séance de prévue. La question est donc de savoir, même si les fonctionnaires veulent bien se mettre à notre disposition, s'il serait utile que les membres du comité demandent aux témoins de se tenir à leur disposition afin de s'entretenir avec eux pendant une heure et demie ou éventuellement deux heures. Je ne sais pas si vous voulez toujours les faire comparaître à ce moment-là et faire en sorte qu'ils soient disponibles, ou si... S'ils ne doivent pas venir, je suis sûr qu'ils en profiteront pour recueillir le reste des renseignements.

M. Edwards: Nous sommes tous disposés à revenir, monsieur le président, si cela peut aider les membres du comité, au sujet éventuellement de certaines recommandations faites à propos d'amendements par les témoins, ou sur d'autres questions. Si cela peut aider le comité, nous serons présents.

Le président: S'il y en a. Là encore, ce ne sera pas une séance, mais le... L'avis a été envoyé, de sorte que la séance est programmée, à moins encore que les députés ne veuillent l'annuler. La séance de demain n'a peut-être donc pas d'objet. En fait, ce que je veux dire, ce serait peut-être une belle occasion pour les députés qui veulent proposer des amendements. Autrement dit, M. Edwards et son personnel pourront se rendre disponibles. Si nous avons besoin d'eux, nous les ferons venir; sinon, nous les laisserons comparer les renseignements que nous avons demandés.

Mme Langan: En votre qualité de président, je préférerais que vous découpiez le conseiller juridique en tranches pour que nous puissions compter sur ses services.

Le président: Je sais multiplier les miches de pain et les poissons, mais pas les conseillers juridiques.

[*Texte*]

Mr. Kempling: I wonder if it would be appropriate that we ask the Library of Parliament to supply additional legal counsel to the committee for this particular process. Is there anything wrong with that? No disrespect to you, sir. I don't mean it that way.

Mr. Walsh: The Library of Parliament staff, as I understand it—and they are here, of course, to explain themselves if necessary—are in the research role for the committee. The actual drafting of legislation is an area in which lawyers trained for that function are available to the House but not through the Library of Parliament.

Mr. Kempling: I'm sorry. I thought that—

Mr. Walsh: Just to explain. It is important, as I'm sure you appreciate, that when statutes are amended, certain conventions and terminological rules be respected so that we don't have aberrations within statutes. That's no disrespect to anybody from the Library of Parliament in my draft, but they're just somewhat arbitrary conventions, you might say, and it has to be cognizant about them. So we require people who are trained in that area to do this work. Right now there happen to be an awful lot of committees that are meeting and approaching clause by clause, leaving our resources somewhat stretched. That's a circumstance; that's all. It's just a matter of the time.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): Maybe if we used simple language it wouldn't take that long.

Mr. Walsh: We certainly endeavour to do that, Mr. Chairman.

Mr. Kempling: I'm with you on that.

The Chairman: I want to bring us back to what the intentions of the committee are as far as tomorrow morning's meeting. Do you want the meeting cancelled?

Mrs. Catterall: We have a meeting scheduled. I haven't moved that it be cancelled.

The Chairman: That's what I'm just asking.

Mrs. Catterall: Do you want to have us move that?

The Chairman: Do we want the meeting or do we postpone the meeting?

Ms Langan: I want access to legal counsel.

The Chairman: Okay, so you don't need the witnesses there.

Mrs. Sparrow: Do you want that in a motion, Mr. Chairman?

The Chairman: I don't think I need a motion for that. If the committee is in agreement we can... The meeting has been called, so I have to give some direction to the clerk.

Mrs. Sparrow: That's fair.

Mr. Couture: Whether you want attendance at the meeting, Madam would like to have a meeting, so that's it.

[*Traduction*]

M. Kempling: Il serait peut-être bon que nous demandions à la Bibliothèque du Parlement de mettre à la disposition du comité un autre conseiller juridique lors de cette étape en particulier. Y aurait-il du mal à cela? Je ne veux pas vous offenser. Ce n'est pas mom intention.

M. Walsh: Le personnel de la Bibliothèque du Parlement, d'après ce que je peux savoir—et ses membres pourraient bien entendu venir vous l'expliquer eux-mêmes, s'il le faut—font des recherches pour le compte des comités. La rédaction effective des lois est un exercice pour lequel des juristes qualifiés sont mis à la disposition de la Chambre, mais non par l'intermédiaire de la Bibliothèque du Parlement.

M. Kempling: Excusez-moi. Je pensais...

M. Walsh: C'est juste pour vous expliquer. Il est important, et je suis sûr que vous en conviendrez, que lorsqu'on modifie des lois, certaines conventions et certaines règles terminologiques soient respectées pour qu'il n'y ait pas d'aberrations dans les textes de loi. Je ne veux pas décrier le personnel du Parlement en disant cela, mais il faut savoir qu'il y a des conventions tout à fait arbitraires, vous savez, et qu'il faut les connaître. C'est pourquoi il faut des gens qualifiés en la matière pour faire le travail. À l'heure actuelle, il y a un nombre considérable de comités qui en sont à l'étude article par article, de sorte que nos ressources en personnel sont assez limitées. C'est un concours de circonstances, c'est tout. C'est juste une question de temps.

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Si nous pouvions nous exprimer dans un langage simple, cela ne prendrait peut-être pas si longtemps.

M. Walsh: C'est ce que nous nous efforçons de faire, monsieur le président.

M. Kempling: Je suis de tout coeur avec vous sur ce point.

Le président: Je demande à nouveau quelles sont les intentions du comité en ce qui concerne la séance de demain matin. Voulez-vous l'annuler?

Mme Catterall: Nous avons une séance qui est prévue. Je n'ai pas proposé de l'annuler.

Le président: C'est justement ce que je vous demande.

Mme Catterall: Qu'est ce que vous voulez que nous fassions?

Le président: Voulons-nous tenir cette séance ou la reporter à plus tard?

Mme Langan: Je veux pouvoir consulter le conseiller juridique.

Le président: Très bien, vous n'avez donc pas besoin de témoins lors de cette séance.

Mme Sparrow: Vous voulez que nous déposions une motion, monsieur le président?

Le président: Je ne crois pas qu'il faille une motion. Si le comité est d'accord, nous pouvons... La séance a été convoquée, de sorte qu'il faut que je donne des instructions au greffier.

Mme Sparrow: Très bien.

M. Couture: Qu'il y ait ou non des gens qui assistent à cette séance, madame veut qu'il y ait une séance, un point c'est tout.

[*Text*]

• 1745

Ms Langan: I didn't ask for a meeting.

The Chairman: Although the witnesses have pencilled themselves in to be here, I'm sure Mr. Walsh has also pencilled himself in to be available tomorrow morning, so there's an opportunity for the members to take advantage of the legal counsel. I understand Ms Langan's comments that she hasn't had the opportunity, that it's not sufficient time and she would certainly like them to make themselves available.

Mr. Walsh: I've pencilled myself in at two places tomorrow at 11 a.m. You've just presented a solution to that problem.

Relative to the motions we might prepare for members, do I understand that notwithstanding Mrs. Catterall's amendment not passing and the passage of Mr. Kempling's motion, Mr. Kempling's earlier indication that a motion on which a member would like to make an amendment at the time it is up for consideration in clause by clause, the clause would be stood down at the bottom of the list? Then when all the other clauses were done, they'd return to this series of clauses and proceed in that fashion, is that right?

Mrs. Catterall: He means that he just didn't want to put it in a motion, right, Bill?

Mr. Kempling: No.

The Chairman: Are you writing a motion for tomorrow?

Mrs. Catterall: No, no, I'm not.

The Chairman: So the meeting for tomorrow is cancelled.

Mrs. Catterall: Can I raise one more question in terms of information I would like to see back? I had asked at one of our very early meetings, I think when the minister and Mr. Edwards were first here, about getting a clear definition of how the legislation changed the roles of things like the Public Service Commission, Treasury Board, PCO and so on. What I got was a very good description of what the legislation sets up, but not of what the changes are that it makes—in other words, what responsibilities move from one person or body to another, what the effect of that is, and what new responsibilities may be created for various officials or bodies. I wonder if I could have much more clearly how that distribution of responsibilities changes, as opposed to just how it will be.

Mr. Edwards: I have to go back and see what we submitted the first time around, to how it's deficient. But having done so, I'm sure we can add some more information along the lines requested.

Ms Langan: Did I understand from legal counsel that you were double-booked tomorrow at 11 a.m., so now you only have one booking, so you're not available?

[*Translation*]

Mme Langan: Je n'ai pas demandé à ce qu'il y ait une séance.

Le président: Les témoins ont prévu d'être là, mais je suis sûr que M. Walsh a lui aussi prévu de se rendre disponible demain, de sorte que les membres du comité pourront se prévaloir de ses services. Je peux juger d'après les commentaires de Mme Langan qu'elle n'a pas eu la possibilité de compter sur ses services, qu'elle ne dispose pas de suffisamment de temps et qu'elle aimerait certainement en profiter.

M. Walsh: J'ai prévu d'être en deux endroits différents demain à 11 heures. Vous venez de résoudre mon problème.

En ce qui concerne les motions que nous aurons éventuellement à rédiger pour le compte des membres du comité, dois-je comprendre qu'en dépit du fait que l'amendement de Mme Catterall n'a pas été accepté et que la motion de M. Kempling a été adoptée, il faut s'en tenir à l'indication donnée précédemment par monsieur Kempling, soit que si un membre du comité souhaite apporter un amendement lors de l'étude article par article, l'article en question sera ramené au bas de la liste? Ensuite, une fois que l'on aura passé en revue tous les articles, on reviendra à la série d'articles en cause; est-ce bien comme cela qu'on va procéder?

Mme Catterall: Il veut dire par là qu'il ne veut pas avoir à offrir une motion, c'est bien cela, Bill?

M. Kempling: Exact.

Le président: Est-ce que vous rédigez une motion pour demain?

Mme Catterall: Non, pas du tout.

Le président: La séance de demain est donc annulée.

Mme Catterall: J'ai une autre question à poser, au sujet des renseignements que je voudrais voir revenir. J'ai demandé lors de l'une de nos premières séances, je crois que c'est lorsque le ministre et monsieur Edwards ont comparu pour la première fois, que l'on me définisse bien clairement comment une loi change le rôle de certaines instances comme la Commission de la fonction publique, le Conseil du Trésor, le Bureau du Conseil privé, etc. J'ai eu en retour une très bonne description de ce qu'établissait la loi, mais non des changements qui y étaient apportés—autrement dit, quelles sont les responsabilités qui passent d'un organe à l'autre, quelles en sont les conséquences, et quelles sont les nouvelles responsabilités attribuées éventuellement aux différents fonctionnaires et organismes. Quelqu'un pourrait-il m'expliquer de quelle façon changent ces différentes responsabilités et non pas simplement ce qu'elles vont être?

M. Edwards: Il faudrait que je revoie la documentation pour savoir ce qui nous a été envoyé la première fois et dans quelle mesure il manque certaines choses. Cela étant fait, je suis sûr que nous pourrions donner des renseignements complémentaires demandés.

Mme Langan: Ai-je bien compris que le conseiller juridique nous a dit qu'il avait deux rendez-vous en même temps à 11 heures demain matin et qu'il n'en a maintenant plus qu'un, de sorte qu'il n'est pas disponible?

[*Texte*]

Mr. Walsh: There's another committee going to clause by clause at 11 a.m. tomorrow, which I need to attend.

Ms Langan: Secondly, I wanted to thank whoever was responsible for this. It's very useful and very well done. If I had only one criticism, it would have been nice to have the line numbers, but beyond that it's very helpful. Thank you very much.

The Chairman: The meeting is adjourned to the call of the chair.

[*Traduction*]

M. Walsh: Il y a un autre comité qui passe à l'étude article par article à 11 heures demain matin, et il faut que j'assiste à la séance.

Mme Langan: Je tiens à remercier tous les responsables dans cette affaire. Ce fut très utile et tout à fait merveilleux. Je ne ferai qu'une critique, c'est que l'on aurait dû nous donner les numéros pour savoir où appeler, mais à part cela, tout fut excellent. Merci beaucoup.

Le président: La séance est levée.

WITNESSES

Departmental Officials:

John Edwards, Manager, PS2000;

Jean-Guy Fleury, Deputy Secretary, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat;

Don Love, Director, Policy Development and Legislation Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat;

Alan Winberg, Director, Policy and Evaluation Division, Treasury Board Secretariat.

TÉMOINS

Hauts fonctionnaires:

John Edwards, directeur de Fonction publique 2000;

Jean-Guy Fleury, secrétaire adjoint, Direction de la politique du personnel, Conseil du Trésor;

Don Love, directeur, Politique, arbitrage et représentation, Division des relations de travail, Conseil du Trésor;

Alan Winberg, directeur, Politique et évaluation, Conseil du Trésor.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 18

Tuesday, May 5, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 18

Le mardi 5 mai 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24898

LEGISLATIVE COMMITTEE H ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Bill Kempling
Joy Langan
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Friday, May 1, 1992:

René Soetens replaced Jim Hawkes;

Bill Kempling replaced Ross Stevenson;

Barbara Sparrow replaced Dave Worthy;

Clément Couture replaced Nicole Roy-Arcelin.

On Tuesday, May 5, 1992:

Joy Langan replaced Rod Murphy;

Marlene Catterall replaced Bob Kilger;

Eugène Bellemare replaced Fred Mifflin.

COMITÉ LÉGISLATIF H SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Bill Kempling
Joy Langan
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le vendredi 1 mai 1992:

René Soetens remplace Jim Hawkes;

Bill Kempling remplace Ross Stevenson;

Barbara Sparrow remplace Dave Worthy;

Clément Couture remplace Nicole Roy-Arcelin.

Le mardi 5 mai 1992:

Joy Langan remplace Rod Murphy;

Marlene Catterall remplace Bob Kilger;

Eugène Bellemare remplace Fred Mifflin.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 5, 1992

(19)

[*Text*]

The Legislative Committee on Bill C-26 met at 9:39 o'clock a.m. this day, in Room 269, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Members of the Committee present: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Clément Couture, Doug Fee, Bill Kempling, Joy Langan and Barbara Sparrow.

In attendance: the Research Branch of the Library of Parliament: Eric Adams and June Dewetering, Research Officers.

Witnesses: Departmental Officials: Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission; Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission; John Edwards, Manager PS2000; Robert Lafleur, Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat; Jean-Guy Fleury, Deputy Secretary, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat and David Brown, Assistant Secretary, Employment Equity, Planning and Development Branch, Treasury Board Secretariat.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada (See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992.)

STATEMENT BY THE CHAIR

Before we begin this first meeting on the Clause-by-Clause consideration of Bill C-26, may I, as your Chairman share with you the result of the planning that I have done for the very important exercise in which we are about to embark.

As a Committee, we have come a long way and we are very close to completing our mandate in relation to Bill C-26. Members of this Committee have put a lot of time and effort preparing for the Clause-by-Clause consideration of this Bill and it is my responsibility to ensure that our meetings are well organized for the sake of efficiency.

Therefore I wish to inform Honourable Members of the following basic rules that will be applied during the Clause-by-Clause consideration of Bill C-26.

First, let me point out that our clerk has prepared a new package of amendments in the order in which they should be dealt with by this Committee. It is now being circulated to Members of the Committee.

Being circulated to you at the same time, is a copy of the statement that I am now making which was finalized just prior to the meeting.

a) Citation 691 of Beauchesne's 6th Edition stipulates that: "The clauses of a bill in committee must be considered in their proper order; that is, beginning with Clause 1 then taking up Clause 2 and so on, to the end of the bill."

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 5 MAI 1992

(19)

[*Traduction*]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-26 se réunit à 21 ht39, dans la salle 269 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membre du Comité présent: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Clément Couture, Doug Fee, Bill Kempling, Joy Langan et Barbara Sparrow.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Eric Adams et June Dewetering, attachés de recherche.

Témoins: Hauts fonctionnaires: Len Slivinski, directeur général, Élaboration des politiques et programmes de dotation, Commission de la Fonction publique; Ginette Stewart, commissaire, Commission de la Fonction publique; John Edwards, directeur, Fonction publique 2000; Robert Lafleur, sous-secrétaire, Perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor; Jean-Guy Fleury, secrétaire adjoint, Politique du personnel, Conseil du Trésor; David Brown, secrétaire adjoint, Équité en matière d'emploi, planification et élaboration des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992*).

DÉCLARATION DU PRÉSIDENT

Avant d'entamer notre première réunion sur l'étude article par article du projet de loi C-26, j'aimerais, en tant que président de ce comité, vous informer des plans que j'ai élaborés pour ce très important exercice que nous entamons.

Aux termes d'un long cheminement, notre comité s'apprête à boucler son examen du projet de loi C-26. Les membres du comité n'ont épargné ni leur temps ni leurs efforts pour la préparation de l'étude article par article de ce projet de loi, et il m'appartient de veiller à ce que ces séances se déroulent dans l'ordre et avec efficacité.

Je rappelle donc aux membres du comité les règles élémentaires suivantes que nous appliquerons au cours de cette étude article par article.

Je vous signale tout d'abord que notre greffier a préparé une nouvelle liasse où les amendements apparaissent dans l'ordre où le comité les abordera.

On distribue en ce moment cette liasse aux membres du comité, ainsi qu'une copie de la déclaration que je fais actuellement et dont j'ai terminé la rédaction juste avant le début de cette séance.

a) Le commentaire 691 de la sixième édition de Beauchesne stipule: «Les articles d'un projet de loi doivent être abordés dans l'ordre, c'est-à-dire qu'on commence par l'article 1, pour passer à l'article 2, et ainsi de suite jusqu'à la fin du projet de loi».

b) An amendment is not officially before the Committee until it has been moved by the Member under whose name it has been circulated; If the Member is not present another Member of the Committee can move it;

c) Only Members of the Committee can move amendments or sub-amendments;

d) When an amendment has been moved and, during debate, there appears to be a consensus developing between the various parties as to the wording for such an amendment, the amendment and the Clause, by unanimous consent, can be allowed to stand;

e) When an amendment has been moved and during debate, the Member who moved it decides to withdraw it, this can only be done by Unanimous consent;

f) Standing Order 65 provides that all motions shall be in writing;

g)Because of circumstances beyond their control, members of the Opposition Parties have had some difficulty in preparing their amendments for the Clause-by-Clause consideration of the Bill. For this reason, the Chair expects that amendments to certain Clauses may be moved from the floor.

Unlike "Report Stage" where Standing Orders provide for motions to be printed in the relevant section of the notice paper, Standing Orders do not provide for a notice paper for the Clause-by-Clause consideration of a Bill in Committee.

Consequently, the Chair can rule on the procedural acceptability of an amendment only when it has been moved. Should amendments be moved from the floor, the Chair will seek the Committee's indulgence to consult with the Clerk and other staff on the Procedural acceptability of such amendments.

The Chair is of the opinion that this plan of action will allow for an organized and structured approach to the Clause-by-Clause consideration of this important Bill.

With the Committee's consent Clause 1 will be stood and I will now call Clause 2.

Clause 1 was allowed to stand.

On Clause 2

Bill Kempling moved,—That Clause 2 be amended a) by striking out line 1 on page 2 and substitute the following therefor:

"section 11, persons not otherwise"

b) by striking out line 25 on page 2 and substitute the following therefor:

"the Public Service Staff Relations Act for which appointments are made in accordance with this Act, be"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

After debate on Clause 2, it was agreed to on the following recorded division:

YEAS

Clément Couture
Doug Fee
Bill Kempling
Barbara Sparrow—(4)

b) Le comité n'est pas officiellement saisi d'un amendement tant que celui n'a pas été proposé par le député au nom duquel il a été distribué. Si ce député n'est pas présent, un autre membre du comité peut proposer l'amendement.

c) Seuls les membres du comité peuvent proposer des amendements ou des sous-amendements.

d) Lorsqu'un amendement a été proposé et qu'un consensus des divers partis semble se dégager sur le texte de cet amendement, l'étude de l'amendement et de l'article peut être réservée avec le consentement unanime des membres du comité.

e) Lorsqu'une proposition d'amendement a été mise en discussion et que son auteur souhaite la retirer, il ne peut le faire qu'avec le consentement unanime des membres du comité.

f) L'article 65 du Règlement stipule que toutes les motions doivent être présentées par écrit.

g) Pour des raisons indépendantes de leur volonté, les députés des partis d'opposition ont eu de la difficulté à préparer leurs amendements en vue de l'étude article par article du projet de loi. La présidence s'attend donc à ce que certains amendements soient proposés dans la salle.

Contrairement à ce qui se passe à l'étape du rapport, où le Règlement stipule que des avis de motion doivent paraître dans la partie pertinente du Feuilleton des Avis, le Règlement n'exige pas de telles dispositions pour l'étude article par article en comité.

Par conséquent, la présidence ne pourra déclarer recevable ou non recevable un amendement qu'une fois celui-ci proposé. Lorsque ces amendements seront proposés pendant la séance, le président demandera au comité d'avoir l'indulgence de le laisser consulter le greffier et les autres membres du personnel avant de se prononcer sur leur recevabilité.

La présidence estime que ce plan d'action devrait permettre d'aborder de façon organisée et structurée l'étude article par article de cet important projet de loi.

Avec le consentement du comité, nous allons réserver l'article 1 et passer à l'article 2.

L'article 1 est réservé.

Article 2

Bill Kempling propose,—Que l'article 1 soit modifié en remplaçant la ligne 19, à la page 1, par ce qui suit:

«pour l'application de l'article 11, les»

b) en remplaçant la ligne 25, à la page 2, par ce qui suit:

«que et dont le personnel est nommé en conformité avec la présente loi, de l'employeur distinct en cause au sens»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

Après débat, l'article 2 est adopté selon le résultat suivant:

POUR:

Clément Couture
Doug Fee
Bill Kempling
Barbara Sparrow (4)

NAYS

Marlene Catterall Joy Langan—(3)
Eugène Bellemare

At 11:05 o'clock a.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

CONTRE:

Marlene Catterall Joy Langan—(3)
Eugène Bellemare

À 11 h 05, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, May 5, 1992

• 0939

The Chairman: I call to order Legislative Committee H on Bill C-26, an act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other acts in relation to the Public Service of Canada.

What has just been distributed to members of the committee is a large package. There are 123 pages. Government amendments are prefaced with "G" and amendments from the New Democratic Party have the letter "N" in front. Those are the amendments that have currently been presented to the clerk and are in this particular bundle. I would ask that as we go through clause by clause we work from this pile here, with these numbers and these page numbers. That will make it easier for most of us to follow.

• 0940

A second package has to be inserted into your package, and they're prefaced with a letter. These are the translations of some of the NDP amendments.

As other amendments come forward, they'll be inserted into the package, likely with an A or a B or a C, depending where they are in the process.

Now I'd like to read an opening statement.

Before we begin this first meeting on the clause-by-clause consideration of Bill C-26, may I as your chairman share with you the result of the planning that I have done for this very important exercise in which we are about to embark.

As a committee we have come a long way and are getting close to completing our mandate in relation to Bill C-26. Members of this committee have put a lot of time and effort into preparing for the clause-by-clause consideration of this bill, and it is my responsibility to ensure that our meetings are well organized for the sake of efficiency.

Therefore I wish to inform hon. members of the following basic rules that will be applied during the clause-by-clause consideration of Bill C-26.

First, let me point out that our clerk has prepared a new package of amendments in the order in which they will be dealt with by this committee. That's been circulated to members of the committee. Being circulated to you at the same time is a copy of this statement that I am now making, which was finalized just prior to today's meeting.

(a) Citation 691 of Beauchesne's, 6th Edition, stipulates, "The clauses of a bill in committee must be considered in their proper order; that is, beginning with Clause 1 then taking up Clause 2 and so on, to the end of the bill."

(b) An amendment is not officially before the committee until it has been moved by the member under whose name it has been circulated. If the member is not present, another member of the committee can move it.

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 5 mai 1992

Le président: Je déclare ouverte cette séance du Comité législatif H sur le projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale.

On vient de distribuer aux membres du comité une grosse liasse d'amendements qui fait 123 pages. Les amendements proposés par le gouvernement sont précédés d'un «G» et ceux du Nouveau Parti démocratique, de la lettre «N». Il s'agit des propositions d'amendement qui ont été remises au greffier jusqu'à présent. Pour l'étude article par article, je vous demanderais de vous servir de ce document ainsi que des numéros d'amendement et de page qui y figurent. Cela nous facilitera la tâche.

Vous avez une deuxième liasse d'amendements précédés d'une lettre. Ce sont les traductions de certains des amendements proposés par le NPD.

Les autres amendements qui nous seront proposés seront intégrés à cette liasse vraisemblablement avec la lettre A, B ou C selon leur place.

Je vais maintenant vous lire une déclaration liminaire.

Avant d'entamer notre première réunion sur l'étude article par article du projet de loi C-26, j'aimerais, en tant que président de ce comité, vous informer des plans que j'ai élaborés pour ce très important exercice que nous entamons.

Aux termes d'un long cheminement, notre comité s'apprête à boucler son examen du projet de loi C-26. Les membres du comité n'ont épargné ni leur temps ni leurs efforts pour la préparation de l'étude article par article de ce projet de loi, et il m'appartient de veiller à ce que ces séances se déroulent dans l'ordre et avec efficacité.

Je rappelle donc aux membres du comité les règles élémentaires suivantes que nous appliquerons au cours de cette étude article par article.

Je vous signale tout d'abord que notre greffier a préparé une nouvelle liasse où les amendements apparaissent dans l'ordre où le comité les abordera. On distribue en ce moment cette liasse aux membres du comité, ainsi qu'une copie de la déclaration que je fais actuellement et dont j'ai terminé la rédaction juste avant le début de cette séance.

a) Le commentaire 691 de la sixième édition de Beauchesne stipule: «Les articles d'un projet de loi doivent être abordés dans l'ordre, c'est-à-dire qu'on commence par l'article 1, pour passer à l'article 2, et ainsi de suite jusqu'à la fin du projet de loi».

b) Le comité n'est pas officiellement saisi d'un amendement tant que celui n'a pas été proposé par le député au nom duquel il a été distribué. Si ce député n'est pas présent, un autre membre du comité peut proposer l'amendement.

[*Texte*]

(c) Only members of the committee can move amendments or subamendments.

(d) When an amendment has been moved and during debate there appears to be a consensus developing among the various parties as to the wording for such an amendment, the amendment and the clause, by unanimous consent, can be allowed to stand.

(e) When an amendment has been moved and during the debate the member who moves it decides to withdraw it, this can only be done by unanimous consent.

(f) Standing Order 65 provides that all motions shall be in writing.

(g) Because of the circumstances beyond their control, members of the opposition parties have had some difficulty in preparing their amendments for clause-by-clause consideration of the bill. For this reason, the chair expects that amendments to certain clauses may be moved from the floor.

Unlike report stage, where Standing Orders provide for motions to be printed in the relevant section of the notice paper, Standing Orders do not provide for a notice paper for clause-by-clause consideration of a bill in committee. Consequently, the chair can rule on the procedural acceptability of an amendment only when it has been moved. Should amendments be moved from the floor, the chair will seek the committee's indulgence to consult with the clerk and other staff on the procedural acceptability of such amendments.

The chair is of the opinion that this plan of action will allow for an organized and structured approach to clause-by-clause consideration of this important bill.

With the committee's consent, clause 1 will be stood, and I will now call clause 2.

On clause 2

• 0945

Mr. Kempling (Burlington): I move that clause 2 of Bill C-26 be amended (a) by striking out line 1 on page 2 and substituting the following:

section 11 persons not otherwise

and (b), by striking out line 25 on page 2 and substituting the following:

the *Public Service Staff Relations Act* for which appointments are made in accordance with this Act, be

Mrs. Catterall (Ottawa West): I wonder if Mr. Kempling could explain to us the purpose of that.

Mr. Kempling: We have been all through this.

Mrs. Catterall: Well, can you just remind me, in two words?

Mr. Fee (Red Deer): My little note here says it deletes the premise that members of the RCMP, the military, and CSIS are not eligible for closed competitions. It doesn't really change anything.

Mr. Len Slivinski (Director General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission): It's an amendment to section 13 of the PSEA, which no longer mentions employment in the Public Service, so we have to take it out of this clause too.

[*Traduction*]

c) Seuls les membres du comité peuvent proposer des amendements ou des sous-amendements.

d) Lorsqu'un amendement a été proposé et qu'un consensus des divers partis semble se dégager sur le texte de cet amendement, l'étude de l'amendement et de l'article peut être réservée avec le consentement unanime des membres du comité.

e) Lorsqu'une proposition d'amendement a été mise en discussion et que son auteur souhaite la retirer, il ne peut le faire qu'avec le consentement unanime des membres du comité.

f) L'article 65 du Règlement stipule que toutes les motions doivent être présentées par écrit.

g) Pour des raisons indépendantes de leur volonté, les députés des partis d'opposition ont eu de la difficulté à préparer leurs amendements en vue de l'étude article par article du projet de loi. La présidence s'attend donc à ce que certains amendements soient proposés dans la salle.

Contrairement à ce qui se passe à l'étape du rapport, où le Règlement stipule que des avis de motion doivent paraître dans la partie pertinente du Feuilleton des Avis, le Règlement n'exige pas de telles dispositions pour l'étude article par article en comité. Par conséquent, la présidence ne pourra déclarer recevable ou non recevable un amendement qu'une fois celui-ci proposé. Lorsque ces amendements seront proposés pendant la séance, le président demandera au comité d'avoir l'indulgence de le laisser consulter le greffier et les autres membres du personnel avant de se prononcer sur leur recevabilité.

La présidence estime que ce plan d'action devrait permettre d'aborder de façon organisée et structurée l'étude article par article de cet important projet de loi.

Avec le consentement du comité, nous allons réserver l'article 1 et passer à l'article 2.

Article 2

M. Kempling (Burlington): Je propose que l'article 2 du projet de loi C-26 soit modifié par a) substitution, à la ligne 19, page 1, de ce qui suit:

«pour l'application de l'article 11, les»

b) substitution, à la ligne 24, page 2, de ce qui suit:

«que et dont le personnel est nommé est conformité avec la présente loi, de l'employeur distinct en cause au sens».

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): M. Kempling pourrait-il nous expliquer cela?

M. Kempling: Nous avons déjà fait le tour de la question.

Mme Catterall: Pourriez-vous récapituler en deux mots?

M. Fee (Red Deer): D'après ma petite note ici, grâce à cette modification, les membres de la GRC, des Forces armées et du SCRS ne sont plus a priori exclus des concours fermés. Cela ne change rien en vérité.

M. Len Slivinski (directeur général, Élaboration des programmes et politiques en matière de dotation, Commission de la fonction publique): C'est un amendement à l'article 13 de la LEFP, qui ne parle plus d'emploi à la fonction publique; donc, il faut aussi supprimer cela dans cet article.

[*Text*]

Mrs. Catterall: This is the removal of the party "parachute". Is that what we're talking about?

An hon. member: Yes.

Mrs. Catterall: Okay.

Amendment agreed to

Mrs. Catterall: I would like to have an explanation of why we're taking out the definition of "lay-off" when the term is used throughout the bill.

Ms Ginette Stewart (Commissioner, Public Service Commission): The removal of the definition does not at all affect the authority of the deputy heads to lay off employees when work force adjustment occurs. It does not affect the commission's authority to place employees who are being laid off either. The lay-off process would be less complicated by the removal of this particular clause because one step, which is the determination of whether an employee is suitable for appointment, would be eliminated. At the moment this step serves little purpose and creates an unnecessary reporting requirement. So all indeterminate employees would be entitled to priority consideration if they were laid off.

Mrs. Catterall: The question was when the term is used in the bill, why is there no definition of it? I can see the need to modify the definition.

• 0950

Ms Stewart: We felt that there was no need to have a definition of lay-off because it is being taken care of in another section of the legislation, namely, section 29.

Mrs. Catterall: In section 29 it is defined?

Ms Stewart: In section 29 it deals with the powers of the deputy head to lay off employees and it deals also with the authority of the commission to place employees who are being laid off.

Mrs. Catterall: My point is that there's no definition of lay-off.

Mr. John Edwards (Manager, PS 2000): Mr. Chairman, there's no definition right now in the legislation, other than the statement "lay-off means a person who has been laid off pursuant to subsection 29(1)". So it's at the moment a very limited definition and subsection 29(1) does not change.

Mrs. Catterall: Then what's the purpose of removing the definition?

Mr. Edwards: It's because it's not necessary, Mr. Chairman. The tail end of the present definition is no longer being sought; that is, who in the opinion of the commission is suitable for appointment under this act? So you've dropped off the tail end. The front end would be left reading, "lay-off means a person who has been laid off pursuant to subsection 29(1)". Well, subsection 29(1) is still there, so I would suggest that the definition is worthless at that point.

Mrs. Catterall: On clause 2, I have a question. Deployment is defined here much more broadly than the act actually speaks of deployment:

[*Translation*]

Mme Catterall: C'est la suppression du «parachute». C'est bien cela?

Une voix: Oui.

Mme Catterall: Bon.

L'amendement est adopté

Mme Catterall: J'aimerais qu'on m'explique pourquoi on supprime la définition de «disponibilité» alors qu'on utilise ce terme dans tout le projet de loi.

Mme Ginette Stewart (commissaire, Commission de la fonction publique): Cela ne change en aucune façon le pouvoir des administrateurs généraux de mettre des employés en disponibilité lors d'un rajustement des effectifs. Cela ne change rien au pouvoir de la Commission de nommer ailleurs des employés mis en disponibilité. Le processus de mise en disponibilité serait moins compliqué si l'on supprimait cet article, puisqu'on éliminerait une étape, à savoir la détermination de l'admissibilité d'un employé à une nomination. Pour l'instant, cette étape ne sert pas à grand-chose et nécessite un rapport superflu. Tous les employés nommés pour une durée indéterminée pourraient donc devenir prioritaires dans le cas où ils seraient mis en disponibilité.

Mme Catterall: Ce que je veux savoir, c'est pourquoi on ne définit pas ce terme alors qu'on l'utilise dans tout le projet de loi? À mon avis, il faut modifier la définition.

Mme Stewart: Nous avons pensé qu'il n'était pas nécessaire de définir le terme «mise en disponibilité», car on le définit dans un autre article du projet de loi, soit à l'article 29.

Mme Catterall: On le définit à l'article 29?

Mme Stewart: L'article 29 dit que l'administrateur général peut mettre les fonctionnaires en disponibilité et que la Commission peut les nommer à un autre poste.

Mme Catterall: Mais il n'y a pas de définition de la «mise en disponibilité».

M. John Edwards (directeur, FP 2000): Monsieur le président, la seule définition que donne le texte actuel de la loi est la suivante: «Situation de la personne mise en disponibilité sous le régime du paragraphe 29(1)». Il s'agit donc d'une définition très limitée, et le paragraphe 29(1) ne change pas.

Mme Catterall: Alors pourquoi éliminer la définition?

M. Edwards: Parce qu'elle n'est pas nécessaire, monsieur le président. La dernière partie de la définition disparaît: «et ayant, selon la Commission, qualité pour être nommée à un poste aux termes de la présente loi». On laisse ainsi tomber la dernière partie. Il resterait donc la première partie, «situation de la personne mise en disponibilité sous le régime du paragraphe 29(1). Eh bien, le paragraphe 29(1) est toujours là, alors je dis que la définition n'a plus sa raison d'être.

Mme Catterall: J'ai une question au sujet de l'article 2. La définition de «mutation» donne à ce terme un sens beaucoup plus large que celui que l'on retrouve en fait dans la loi:

[*Texte*]

"deployment" means the transfer of an employee from one position to another;

In fact, deployment means very limited transfer from one position to another.

Mr. Robert Lafleur (Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat): That is a definition simply to differentiate that deployment is not an appointment; it is a transfer, and this causes it to be handled differently in the act from those provisions that apply to appointments.

Mrs. Catterall: You're saying that appointment is defined in the existing act? I don't find it.

Mr. Lafleur: The act refers to the commission having the authority to make appointments and so on. This is an authority that will be the responsibility of the deputy head, to differentiate it, to ensure that there is no confusion, that a deployment is not an appointment but a transfer. It is so stated in the definition clause.

Mrs. Catterall: But it's a very specific transfer.

Mr. Lafleur: It's a transfer.

Mrs. Catterall: How does the section dealing with deployment qualify deployment? A deployment is what?

Mr. Lafleur: It is a transfer from one position to another.

Mrs. Catterall: At the same...?

Mr. Lafleur: No. The conditions that govern the use of deployment are particularized in a later section, section 34.

Mrs. Catterall: Excuse me, Mr. Chairman, but I really would like a better explanation. This is the section in which we define. Deployment is moving from one position to another, with very specific characteristics. The act uses deployment to talk about transfers from one position to another at a certain level, group, what?

Mr. Lafleur: All this does is define the word "deployment" when later on in the act you're using the word deployment, and the clause that particularizes what the use of deployment is to be is a later clause in the bill, clause 22, which amends section 34.

Mrs. Catterall: Then, if we're defining deployment, may I ask why we're not also defining appointment, which may also be a move from one position to another?

Mr. Lafleur: Because there is a good understanding of what an appointment is. By application of all of the clauses that refer to appointment one can easily understand what an appointment is.

Mrs. Catterall: I wonder if I could ask the advice of our legal counsel, because an appointment can be a transfer from one position at one level to a position at a higher level. It seems to me that it then falls within the definition of deployment as we have it here. If we're going to define deployment, in my view it should be defined more clearly, or appointment should be defined to distinguish it from deployment.

[*Traduction*]

«mutation» Affectation d'un fonctionnaire à un autre poste;

En fait, «mutation» signifie une affectation très limitée à un autre poste.

M. Robert Lafleur (sous-secrétaire, Direction du perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor): Cette définition vise tout simplement à préciser que la mutation n'est pas une nomination; c'est une affectation, et c'est pourquoi la loi ne traite pas les mutations de la même façon que les nominations.

Mme Catterall: Vous dites que le texte actuel de la loi donne une définition du terme «nomination»? Je ne la trouve pas.

M. Lafleur: La loi dit que la Commission a le pouvoir de nommer une personne à un poste, etc. Il incombera à l'administrateur général de s'assurer qu'il n'y a pas de confusion, qu'une mutation n'est pas une nomination mais une affectation. On le précise à l'article des définitions.

Mme Catterall: Mais il s'agit d'une mutation bien précise.

M. Lafleur: C'est une mutation.

Mme Catterall: De quelle façon la mutation est-elle définie dans l'article qui traite des mutations? En quoi consiste une mutation?

M. Lafleur: C'est une affectation à un autre poste.

Mme Catterall: Au même...?

M. Lafleur: Non. Les conditions qui régissent la mise en disponibilité sont précisées dans un autre article, à l'article 34.

Mme Catterall: Excusez-moi, monsieur le président, mais j'aimerais vraiment avoir une meilleure explication. Nous parlons ici de l'article dans lequel nous donnons des définitions. La mutation consiste à passer d'un poste à un autre, selon certaines caractéristiques très précises. La loi utilise le terme mutation pour parler d'une affectation à un autre poste à un certain niveau?

M. Lafleur: On ne fait que définir le terme «mutation» qui est utilisé plus tard dans le texte de la loi, et l'article qui traite des mutations est l'article 34 de la loi, qui est modifiée par l'article 22 du projet de loi.

Mme Catterall: Puisque nous définissons le terme «mutation», pourquoi ne définissons-nous pas également le terme «nomination», qui peut également être une affectation à un autre poste?

M. Lafleur: Parce que le terme «nomination» est assez bien compris. Si on se reporte à tous les articles qui traitent des nominations, on peut facilement comprendre en quoi consiste une nomination.

Mme Catterall: J'aimerais demander l'avis de notre conseiller législatif, car une nomination peut être une affectation à un poste plus élevé. Il me semble que cela correspond alors à la définition de la mutation que nous avons ici. S'il faut définir le terme «mutation», nous devons, à mon avis, soit le faire plus clairement, soit nous assurer que la définition de «nomination» est bien distincte de celle de «mutation».

[*Text*]

• 0955

Mr. Rob Walsh (General Legislative Counsel, Legislative Counsel Office): Mr. Chairman, as I understand from the discussion we've had today, the intention behind the inclusion of a definition of deployment, as indicated by the government official, was to indicate that the term "deployment" did not include an appointment; that is to say, where one effects a deployment, one is not effecting an appointment.

Having said that, it would appear from what I also heard, and if I understood it correctly, that in effecting an appointment one might be effecting a deployment; that is to say, as Mrs. Catterall suggests, that in appointing a person from one position to a higher position, one could be seen to come within the language of the definition of deployment, as suggested in subclause 2.(2).

I don't think we can settle that question in legal terms today, one way or the other, but it seems to me there is a fair question of some uncertainty here. This is a matter the government officials might wish to discuss with their drafters as to whether the term "appointment" ought to be defined, not fully but sufficiently, to indicate that an appointment does not include a deployment. In those circumstances then, where powers of appointment are exercised, there will be no confusion or any suggestion that in exercising powers of appointment one was effecting a deployment.

Your problem here, in my view, Mr. Chairman, is confusion may not arise from the definition of deployment, as offered here, but in the failure to clarify that the meaning of appointment does not include deployment. That's where I'm thinking maybe the confusion arises.

Mrs. Catterall: If I may, Mr. Chair, it may also arise from failing to define deployment sufficiently as to distinguish it from either an appointment or a promotion.

The Chairman: Appointment is apparently dealt with later in another clause.

Mrs. Catterall: But this is the definition, and the definition is not clear.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, in proposed subsection 34.2(2), of clause 22, and of course I'm anticipating far down into the bill, there is a statement:

> (2) No employee shall be deployed in a manner that results in a promotion or a change in the tenure of office of that employee.

So I think the bill in its totality makes it clear enough what a deployment is. I would have to go back to our legal drafters to find out whether there is in fact a residual problem in not offering a definition of appointment that excludes deployment from it.

Mrs. Catterall: May I ask that we stand this clause for the purposes of getting that back, as we can't amend it once it has been dealt with. We could probably deal with it first thing tomorrow at our meeting.

[*Translation*]

M. Rob Walsh (conseiller législatif général, Bureau du conseiller législatif): Monsieur le président, si j'ai bien compris, le fonctionnaire du gouvernement nous a expliqué aujourd'hui qu'on voulait inclure la définition de «mutation» pour préciser que ce terme ne comprenait pas une nomination. En d'autres mots, lorsqu'on fait une mutation, on ne fait pas une nomination.

Cela étant, et si j'ai toujours bien compris, en faisant une nomination, on pourrait, semble-t-il, faire également une mutation; c'est-à-dire, comme Mme Catterall l'a suggéré, que l'opération par laquelle on nomme une personne à un poste supérieur pourrait correspondre à la définition de mutation qui figure au paragraphe 2.(2).

Je ne crois pas que nous puissions trancher la question juridique aujourd'hui, mais il me semble qu'il existe pas mal d'incertitude à cet égard. Il faudrait que les fonctionnaires du gouvernement soulevent cette question auprès des rédacteurs pour déterminer s'il serait bon d'inclure une définition suffisamment précise du terme «nomination» pour indiquer que la nomination ne comprend pas la mutation. Lorsqu'on procèdera à une nomination, il sera alors très clair qu'il s'agit d'une nomination et non pas d'une mutation.

D'après moi, monsieur le président, le problème qui se pose ne découle pas de la définition du terme «mutation», qui est donnée ici, mais plutôt du fait que le libellé ne précise pas qu'une nomination ne constitue pas une mutation. C'est cet aspect-là qui porte à confusion, à mon avis.

Mme Catterall: Avec votre permission, monsieur le président, je dirai que la confusion pourrait également découler du fait que la définition de «mutation» ne distingue pas adéquatement ce terme d'une nomination ou d'une promotion.

Le président: Il paraît qu'on parle de la nomination plus tard, dans un autre article.

Mme Catterall: Mais on a là définition, et la définition n'est pas claire.

M. Edwards: Monsieur le président, dans le paragraphe 34.2(2) proposé, à l'article 22, et j'avoue que je vous fais faire un bond dans l'étude de ce projet de loi, on lit:

> (2) Aucune mutation ne peut avoir pour résultat la promotion du fonctionnaire ou la modification de la durée de ses fonctions.

Alors je crois que le projet de loi dans son entier explique en quoi consiste une mutation. Il faudrait que je demande à nos rédacteurs juridiques s'il y aura, en effet, un problème résiduel qui pourrait se poser si le projet de loi ne donne pas du terme «nomination» une définition qui exclut une mutation.

Mme Catterall: Je propose de réserver cet article pour attendre la réponse, vu que nous ne pouvons pas apporter de modifications une fois que nous avons traité de l'article. Nous pourrions probablement régler cette question au tout début de notre séance de demain matin.

[*Texte*]

M. Bellemare (Carleton—Gloucester): Monsieur le président, je suis d'accord avec ma collègue, Mme Catterall. On parle de mutation, qui veut dire «affectation d'un fonctionnaire à un autre poste». Je lis le texte français. Est-ce qu'il s'agit d'un poste inférieur, d'un poste équivalent ou d'un poste supérieur? C'est très large.

Si nous devons préparer une loi, on devrait vraiment définir nos termes. Dans les lois, on voit toujours les définitions des termes. Si on ne peut pas améliorer le texte tel qu'il est rédigé—j'ai l'impression que Mme Catterall a reçu une réponse disant qu'on allait vérifier cela—, je crois sincèrement qu'on devrait inclure dans la définition ce que veut dire une «mutation» exactement.

Lorsque les gens vont engager des poursuites devant les tribunaux, les cours ou les agences pour contester, les problèmes vont surgir parce ces gens-là n'auront pas eu le loisir d'assister à toutes les réunions et de connaître nos interprétations. Ici les tribunaux se basent toujours sur ce qui est écrit. Qu'il s'agisse d'un poste inférieur, supérieur ou équivalent, cela devrait être indiqué dans la lettre.

Deuxièmement, l'autre jour j'ai mentionné que le mot «fonctionnaire» était bel et bien correct. J'ai vérifié auprès du Bureau de terminologie, et le terme français exact dont il faut se servir est bien le mot «fonctionnaire». J'ai également vérifié auprès de l'Office de la langue française du Québec, et le seul terme correct utilisé est le mot «fonctionnaire».

• 1000

Cependant, sachant qu'en français, il y a aussi le terme «employé» qui est plus générique, comme francophone, lorsque je lis le texte anglais et que je constate que le mot *employee* devient «employé(e)» en français, je me pose des questions. Je me demande si on utilise le terme juste. On sait très bien qu'en Grande-Bretagne, le terme anglais est *civil servant*. Mme Langan pourrait peut-être me faire remarquer que ce sont des gens qui ne sont pas à la page et qu'aujourd'hui, on ne parle pas de *servant*. Ce mot lui fait peut-être penser au mot «servitude». Personnellement, ce n'est pas comme cela que je vois les fonctionnaires. Est-ce qu'on utilise le bon terme? Étant donné qu'on ne retouchera probablement pas le texte de cette loi pendant 25 ans, il faut se servir de termes justes, en anglais comme en français.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, after a quick consultation on this part of the bill with our legal adviser, I am informed that there are a number of clauses that, in their totality, make it very, very clear that deployments are not appointments. Appointments are the exclusive right of the commission, and yet in proposed subsection 34.1(1) it says:

> 34.1(1) Except as provided in this Act or any other Act, a deputy head has the exclusive right and authority to make deployments to or within that part of the Public Service

Then we have proposed subsection 34.5(3), which says:

> 34.5(3) The Commission may not, pursuant to subsection (2), direct a deputy head to deploy any employee.

[*Traduction*]

Mr. Bellemare (Carleton—Gloucester): Mr. Chairman, I agree with my colleague, Mrs. Catterall. We refer to deployment, which means "the transfer of an employee from one position to another". I'm reading the English text. Are we referring to a lower position, an equivalent position or a higher position? It's very broad.

If our job is to prepare a piece of legislation, we should really define our terms. Legislation always contains definitions of terms. If we cannot improve the text as it is now written—and if I understood correctly, Mrs. Catterall was told that this was all going to be verified—, I truly believe that the definition should explain what is meant by "deployment".

When people bring these matters before the courts or boards, problems will crop up because these people never had an opportunity to attend all the meetings and to become familiar with our interpretations. Courts here always base themselves on the written word. We must indicate whether or not we are referring to lower positions, higher positions or equivalent positions.

Secondly, the other day I mentioned that the word *fonctionnaire* was the proper term. I checked with the Terminology Bureau and was told that the proper French term is indeed the word *fonctionnaire*. I have also checked with the *Office de la langue française du Québec*, and the only term they are using is *fonctionnaire*, which is the correct term.

However, knowing that in French there is also the term *employé*, which is more generic, as a francophone, when I read the English version and see that the term "employee" becomes *employée*, I wonder. I am wondering if the correct term is being used. You know very well that in Great Britain, the English term used is civil servant. Mrs. Langan may want to point out to me that those people are not up to date and that nowadays, we no longer talk about servants. Maybe that term reminds her of the word "servitude". Personally, that is not how I see the civil servants. Are we using the correct term? As we will probably not review this act for another 25 years, we have to use the correct terms, in English as well as in French.

M. Edwards: Monsieur le président, j'ai consulté rapidement notre conseiller législatif au sujet de cette partie du projet de loi, et il m'informe qu'il y a un certain nombre d'articles qui, ensemble, précisent très clairement qu'une mutation n'est pas une nomination. Une nomination relève du droit exclusif de la Commission, et pourtant le paragraphe 34.1(1) proposé stipule ce qui suit:

> 34.1(1) Sauf disposition contraire de la présente loi ou de toute autre loi, l'administrateur général a le droit exclusif de muter au secteur relevant de sa compétence des fonctionnaires en provenance de l'extérieur ou de procéder à des mutations au sein de ce secteur.

Ensuite, le paragraphe 34.5(3) proposé dit que:

> 34.5(3) La Commission ne peut s'autoriser du paragraphe (2) pour imposer une mutation à l'administrateur général.

[*Text*]

Therefore it is outside the mandate of the commission.

Proposed subsection 34.6(1) says:

34.6(1) For greater certainty, sections 8, 10 to 22, 38, 42 and 43 do not apply in respect of a deployment.

(2) A deputy head may make a deployment without regard to the rights to appointment or to enter competitions established by

other sections of the act.

My concern, Mr. Chairman, is that it is a very complicated bill. There has been more than a year of legal work devoted to it. I don't think there are any errors of a simpler nature as the one that has been suggested left in the bill. I am satisfied that there are enough checks and balances in there.

If I might pick up on Mr. Bellemare's question, we researched that in 1985, I believe, and there was a decision taken by the Department of Justice tbat henceforth in the Government of Canada the translation of "employee" would be *fonctionnaire, en français*. That has been the government policy that has lasted now for seven years and is standard practice by the Department of Justice.

Mr. Fee: May I ask the second half of the question? Is "employee" accepted as the English equivalent of *fonctionnaire*?

Mr. Edwards: Yes, it is.

Mr. Fee: So the words "civil servant" have now disappeared from our legal vocabulary.

Mr. Edwards: "Civil servant" disappeared essentially prior to the present legislation coming in, which brought in the notion of public service or public servant. There is a bit of a faddish aspect to some of this.

Mrs. Catterall: I appreciate Mr. Edward's comments on how carefully this bill bas been drafted. I can only ask why we have all these amendments before us from the government if that was the case.

Mr. Edwards: It is because we do our jobs as thoroughly as possible in the time that is available, and we used the summer deliberately to go back over some of these clauses—last summer.

Mrs. Catterall: While we are still on this clause, may I move onto the same questions or similar questions about promotions? We are defining "deployment". Why are we leaving it to regulations to define what a promotion is?

Ms Stewart: Mr. Chairman, "promotion" is not specifically defined in the legislation in order to provide the flexibility that is required to adapt to future changes in the public service management. The PSC is mandated to protect merit and ensure the competence of the public service, so the PSC must have the power to decide, as employees take on new duties and responsibilities, at which point the merit—

Mrs. Catterall: I read that. It doesn't clarify for me why one term is defined and why another is left to regulations.

[*Translation*]

Cela ne fait donc pas partie du mandat de la Commission.

Le paragraphe 34.6(1) proposé dit::

34.6(1) Il est entendu que les articles 8, 10 à 22, 38, 42 et 43 ne s'appliquent pas aux mutations.

(2) L'administrateur général peut, conformément à la présente partie, procéder à des mutations sans égard aux droits de nomination ou de concours prévus par

d'autres paragraphes de la loi.

Monsieur le président, il s'agit d'un projet de loi extrêmenent complexe, auquel les experts juridiques travaillent déjà depuis plus d'un an. Je ne crois pas que des erreurs aussi simples que celle à laquelle on a fait allusion aient pu se glisser dans le projet de loi. Je suis convaincu qu'il y a suffisamment de vérifications pour prévenir ce genre d'erreurs.

Pour reprendre la question de M. Bellemare, nous avons fait des recherches à ce sujet en 1985, je crois, et le ministère de la Justice a alors décidé que dorénavant au gouvernement fédéral, le terme «employee» serait traduit en français par «fonctionnaire». C'est donc la politique du gouvernement depuis sept ans, et c'est le terme utilisé par le ministère de la Justice.

M. Fee: Puis-je poser la deuxième partie de la question? Le terme «employee» est-il accepté comme équivalent anglais de «fonctionnaire»?

M. Edwards: Oui.

M. Fee: Donc, le terme «civil servant» a maintenant disparu de notre vocabulaire juridique.

M. Edwards: Le terme «civil servant» avait disparu avant l'adoption de la loi actuelle, qui a introduit la notion de fonction publique ou de fonctionnaire. Il s'agissait en quelque sorte de se mettre à la page.

Mme Catterall: M. Edwards dit que le projet de loi a été rédigé consciencieusement, mais je me demande alors pourquoi nous avons tous ces amendements du gouvernement devant nous.

M. Edwards: C'est parce que nous faisons notre travail le plus consciencieusement possible dans le temps qui nous est alloué, et nous avons passé tout l'été à examiner certains de ces articles—l'été dernier.

Mme Catterall: Pendant que nous sommes encore à cet article, puis-je passer aux mêmes questions ou à des questions semblables au sujet des promotions? Nous définissons le terme «mutation». Pourquoi laissons-nous au règlement le soin de définir en quoi consiste une promotion?

Mme Stewart: Monsieur le président si le terme «promotion» n'est pas défini comme tel dans la loi, c'est pour assurer la souplesse nécessaire pour s'adapter aux changements qui interviendront dans la gestion de la fonction publique. La Commission a pour mandat de protéger le mérite et de s'assurer de la compétence de la fonction publique, de sorte qu'elle doit avoir le pouvoir de décider, au fur et à mesure que les fonctionnaires assument de nouvelles fonctions et de nouvelles responsabilités, à quel moment le mérite...

Mme Catterall: Je comprends cela. Cela ne me dit pas cependant pourquoi un terme est défini dans la loi alors qu'un autre l'est dans le règlement.

[*Texte*]

• 1005

Ms Stewart: The definition of "promotion" has to adjust to the management systems that are in place. At the moment the classification system as we know it requires that promotion be defined on the basis of salary differentials. If we were to move to a different classification system where there are fewer groups and fewer levels, then the definition could be based not just on salary differentials but also on job weights, for instance. Because times are changing, we want to make sure we have the necessary flexibility in order to define "promotion".

Mrs. Catterall: What does "promotion" mean now?

Ms Stewart: As it is currently defined in our regulations, it says:

> 5.(1) In this section, "higher position" means, subject to subsection (2), a position to which an employee is appointed where the maximum rate of pay exceeds the maximum rate of pay for the position held by the employee immediately prior to the appointment by an amount equal to or greater than
>
> (a) the smallest increment on the pay scale for the position to which the employee is appointed, where that position has more than one rate of pay; or
>
> (b) four per cent of the maximum rate of pay for the position held by the employee immediately prior to the appointment, where the position to which the employee is appointed has only one rate of pay or is subject to a performance pay plan.

That is in the current Public Service Employment Regulations, section 5.

Mrs. Catterall: So, put simply, "promotion" could be defined as the appointment of an employee from one position to a position at a higher pay scale, as defined in the regulations.

Ms Stewart: That's correct.

Mrs. Catterall: Can you see that definition essentially changing?

Ms Stewart: Not in the immediate future. We would see that definition changing depending on if the classification system is reviewed and if the classification system is changed. Then we would be reviewing the definition of "promotion". As I said before—

Mrs. Catterall: How could it possibly change?

Ms Stewart: For instance, there is a possibility that the classification system would be using a universal job evaluation plan and there would be fewer levels and broader pay plans.

Maybe I could ask Mr. Slivinski to explain how this situation could happen in terms of promotion.

Mrs. Catterall: I can see the regulations changing to accommodate different specifics, 4% this way or that way and so on. I can't see them changing from the fundamental concept that a promotion is a move from a position at one rate of pay to a higher rate of pay. Could we have an explanation?

[*Traduction*]

Mme Stewart: La définition du terme «promotion» doit pouvoir s'adapter au système de gestion en place. À l'heure actuelle, le système de classification tel que nous le connaissons exige que la promotion soit définie selon les différences salariales. Si nous adoptions un système de classification différent, avec moins de niveaux et moins de groupes, alors la définition pourrait ne pas être basée uniquement sur les différences salariales, mais également sur la charge de travail, par exemple. Étant donné que les temps changent, nous voulons être bien certains que le terme «promotion» ait toute la souplesse nécessaire.

Mme Catterall: Que signifie le terme «promotion» à l'heure actuelle?

Mme Stewart: Le règlement actuel dit, et je cite:

> La définition qui suit s'applique au présent article. «Poste supérieur» sous réserve du paragraphe 2, poste auquel un fonctionnaire est nommé et dont le taux de rémunération maximum excède celui du poste qu'il occupait auparavant d'un montant égal ou supérieur à
>
> la plus faible augmentation d'échelon de rémunération du poste auquel il est nommé, dans le cas où le poste comporte plus d'un échelon de rémunération; ou
>
> à 4 p. 100 du taux de rémunération maximum du poste qu'il occupait auparavant, dans le cas où le poste auquel il est nommé comporte un seul échelon de rémunération ou est soumis à un régime de rémunération au rendement.

Cela se trouve à l'article 5 du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique.

Mme Catterall: Donc, une promotion pourrait être définie comme la nomination d'un fonctionnaire à un poste dont l'échelle salariale est plus élevée, selon la définition qu'en donne le règlement.

Mme Stewart: C'est exact.

Mme Catterall: Croyez-vous que cette définition pourrait changer?

Mme Stewart: Pas dans l'avenir immédiat. Elle pourrait changer si le système de classification était révisé et s'il était changé. Il faudrait alors réexaminer la définition de «promotion». Comme je l'ai déjà dit...

Mme Catterall: Comment pourrait-elle changer?

Mme Stewart: On pourrait par exemple adopter un système universel de classification des emplois, dont les niveaux de rémunération seraient moins nombreux mais engloberaient un plus grand nombre d'emplois.

Je vais peut-être demander à M. Slivinski de vous expliquer comment cela pourrait se produire.

Mme Catterall: Le règlement pourrait changer pour s'adapter à différentes situations, 4 p. 100 de plus ou 4 p. 100 de moins, etc. Mais je ne vois pas comment on pourrait s'éloigner du concept fondamental, selon lequel une promotion est une affectation à un poste dont le taux de rémunération est plus élevé. Quelqu'un pourrait-il nous donner une explication?

[*Text*]

The Chairman: I think Mr. Slivinski will talk about it. There are groups. Some companies bring in, for example, a Hay group, who will rank jobs on a numeric sequence based on job knowledge and those sorts of things. Ten years down the road that may become the way jobs will be weighted on promotions and so on. Maybe the chairman is incorrect, but I believe that is what the potential possibility is.

Mr. Slivinski: Mr. Chairman, I think you are quite correct that if you use, for example, the Hay classification plan, then it could be based upon job weight. Therefore the differences between a promotion may be on job weight rather than on salary, although there is probably a correlation between job weight and salary.

Mrs. Catterall: There is probably or there is, under the Hay plan?

The Chairman: As a general rule, usually when a job ends up with more points it has a greater salary. It is just building in the flexibility. That is happening in a lot of payroll systems.

Mrs. Catterall: That is exactly my point: between these two definitions we are in fact blurring the distinction between a deployment and a promotion. Therefore, unless the words are more clearly defined to distinguish one from the other, when legislative provisions are made around those terms the meaning of the legislation starts to become blurred. I am therefore requesting that this clause be stood so that on the basis of today's discussion I can consult with legal counsel and prepare an amendment.

• 1010

Ms Langan (Mission—Coquitlam): I don't know where we stand. Do I still speak if we're standing the clause?

An hon. member: We haven't decided to stand it.

Ms Langan: I think our experts here would all agree that definitions are one of the most critical parts of the legislation. They are not one of the less important things. Therefore, while we appreciate that over a year's legal study has taken place, I think definitions are a key from which a whole bunch of other decisions end up being made.

When there are other clauses that are being looked at down the road in a labour relations milieu, the first thing people will look to whilst trying to decipher what a clause means is what the definition of key words means. Therefore I think it's absolutely critical that we have very clear understandings of what the definitions mean. I want particularly to raise a question on "promotion". You read something that you said was in clause 5. I'm not sure where it is.

Ms Stewart: It's in our current public service employment regulations.

Ms Langan: Oh, it's in regulations, so I don't have it. That's why I don't have it.

[*Translation*]

Le président: Je pense que M. Slivinski va vous donner une explication. Il y a des groupes. Certaines sociétés demandent par exemple au groupe Hay de classifier les emplois selon un système de points fondé sur les connaissances et ce genre de choses. Dans dix ans, c'est peut-être de cette façon que les emplois seront pondérés pour les promotions, etc. Je me trompe peut-être, mais je crois que c'est une possibilité.

M. Slivinski: Monsieur le président, je pense que vous avez tout à fait raison. Si on utilise par exemple le système de classification Hay, la classification est fondée sur les responsabilités de l'emploi. Par conséquent, les différences pour une promotion sont fondées sur les responsabilités de l'emploi plutôt que sur le salaire, bien qu'il y ait sans doute un lien entre les responsabilités et le salaire.

Mme Catterall: Sans doute est-ce le cas en ce qui concerne le plan de classification Hay?

Le président: En règle générale, lorsqu'un emploi obtient un plus grand nombre de points, le salaire est plus élevé. On veut tout simplement avoir une plus grande souplesse. Bon nombre de systèmes de paie adoptent ce plan.

Mme Catterall: C'est exactement ce que je veux dire: avec ces deux définitions, nous brouillons en fait la distinction qui existe entre une mise en disponibilité et une promotion. Par conséquent, à moins que ces termes ne soient plus clairement définis afin d'établir la distinction qui existe entre les deux, lorsque des dispositions législatives sont rédigées en utilisant ces termes, la signification du texte de loi commence à être embrouillée. Par conséquent, je demande que cet article soit réservé, afin qu'à la suite de la discussion d'aujourd'hui, je puisse consulter le conseiller législatif et préparer un amendement.

Mme Langan (Mission—Coquitlan): Je ne sais pas où nous en sommes. Est-ce que je peux encore parler au sujet de cet article si nous le réservons?

Une voix: Nous n'avons pas encore décidé de le réserver.

Mme Langan: Je pense que les experts qui sont ici seraient tous d'accord pour dire que les définitions sont parmi les éléments les plus importants d'un projet de loi. Elles ne sont pas l'une des choses les moins importantes. Par conséquent, même si nous admettons que plus d'un an a déjà été consacré à l'étude juridique de ce projet de loi, je pense que les définitions sont des éléments clefs à partir desquels toute une série d'autres décisions seront prises.

Lorsque d'autres articles seront examinés plus tard dans le contexte des relations de travail, la première chose que les gens consulteront pour essayer de décider ce qui signifie un article sera la définition des mots clefs. Par conséquent, j'estime qu'il est absolument essentiel que nous comprenions clairement la signification des définitions. Je voudrais poser une question au sujet du terme «promotion». Vous avez lu quelque chose en disant que c'était à l'article 5. Je ne sais pas au juste où cela se trouve.

Mme Stewart: C'est dans le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique.

Mme Langan: Ah bon, c'est dans le règlement, donc je ne l'ai pas. C'est pour cette raison que je ne l'ai pas.

[*Texte*]

Listening to that definition that you gave in that regulation, it sounds to me like there is enormous flexibility in that definition. When we talk about flexibility to define "promotion" are we talking about flexibility to impose whatever comes along without having to refer to the bargaining agent, or are we talking about flexibility to meet subtle, changing needs? I think that's a very important factor, because even in a definition one can lose a lot of one's rights, both as a bargaining agent and as a worker, whether they're in regulations or in legislation. When you flagged it by saying "flexibility to define promotion" I'm curious how wide this flexibility needs to be in order to be able to meet the changes that we face from time to time in management style and government style, etc.

Mr. Slivinski: There isn't a definition of "promotion" right now. Right now the commission has the authority and flexibility to define "promotion". This particular clause says it will be the commission that will define "promotion", so we're not really adding or taking away anything in existence right now vis-à-vis the idea of promotion. What we are adding, I think, which is important, is that it's the commission that has that authority to define it, which in the past we were doing but we didn't have it in legislation. I think that's the distinction, that it's really all the things we're adding right now over and above what is in existence today.

Ms Langan: Thank you for that.

Mr. Couture (Saint-Jean): We have had a lot of reference to the use of "deployment" and the use of "appointment", and I feel at this time we should be satisfied or, if we're not, we have to move ahead. Otherwise, we're going to be looking at this clause for the rest of the year. I can certainly not give my consent to stand that clause with everything we have in front of us now, and all the references that have been given, and the satisfaction of all the officials. I hope, Mr. Chairman, that we can move ahead now.

The Chairman: It is up to the committee to decide on standing clauses.

Ms Langan: Maybe you could give us some clarification. It was my understanding at the last meeting that there was an agreement regarding any clause that we hadn't had the opportunity to seek legal counsel on that we would have an opportunity to stand that clause to have the opportunity to seek legal counsel.

• 1015

Mr. Couture: I'm not giving my consent, that's for sure.

The Chairman: I believe if a member said, well, we've had a discussion, I think I'd like to move an amendment but I haven't had an opportunity to prepare it, they would put that forward. I guess there would be some sense of agreement from the other side or other members that the amendment merits consideration. There's some understanding and likely to be approval for that; therefore there'd be a willingness to stand a clause while that took place. But I didn't sense that if

[*Traduction*]

Cette définition du règlement me semble être extrêmement souple. Lorsque nous parlons de souplesse pour définir le terme «promotion», parlons-nous de souplesse pour imposer les changements qui surviennent sans avoir à consulter l'agent de négociation, ou parlons-nous de souplesse pour répondre à des besoins subtils, changeants? Il s'agit là, à mon avis, d'un facteur très important, car même dans une définition, on peut perdre bien des droits, à la fois en tant qu'agent de négociation et en tant que travailleur, que ce soit dans un règlement ou dans un texte de loi. Lorsque vous parlez de souplesse pour définir la promotion, cela pique ma curiosité, et je me demande jusqu'où cette souplesse doit aller pour répondre aux changements auxquels nous devons faire face de temps à autre dans le style de gestion et le style de gouvernement, etc.

M. Slivinski: Il n'existe pas de définition du terme «promotion» à l'heure actuelle. La Commission a le pouvoir et la souplesse de définir une promotion. L'article en question stipule que c'est la Commission qui définira la promotion, de sorte que nous n'ajoutons ni n'enlevons quoi que ce soit qui existe déjà à l'heure actuelle relativement à la notion de promotion. C'est tout nouveau, je pense, et ce qui est important, c'est que c'est la Commission qui a le pouvoir de la définir, alors que par le passé elle le faisait, mais sans que cela soit précisé dans la loi. Je pense que c'est là la différence, et c'est ce qu'il y a de nouveau par rapport à tout ce qui existe déjà aujourd'hui.

Mme Langan: Je vous remercie.

M. Couture (Saint-Jean): Nous avons longuement discuté de l'utilisation du terme «mutation» et du terme «nomination», et j'estime que nous devrions maintenant être satisfaits ou que, si nous ne le sommes pas, il serait temps de passer à autre chose. Autrement, nous passerons le reste de l'année à examiner cet article. Je ne peux certainement pas consentir à ce que nous réservions cet article avec tout le travail que nous avons devant nous. Le fait est que nous en avons longuement discuté et que les fonctionnaires en sont satisfaits. J'espère, monsieur le président, que nous pourrons maintenant passer à autre chose.

Le président: C'est au comité de décider s'il veut réserver un article.

Mme Langan: Peut-être pourriez-vous clarifier quelque chose. À la dernière réunion, je croyais avoir compris qu'il avait été décidé que si nous voulions consulter le conseiller législatif au sujet d'un article, il serait possible de réserver cet article.

M. Couture: Je ne donnerai certainement pas mon consentement.

Le président: Si un membre du comité voulait proposer un amendement mais n'avait pas eu le temps de le préparer, je crois que les membres de l'autre côté et les autres membres du comité seraient prêts à réserver l'article pourvu que l'amendement vaille la peine d'être étudié. Dans un tel cas, il serait possible de réserver un article. Cependant, il ne semble pas que ce soit le cas ici parce qu'il ne semble pas que l'on soit d'accord sur la question. Je ne crois pas que les

[*Text*]

there was no sense of agreement with the argument, the other members would be willing to say, fine, we'll stand that even though we don't agree with the arguments or the intent of what the amendment might be.

Ms Langan: Could I ask that immediately after this meeting we be provided with transcripts of the last meeting.

The Chairman: Yes, the clerk will arrange for that.

Ms Langan: Thank you.

The Chairman: Mr. Bellemare.

M. Bellemare: Monsieur le président, je me souviens que la discussion était bel et bien dans le domaine de madame et qu'on nous avait dit que, si on avait des problèmes en tant qu'individus parlementaires, on aurait des définitions des légistes du Parlement. Je comprends que chaque fois qu'on demande des clarifications sur des nuances. . .

M. Edwards vient de nous dire que cela fait un an qu'il travaille fort avec bien du monde. Maintenant, il est bien pressé de disposer de tout cela, bien vite. M. le député Couture, lui aussi, est bien pressé. Je ne sais pas pourquoi on est si pressés. Il nous a fallu 25 ans pour nous rendre à cette étape-ci.

M. Edwards est arrivé tout à coup, il n'y a pas très longtemps, avec une brique remplie de modifications. Nous, tout ce qu'on veut, c'est éviter des problèmes au gouvernement à l'avenir, en ayant des définitions qui soient compréhensibles, pour ne pas dire «comprenables», pour tout le monde.

M. Couture: Je ne suis pas pressé, monsieur Bellemare, absolument pas pressé. Tout simplement, on a eu une certaine quantité d'explications et de références sur le projet de loi pour justifier les définitions qu'on a données et pour que ce soit «manoeuvrable» pour les employés dans leur travail, à l'intérieur de la Fonction publique. Pour ma part, je me dis satisfait, tout à fait satisfait. Je ne suis pas plus pressé que vous, mais je suis satisfait.

M. Bellemare: Je ne voudrais pas entamer une discussion, mais M. Couture s'engage tout à coup dans un débat. M. Couture est tellement satisfait qu'il. . . Je ne veux pas être blessant, mais vous n'assistez pas à toutes les réunions. Cependant, vous semblez très satisfait. Moi, j'assiste à toutes les réunions, et il y a des moments où j'aime bien que les définitions soient claires. C'est tout.

M. Couture: Parfait, je suis bien satisfait de cela, moi.

Well, I couldn't care less.

The Chairman: I know you're having a nice little discussion here, but the point is that members will say they want clarifications of definitions, we'll put their points forward; we will hear from the witnesses and in certain cases, like now, some members will have listened and decided there are not reasons to stand the clause. That's going to happen on many clauses, but we want to move along as quickly as we can, deal with the issues before us, and spend more time discussing the facts and why amendments should be put forward than debating philosophical discussions.

[*Translation*]

membres accepteraient de réserver l'article s'ils n'étaient pas d'accord avec le but visé par l'amendement.

Mme Langan: Pourrions-nous immédiatement après cette réunion obtenir le compte rendu des délibérations de la dernière séance.

Le président: Le greffier va s'en occuper.

Mme Langan: Merci.

Le président: Monsieur Bellemare.

Mr. Bellemare: Mr. Chairman, we were told last time as Madame just mentioned that if we had problems with the definition we would be able to get some from the parliamentary counsels. Each time we ask for a clarification on details. . .

Mr. Edwards has just told us that he has been working very hard for the past year with a lot of people. All of a sudden we are asked to dispose of the bill in a jiffy. My colleague, Mr. Couture, is also in a great hurry. I don't understand why we are in such a hurry, all the more since we had to wait for 25 years to get to this point.

Mr. Edwards showed up recently with an enormous amount of amendments. All we want is to have definitions which can be understood by everybody, which would prevent a lot of trouble for the government.

Mr. Couture: I am in no hurry, Mr. Bellemare. The fact of the matter is that we were given quite a few explanations and references on the bill so that we could feel at ease with the definitions which would be easy to handle by the public service employees. Personally, I'm completely satisfied with this, and no more in a hurry than you are.

Mr. Bellemare: I did not want to start a discussion but it seems Mr. Couture is now starting a debate. He seems to be so satisfied that. . . I would not want to be abrasive, but you seem to be satisfied in spite of the fact that you were not present at all the meetings of the committee. I personally attend all the meetings and there are times when I like for definitions to be clear, that's all.

Mr. Couture: That's fine but I am personally very satisfied with what has happened.

En fait peu m'importe.

Le président: Je suis désolé d'interrompre votre petite discussion, mais le fait est que certains membres du comité veulent certaines précisions au sujet des définitions. Nous entendons alors le point de vue des témoins et dans certains cas, comme à l'heure actuelle, certains membres sont d'avis qu'il ne faudrait pas réserver l'article en question. Cela peut se passer pour n'importe quel article. Nous voulons quant à nous avancer le plus rapidement possible afin de consacrer le maximum de temps à discuter des faits et de la raison pour laquelle les amendements devraient être présentés. Nous ne voulons pas nous engager dans des discussions théoriques.

[*Texte*]

Ms Langan: Mr. Chairman, we can take the time here or you can refuse to allow clauses to be stood, and we can take time in the House that is far more valuable than committee time. I also wanted to make reference to. . .and I'm quoting Mr. Kempling here:

> What I'm saying is that we are doing it double if we go through that and then go through it all over again when we come to clause by clause. I think we can just move right into clause by clause and get the thing going along. If there are amendments to be made and legal counsel is not ready, then we will stand that clause, or if you're not satisfied that the witnesses have given you adequate explanation. I say move into clause by clause next Tuesday and let her go. I'm prepared to put a motion to that effect if you so desire.

• 1020

I think it's very clear that if weren't satisfied we would stand the clause.

Mr. Kempling: On the contrary. The witnesses have given us definitions that we've asked for. They've satisfied me and they've satisfied at least one of my colleagues and I'm sure the others as well. If we don't agree then we can put it out to legal counsel. However, you haven't really defined anything in what you've said.

Ms Langan: Mr. Chairman, we haven't said exactly what wants to be stood. It's not me who wants to stand it. I want to establish the principle. The principle is whether you are not satisfied that the witnesses have given you adequate explanation. It doesn't say whether the government side is not satisfied. The inference was that if we who had not had an opportunity to have legal counsel were not satisfied, then we would be able to stand the clause.

Mr. Kempling: It's possile you would never be satisfied. As far as I'm concerned—

Ms Langan: That's not true, Mr. Kempling.

Mr. Kempling: —I'm satisfied that we've had adequate explanation for it and I'm prepared to move on.

Mrs. Catterall: We still have several other sections of clause 2 to get through. Perhaps I could simply pull back my motion for the moment, or table it for the moment, and wait until we get through the rest of the sections of clause 2 before we decide how we're going to dispose of clause 2, if that's satisfactory.

The Chairman: That's fine, because what would happen is we would go through the discussion on clause 2. Then, in my role as chair, I would ask, "Would clause X be carried?" At that point in time someone would say, "No, I would like to have the clause stood for the following reasons". Then the committee would decide to stand the clause.

Mrs. Catterall: I guess my question to you is—

[*Traduction*]

Mme Langan: Monsieur le président, nous pouvons consacrer le temps à ce débat ici ou, si vous refusez de réserver certains articles, nous pourrons prendre la parole à la Chambre; il me semble que le temps est beaucoup plus précieux à la Chambre qu'au comité. Je voulais également rappeler... Je cite M. Kempling:

> Je pense que nous faisons les choses deux fois si nous étudions quelque chose pour y revenir ensuite lors de l'étude article par article. Nous pourrions tout simplement aborder l'étude article par article et régler les questions l'une après l'autre. Si des amendements doivent être proposés et que les conseillers juridiques ne sont pas prêts, nous pourrions alors réserver l'article en question s'il s'agit d'un amendement de fond ou si nous ne sommes pas satisfaits de l'explication qui nous a été donnée par les témoins. Je propose par conséquent de passer à l'étude article par article mardi prochain. Je serai prêt à présenter une motion si vous le désirez.

Je crois qu'il est très clair que si nous ne sommes pas satisfaits, nous pouvons réserver l'article.

M. Kempling: Au contraire. Les témoins nous ont donné les définitions que nous leur avions demandées. Cela me satisfait, cela satisfait en tout cas un de mes collègues et les autres également. Si nous ne sommes pas d'accord, nous pourrions demander son avis à notre conseiller juridique. Cependant vous n'avez pas donné de précisions.

Mme Langan: Monsieur le président, nous n'avons pas précisé les articles qui devraient être réservés. Je ne suis pas en cause ici puisque ce n'est pas moi qui veut réserver l'article. Je veux simplement que l'on comprenne bien le principe en cause ici: on peut réserver l'article si l'on n'est pas satisfait des explications qui sont données par les témoins. Ce n'est pas simplement lorsque le côté ministériel n'est pas satisfait qu'il faut procéder de cette façon. L'idée était que si les membres qui n'avaient pu se prévaloir d'un avis juridique n'étaient pas satisfaits, on pouvait réserver l'article.

M. Kempling: Il est fort possible que vous ne soyez jamais satisfaits. En ce qui me concerne...

Mme Langan: Vous vous trompez, monsieur Kempling.

M. Kempling: ...je suis satisfait des explications que nous avons reçues, qui sont à mon avis adéquates, et je suis prêt à passer maintenant à autre chose.

Mme Catterall: Nous avons beaucoup d'autres paragraphes de l'article 2 à étudier. Je pourrais peut-être retirer ma motion pour le moment ou la réserver. Nous pourrons passer en revue les autres paragraphes de l'article 2 avant de décider de la façon de procéder au sujet de cet article.

Le président: Très bien. De toute façon, je devrai demander si tel ou tel article est adopté et quelqu'un pourra dire qu'il veut réserver l'article en question pour telle ou telle raison. Le comité pourra alors décider de réserver l'article.

Mme Catterall: Ma question est la suivante...

[*Text*]

M. Couture: Ce n'est pas directement proportionnel à la représentation des gens.

Mrs. Catterall: —whether we can in fact approve sections of the clause and stand only certain portions of it. I didn't think we could procedurally.

The Chairman: Proceed with your questions on clause 2.

Mrs. Catterall: I'll finish with these two particular sections. My concern is very specific. The definitions have to be clear if the legislation is to be interpreted both by the courts and by commission, Treasury Board or deputy heads—whoever has responsibility for interpreting it. It's a matter of a lot of importance to over a quarter of a million people whose lives are governed by this legislation.

There is no doubt that we're making fundamental changes to the employer-employee relationship here. It has to be done carefully and fairly so that people understand clearly whether they like it or not and what their status is in legislation. That's a fundamental principle of good law. I understand that as an ordinary citizen and not as a lawyer. It's for that reason that I would like to clarify and specify these definitions in this act. I'd like the opportunity to do that. That's why I will be asking that the clause be stood as we get to the end of it.

Are we ready to move on to another section of that clause?

The Chairman: Yes.

Mrs. Catterall: I'd like to ask about proposed subsection 2.(4) of clause 2. It gives Treasury Board the authority to define what is a group or subgroup of employees and also to define who is and who is not senior management personnel. I would like to know how this changes the existing situation. How are groups and subgroups of employees defined now? What application does the definition of groups and subgroups of employees have? Third, how does giving Treasury Board the authority to define senior management personnel affect the provisions in the legislation with respect to designating essential employees? Do we have anything in the material that was distributed to us on regulations that relate to this section?

• 1025

Mr. Jean-Guy Fleury (Deputy Secretary, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat): On proposed subsection 2.(4), what we are trying to clarify is that in the present context of the act, the occupational groups are so stated that we are trying to move to reflect what we will achieve with the new classification system and also what we have done with the executive group. The definitions are there to permit that in terms of reflecting what we will do in terms of the executive group and how we work the executive group.

Mrs. Catterall: I'm sorry, that really doesn't answer my very specific questions. How are groups and subgroups defined now? If I could add to that, does this mean defined by regulation, defined by policy, defined by guidelines?

[*Translation*]

Mr. Couture: This is not a case of proportional representation.

Mme Catterall: . . .la procédure nous permettrait-elle en fait d'approuver différents paragraphes de l'article et d'en réserver d'autres. Je ne le crois pas.

Le président: Vous pouvez poser vos questions au sujet de l'article 2.

Mme Catterall: J'aimerais en finir avec ces deux paragraphes. Je voudrais poser des questions fort précises. Les définitions doivent être claires si la loi doit être interprétée par les tribunaux, la Commission, le Conseil du Trésor et les administrateurs généraux. . . bref les personnes qui sont responsables de cette interprétation. Ces questions sont d'une importance capitale pour un quart de million de personnes dont la vie dépend de cette loi.

Il est certain qu'en adoptant ce projet de loi nous procédons à des changements fondamentaux dans les rapports entre employeurs et employés. Il faut procéder avec prudence et justice afin que la population sache exactement à quoi s'en tenir. Il s'agit là d'un principe élémentaire de droit. Personnellement, je peux comprendre ce qu'il en est en tant que citoyen mais non en tant qu'avocat. C'est pour cette raison que j'aimerais voir ces définitions précisées et clarifiées dans la loi. C'est la raison pour laquelle je demanderai à la fin de tout ça que l'article soit réservé.

Sommes-nous prêts maintenant à étudier un autre paragraphe de cet article du projet de loi?

Le président: Oui.

Mme Catterall: J'aimerais poser des questions concernant le paragraphe 2.(4). Cette disposition donne au Conseil du Trésor le pouvoir de définir ce qu'est un groupe et un sous-groupe de fonctionnaires, ainsi que de définir qui fait ou ne fait pas partie du personnel supérieur de gestion. J'aimerais savoir comment cela change la situation actuelle. Comment définit-on à l'heure actuelle ce qu'est un groupe ou un sous-groupe d'employés? Quelle est l'application d'une telle définition. Troisièmement, comment le pouvoir qui est maintenant donné au Conseil du Trésor de définir le personnel supérieur de gestion a-t-il un impact sur les dispositions de la loi concernant les employés dont le poste est désigné comme essentiel? Les documents qui nous ont été distribués au sujet des règlements portent-ils sur cette question en particulier?

M. Jean-Guy Fleury (sous-secrétaire, Direction de la politique du personnel, Secrétariat du Conseil du Trésor): Dans ce paragraphe 2.(4), nous voulons donner une définition des groupes professionnels, qui tienne compte de la nouvelle classification et des modifications apportées au groupe de la direction.

Mme Catterall: Je m'excuse, mais cela ne répond pas vraiment à la question précise que je vous ai posée. Comment définit-on à l'heure actuelle les groupes et les sous-groupes? Cette définition se retrouve-t-elle dans la réglementation, la politique ou les directives?

[*Texte*]

Mr. Edwards: We are inviting Don Love to come to the table, our resident guru on the intricacies of this subject.

Mrs. Catterall: We have to watch out, they're going to outnumber us soon.

Mr. Edwards: With the range of questions, it's quite possible.

Mrs. Catterall: There have been good questions. I'm waiting for good answers.

Mr. Edwards: We'll try to give them to you.

The Chairman: Mr. Love, did you want the question again?

Mrs. Catterall: This section gives Treasury Board the authority to define groups and subgroups of employees. How is that done now?

Second, it gives it the authority to define who is senior management personnel, i.e. who is the executive group. How is that done now? Where in the act are a subgroup and a group relevant? In other words, how will these definitions be used? How does the ability to define the executive group or senior management relate to other provisions in the act on designating essential personnel? Finally, what does defined mean? Does it mean by regulation, by guideline or by policy?

Does this mean that Treasury Board can decide totally on its own, by saying so, that somebody is management and somebody else is not? Where my question is leading is I want to know how, in addition to the definition of essential employees, does this section relate to drawing the dividing line between what's a deployment, what's a promotion, what's an appointment?

Mr. Don Love (Director, Policy Development and Legislation, Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat): In answer to the question as to how groups and subgroups are determined at the present time, the employer, Treasury Board, determines subgroups and groups in exercising its authority contained in section 11 of the Financial Administration Act to classify positions in the Public Service.

Mrs. Catterall: Does it use that same authority, then, to define who is and who is not in senior management or the executive group?

Mr. Love: Yes.

Mrs. Catterall: If that authority is in the FAA, why is it needed in this act? It does not seem to me to relate to the fundamental purpose of this act. Why isn't it in the FAA?

• 1030

Mr. Slivinski: Mr. Chairman, the reason we have it here is we're saying that when it's used in this act it is used as determined by the Treasury Board. It's as simple as that. We're saying that when we use occupational group, the term "occupational group", or "occupational subgroup", or "executive group", it has the meaning as determined by Treasury Board.

[*Traduction*]

M. Edwards: Je demanderais à M. Don Love de venir à la table car c'est lui le grand spécialiste de toutes ces questions.

Mme Catterall: Il va falloir qu'on prenne garde sinon vous nous dépasserez en nombre.

M. Edwards: C'est fort possible, étant donné la portée de vos questions.

Mme Catterall: Les questions ont été bonnes et je m'attends à de bonnes réponses.

M. Edwards: Nous ferons notre possible.

Le président: Monsieur Love, voulez-vous qu'on vous repose la question?

Mme Catterall: Cet article donne au Conseil du Trésor le pouvoir de définir les groupes et les sous-groupes de fonctionnaires. Comment cela se fait-il à l'heure actuelle?

Deuxièmement, cet article donne au Conseil du Trésor le pouvoir de définir le personnel supérieur de gestion, c'est-à-dire le groupe de la direction. Comment procède-t-on à l'heure actuelle? De quelle façon se servira-t-on de ces définitions? Comment le pouvoir dont dispose le Conseil du Trésor de définir qui fera partie du groupe de la direction, du personnel de gestion supérieur, aura-t-il un impact sur d'autres dispositions de la loi, notamment le personnel désigné essentiel? Enfin, cette définition se fait-elle par le truchement de la réglementation, des directives ou de la politique?

Cela signifie-t-il que le Conseil du Trésor peut décider de façon tout à fait unilatérale que quelqu'un relève du groupe de la direction et quelqu'un d'autre pas? En plus de l'impact que cela pourrait avoir sur la définition des employés dont le poste est considéré comme essentiel, quelles pourraient être les répercussions en matière de mutation, de promotion et de nomination?

M. Don Love (directeur, Division de l'évaluation de la politique et de la législation, Division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor): À l'heure actuelle, c'est l'employeur, le Conseil du Trésor, qui détermine les groupes et les sous-groupes conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés à l'article 11 de la Loi sur la gestion des finances publiques. Cet article prévoit en effet que le Conseil du Trésor est chargé de la classification des postes dans la fonction publique.

Mme Catterall: Et le Conseil du Trésor jouit-il des mêmes pouvoirs pour décider qui fait ou ne fait pas partie du personnel supérieur de gestion, du groupe de la direction?

M. Love: C'est bien cela.

Mme Catterall: Si de tels pouvoirs sont prévus dans la LGFP, pourquoi doivent-ils être repris dans cette loi? Il ne me semble pas que cela devrait se trouver dans celle-ci.

M. Slivinski: Monsieur le président, en reprenant ces dispositions dans cette loi, il est entendu, lorsque l'on parle ici de «groupe professionnel», de «sous-groupe de fonctionnaires» ou de «groupe de la direction», que la définition est celle que lui donne le Conseil du Trésor.

[*Text*]

Mrs. Catterall: Should this then say "pursuant to section 11 of the Financial Administration Act"? Is this giving a new authority to Treasury Board, or not? If it's a reference to an authority it now has, should that be included?

Mr. Slivinski: We're just making explicit what has already been in practice in the authorities the Treasury Board already has.

Mr. Fleury: If I may, Mr. Chairman, we are working an amendment to the Public Service Employment Act. The question is since the Public Service Commission makes appointment, what constitutes the executive category is defined by Treasury Board, the employer. This is a recognition in the employment act as to what definitions we work with.

Mrs. Catterall: I would, if possible, like a comment from legal counsel on that.

Mr. Walsh: Mr. Chairman, at the moment the exchange took place, I was engaged in discussion with Justice lawyers on another point. I regret to say that I missed the point Mrs. Catterall seeks clarification on.

Mrs. Catterall: The issue is that subclause 2.(4), proposed subsection 2.(4), refers to Treasury Board having the authority to define groups and subgroups and define who is and who is not the executive category. I'm informed by Mr. Love that Treasury Board exercises that authority pursuant to another act, the Financial Administration Act, section 11. I might read this as giving Treasury Board some new authority. And to be clear that it does not, would it be more proper to include in proposed subsection 2.(4) the words "pursuant to section 11 of the Financial Administration Act"?

Mr. Walsh: Mr. Chairman, I would not read proposed subsection 2.(4) as giving the Treasury Board any authority whatsoever. What the language of this subsection does is refer to these groups or subgroups as being defined by the Treasury Board as a way of describing the subgroup. It doesn't give the power to Treasury Board. The power of Treasury Board must be found elsewhere.

Mr. Love, I believe it was, mentioned section 11 of the Financial Administration Act, of which I have a copy here. It would appear that paragraph (c) of subsection (2) would give the Treasury Board the power to, and I quote, "provide for the classification of positions and employees in the Public Service". Is that the provision under which, Mr. Love, you would anticipate the power referred to in proposed subsection (4) would be exercised?

Mr. Love: Yes, it is, Mr. Walsh.

Mr. Walsh: It would appear to come within the language of that paragraph (c), Mr. Chairman.

The Chairman: Any more comments on clause 2? Is the committee ready for the question?

Mrs. Catterall: We haven't dealt with proposed subsection 2.(5) yet.

[*Translation*]

Mme Catterall: Ne devrait-on pas alors préciser «conformément à l'article 11 de la Loi sur la gestion des finances publiques»? S'agit-il de nouveaux pouvoirs qui sont accordés au Conseil du Trésor ou non? Se réfère-t-on à des pouvoirs dont dispose déjà à l'heure actuelle le Conseil du Trésor et, si tel est le cas, devrait-on inclure une telle disposition?

M. Slivinski: Il s'agit simplement de rendre plus explicite une situation de fait qui existe déjà à l'heure actuelle.

M. Fleury: Si vous me permettez d'intervenir, monsieur le président, je signalerai que nous sommes en train de rédiger une modification à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. La Commission de la fonction publique fait les nominations et l'employeur, le Conseil du Trésor, définit en quoi consiste le groupe de la gestion. Il s'agit simplement de préciser dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique sur quelle définition nous nous basons.

Mme Catterall: J'aimerais obtenir un avis de notre conseiller juridique sur cette question.

M. Walsh: Monsieur le président, je discutais d'une autre question avec un avocat du ministère de la Justice au moment où cette discussion a eu lieu. Je regrette, mais je n'ai pas pu entendre la question que posait Mme Catterall.

Mme Catterall: Le problème est que le paragraphe 2.(4) du projet de loi porte sur le pouvoir du Conseil du Trésor de définir les groupes et sous-groupes ainsi que les personnes qui font partie du groupe de la direction. M. Love me dit que le Conseil du Trésor exerce ses pouvoirs conformément à l'article 11 d'une autre loi, la Loi sur la gestion des finances publiques. Personnellement, je pourrais interpréter cela comme de nouveaux pouvoirs dont disposera maintenant le Conseil du Trésor. Je veux être bien sûre qu'il n'en est rien et je me demande s'il ne conviendrait pas d'inclure au paragraphe 2.(4) proposé le libellé suivant: «conformément à l'article 11 de la Loi sur la gestion des finances publiques»?

M. Walsh: Monsieur le président, à mon avis, le paragraphe 2.(4) ne donne pas de pouvoir au Conseil du Trésor. Ce pouvoir provient d'une autre loi. Ce paragraphe prévoit des dispositions concernant ces groupes et sous-groupes selon la définition du Conseil du Trésor.

M. Love, si je ne me trompe, a mentionné l'article 11 de la Loi sur la gestion des finances publiques, dont j'ai un exemplaire ici. L'alinéa c) du paragraphe 2 de cet article donne, semble-t-il, au Conseil du Trésor le pouvoir, et je cite, «d'assurer la classification des postes et des employés au sein de la fonction publique». Monsieur Love, s'agit-il de la disposition aux termes de laquelle les pouvoirs prévus au paragraphe 4 seront exercés?

M. Love: C'est bien cela.

M. Walsh: Il semble, monsieur le président, que cela relève bien des dispositions de l'alinéa c).

Le président: D'autres commentaires au sujet de l'article 2 du projet de loi? Le comité est-il prêt à mettre la question aux voix?

Mme Catterall: Nous n'avons pas encore traité du paragraphe 2.(5).

[*Texte*]

• 1035

I just wanted to ask about separate employers. Some examples are given here of who those separate employers are. Where are they defined? Is there a listing in the bill of who the separate employers are?

Mr. Edwards: They are listed in, I believe, the schedule to the Public Service Staff Relations Act, which is adjusted from time to time depending on decisions of government or of legislation.

Mr. Love: Schedule I, part II.

Mr. Edwards: It is schedule I, part II.

Mrs. Catterall: Would "separate employer" include what are now special operating agencies—

Mr. Edwards: No, Mr. Chairman.

Mrs. Catterall: —or is that a possible future development of special operating agencies?

Mr. Edwards: That is conceivably a possible development for one or more of the special operating agencies, but not necessarily so.

Mrs. Catterall: One question that will be coming up throughout the bill as we deal with various clauses is the issue of employment equity and what authority there is and what requirement there is to be an equal-opportunity employer. One concern I have is it appears there is consensus in the committee reviewing the Employment Equity Act that the public service should be subject to that act in every aspect except the possibility of penalties. With this clause—and I realize it is not a drastic or significant change from what is now in the act—how could the government, as government, have an employment equity policy that would apply across all agencies that are governed by these acts?

What we are really doing is defining employees as falling into two categories, those who come under Treasury Board as employer and those who come under these numerous little separate employers. If we don't resolve that in this bill, I think we would have a difficulty, because we couldn't have one part that happens to be directly under the Treasury Board as an employer and others that are also public service employees but in separate employer status, not subject to the same employment equity provisions. How could we solve that problem here?

Mr. Edwards: In earlier testimony I alluded to the government position on statute requirements relating to employment equity, and I would repeat what I said before, perhaps in more precise detail. It is the government's intent to bring the public service, which includes the separate employers, under equivalent statute requirements, as will be in the Employment Equity Act after it is amended. As you know, the committee is finalizing its work right now. This will be done either by insertion into existing public service legislation or by bringing the public service under the purview of the Employment Equity Act. Precise details will depend, of course, on the report of the parliamentary committee

[*Traduction*]

Je voulais poser une simple question sur les employeurs distincts. On nous donne quelques exemples d'employeurs distincts dans ce paragraphe, mais où se trouve leur définition? Y a-t-il dans ce projet de loi une liste de ces employeurs distincts?

M. Edwards: Sauf erreur, cette liste figure à l'annexe de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, annexe remaniée de temps à autre à la suite de décisions prises par le gouvernement ou de l'adoption de textes législatifs.

M. Love: L'annexe I de la partie II.

M. Edwards: L'annexe I de la partie II.

Mme Catterall: Est-ce que ces «employeurs distincts» incluront ce qu'on appelle aujourd'hui les organismes de service spécial...

M. Edwards: Non, monsieur le président.

Mme Catterall: ...ou est-ce une des possibilités ouvertes aux organismes de service spécial?

M. Edwards: C'est une des possibilités ouvertes à un ou plusieurs de ces organismes de service spécial, mais ce n'est pas une nécessité.

Mme Catterall: À propos de chacun des articles de ce projet de loi, nous ne pourrons nous empêcher d'évoquer la question de l'équité en matière d'emploi et les critères auxquels doivent répondre les employeurs pour la respecter. Le comité chargé d'examiner la Loi sur l'équité en matière d'emploi semble avoir décidé à l'unanimité que la fonction publique devait être assujettie à toutes ses dispositions sauf celles concernant les sanctions. Je sais que ce nouveau paragraphe est fort peu différent de celui qui figure actuellement dans la loi, mais comment désormais le gouvernement pourra-t-il appliquer à l'ensemble des organismes régis par ces lois sa politique d'équité en matière d'emploi?

Nous nous retrouvons en réalité avec deux catégories de fonctionnaires, ceux qui ont pour employeur le Conseil du Trésor et ceux qui ont pour employeur tous ces petits employeurs distincts. Si nous ne résolvons pas cette question dans ce projet de loi, nous pouvons nous attendre à des difficultés, car nous ne pouvons avoir, d'un côté, des fonctionnaires ayant comme employeur direct le Conseil du Trésor et, d'un autre côté, des gens qui sont aussi des fonctionnaires mais qui ont des employeurs au statut distinct non assujettis aux mêmes dispositions d'équité en matière d'emploi. Comment pouvons-nous résoudre cette question ici?

M. Edwards: Lors de témoignages précédents, j'ai fait allusion à la position du gouvernement sur les critères législatifs relatifs à l'équité en matière d'emploi. Permettez-moi d'y revenir d'une manière peut-être un peu plus détaillée. Le gouvernement a l'intention d'assujettir la fonction publique, ce qui inclut les employeurs distincts, aux critères législatifs équivalents qui figureront dans la version modifiée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Comme vous le savez, le comité est en train de terminer son travail. La méthode utilisée sera soit l'insertion de ces critères dans les lois actuelles régissant la fonction publique, soit l'assujettissement de la fonction publique à la Loi sur l'équité

[*Text*]

reviewing the Employment Equity Act and the government's response to that report. One way or another, the intent is that the public service, which includes the separate employers, will be brought under the same or equivalent statutory requirements as will emerge under the revised Employment Equity Act.

I was reserving that until we came to clause 5, but I say it now. It will apply equally when we get to clause 5.

Mrs. Catterall: The difficulty we have is we now have a bill in front of us that deals with employment equity and we don't need to wait for changes to the Employment Equity Act or subsequent changes to these acts. This is an issue we can deal with now, and I intend to deal with as we go through the bill.

Mr. Edwards: And it is the government's desire to wait to see what comes out of the other bill before starting to prejudge what should go into civil service legislation. But I leave that to the committee to resolve.

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, I would just make the point that the government has dealt with the issue in this bill. It is a question of whether it has dealt with it adequately or not.

My question to Mr. Edwards is how could we ensure a service-wide policy on employment equity would not differ as between those employees who are under the Treasury Board as employer and those who are under myriad employers as separate employers?

• 1040

Mr. Edwards: The separate employers are obliged to live within the same legal framework as the public service. The difference is that Treasury Board does not direct them. The legislation, though, does require them. What is in the legislation will determine what they feel their obligation is.

If, as I have indicated, the government does follow through with tougher legislation on the public service, then that will apply to the separate employers because it will come about through revisions to whatever appropriate part of the legislation is indicated.

Mrs. Catterall: This is the appropriate legislation. Right?

Mr. Edwards: Not necessarily. It could be the Financial Administration Act.

Mrs. Catterall: But that is in our bill as well.

Mr. Edwards: That is.

Mrs. Catterall: In fact, the government has introduced an amendment, as I recall, that specifies Treasury Board's responsibilities for employment equity.

Mr. Edwards: That is correct.

Mrs. Catterall: However, here we are saying that these special separate employers are not under the direction of Treasury Board.

[*Translation*]

en matière d'emploi. Les détails d'application dépendront, bien entendu, du rapport du comité parlementaire qui est chargé d'examiner la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de la réponse du gouvernement à ce rapport. Quoi qu'il en soit, l'intention est que la fonction publique, ce qui inclut les employeurs distincts, soit assujettie aux mêmes critères législatifs que ceux qui figureront désormais dans la version modifiée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

J'attendais que nous soyons arrivés à l'article 5 pour vous en parler, mais c'est maintenant chose faite. C'est la même chose pour l'article 5.

Mme Catterall: Ce projet de loi traite de l'équité en matière d'emploi, et je ne vois pas la nécessité d'attendre les changements qui seront apportés à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ou les changements subséquents qui seront apportés à ces autres lois. Nous pouvons fort bien régler la question maintenant, et telle est bien mon intention.

M. Edwards: Le gouvernement, lui, souhaite attendre les résultats de cet autre projet de loi pour ne pas préjuger des effets sur les lois régissant la fonction publique. Bien entendu, c'est à votre comité de décider.

Mme Catterall: Monsieur le président, j'aimerais simplement ajouter que le gouvernement traite de cette question dans ce projet de loi. Maintenant, il s'agit de savoir si la solution qu'il offre est bonne ou mauvaise.

La question que je pose à monsieur est simple: comment être certain que la politique d'équité en matière d'emploi du gouvernement s'appliquera à tous les fonctionnaires, que leur employeur soit le Conseil du Trésor ou cette myriade d'employeurs distincts?

M. Edwards: Les employeurs distincts ont l'obligation de respecter le même cadre juridique que la fonction publique. La seule différence est qu'ils ne relèvent pas directement du Conseil du Trésor. Cependant, ils sont assujettis à la loi. Leurs obligations leur sont dictées par leur interprétation de la loi.

Si, comme je l'ai indiqué, le gouvernement finit par imposer une loi plus sévère à la fonction publique, elle s'appliquera aussi aux employeurs distincts car elle sera le résultat des révisions apportées à la partie appropriée de la loi.

Mme Catterall: C'est la loi appropriée, n'est-ce pas?

M. Edwards: Pas forcément. Ce pourrait être la Loi sur la gestion des finances publiques.

Mme Catterall: Mais c'est aussi dans notre projet de loi.

M. Edwards: Oui.

Mme Catterall: En fait, le gouvernement, sauf erreur, a déposé un amendement spécifiant les responsabilités du Conseil du Trésor pour l'équité en matière d'emploi.

M. Edwards: C'est exact.

Mme Catterall: Cependant, selon ce paragraphe, ces employeurs distincts spéciaux ne relèvent pas du Conseil du Trésor.

[*Texte*]

Mr. Edwards: That is correct.

Mrs. Catterall: What would we need to do to make sure that there is some equity across the public service, broadly defined, on that issue?

Mr. Edwards: What we have currently in the legislation is the power for the commission or the Treasury Board to launch employment equity policies and programs. The question is how much further the legislation should go. What I have indicated to you is my understanding of the government's intent to bring the public service under the same kind of statutory provisions as will emerge from the revised Employment Equity Act. I can't go further than that.

Mrs. Catterall: I'm still having some difficulty as to what we are actually doing with this section. I am sorry if I got off on a bit of a side track. The explanation says that this section ensures that powers that are given to Treasury Board can be exercised by separate employers.

Mr. Edwards: To put it another way, there are new powers in this legislation, particularly in relation to deployment, that are moving from the Public Service Commission to the Treasury Board. What this provision says is that the separate employers will also have that authority, bearing in mind that some of the separate employers are under the Public Service Employment Act right now, but others, I guess, are not, if I am correct.

Mrs. Catterall: How can I find out which ones are not?

Mr. Edwards: Again, I believe the schedules show that.

Mrs. Catterall: Which schedule will give me that?

Mr. Edwards: PSSRA.

Mrs. Catterall: I think there are some responsibilities of Treasury Board that are mandatory; in other words, they say "Treasury Board shall" rather than "Treasury Board may". Does this also provide the same responsibilities to the separate employers?

Mr. Edwards: I believe that is the case. My reading as a non-lawyer is that it would be construed respectfully as a reference to the separate employer concerned within the meaning of that act. So I am just literally reading out of proposed subsection 2.(5). So any onus on the Treasury Board is construed as being an onus on the separate employer for the purposes of proposed subsection 2.(5).

Mr. Couture: Mr. Chairman, can we put the question now?

• 1045

The Chairman: Are there any more questions on proposed subsection 2.(5)? Are there any more questions on clause 2 as amended?

Mrs. Catterall: I simply want to return to my earlier request that clause 2 be stood so that I can consult with legal counsel on the definitions of deployment and promotion. Again I want to go back to the records of our last minutes when we agreed to go into clause-by-clause review, and I quote Mr. Kempling:

[*Traduction*]

M. Edwards: C'est exact.

Mme Catterall: Que faudrait-il faire pour assurer dans ce domaine une certaine équité pour l'ensemble de la fonction publique?

M. Edwards: La loi confère actuellement à la Commission ou au Conseil du Trésor le pouvoir d'instaurer des politiques et des programmes d'équité en matière d'emploi. Faudrait-il aller plus loin? Je vous ai dit que le gouvernement avait, semble-t-il, l'intention d'assujettir la fonction publique au même genre de dispositions statutaires que celles qui figureront dans la version révisée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je ne peux pas vous en dire plus.

Mme Catterall: Je n'arrive toujours pas à comprendre les implications réelles de cet article. Je m'excuse de m'être un peu écartée du sujet. Selon l'explication, cet article assure que les pouvoirs conférés au Conseil du Trésor le seront aussi aux employeurs distincts.

M. Edwards: En d'autres termes, cette loi contient de nouveaux pouvoirs, tout particulièrement en matière de mutation, qui ne seront pas exercés par la Commission de la Fonction publique mais par le Conseil du Trésor. Cette disposition confirme que les employeurs distincts auront également ces pouvoirs, mais il ne faut pas oublier que certains de ces employeurs distincts relèvent actuellement de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique alors que d'autres, si je ne m'abuse, n'en relèvent pas.

Mme Catterall: Comment est-ce que je peux le savoir?

M. Edwards: Je crois, encore une fois, que ce sont les annexes qui vous le disent.

Mme Catterall: Quelle annexe?

M. Edwards: La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Mme Catterall: Je crois que certaines des reponsabilités du Conseil du Trésor sont obligatoires. Le Conseil du Trésor «doit» et non pas «peut». Est-ce que cet article confère les mêmes responsabilités aux employeurs distincts?

M. Edwards: Oui, je crois. Je ne suis pas juriste, mais j'interprète cet article comme étant la référence à l'employeur distinct au sens de cette loi. C'est mon interprétation littérale de la proposition de paragraphe 2.(5). Toute responsabilité du Conseil du Trésor doit être interprétée comme étant une responsabilité équivalente des employeurs distincts aux fins de la proposition de paragraphe 2.(5).

M. Couture: Monsieur le président, pouvons-nous maintenant mettre l'amendement aux voix?

Le président: Y a-t-il d'autres questions sur la proposition du paragraphe 2.(5)? Y a-t-il d'autres questions sur la forme modifiée de l'article 2?

Mme Catterall: J'avais demandé à ce que l'article 2 soit réservé afin de pouvoir consulter notre conseiller juridique sur les définitions de «mutation» et de «promotion». Je vous renvoie de nouveau au compte rendu de notre dernière réunion et à notre accord sur l'étude article par article. Je cite M. Kempling:

[*Text*]

If there are amendments to be made and legal counsel is not ready, then we'll stand that clause. . .or if you're not satisfied that the witnesses have given you adequate explanation.

And I want to quote from two pages later where the chair said:

I believe that's been recognized, and Mr. Kempling has responded on the government side by indicating a willingness to stand clauses so more time is permitted to do that

i.e. prepare amendments. That is on page 17:34.

So I guess I am calling, Mr. Chairman, on the good faith of both yourself, who expressed the understanding on which we were operating, and the parliamentary secretary to the minister to allow me to do that.

The Chairman: Now we are into a procedural matter. The original motion was, shall clause 2 carry as amended. We have had a recommendation from Mrs. Catterall that the clause be stood. Regardless of what Mr. Kempling or the chairman said, we need unanimous consent to stand a clause. Is there unanimous consent to stand clause 2?

Mr. Fee: Does it take unanimous consent or just a majority?

The Chairman: I have been advised by the clerk it takes unanimous consent to stand a clause.

Mr. Couture: I have been disagreeing for the last half hour. I haven't changed my mind.

The Chairman: Ms Langan, on a point of order.

Ms Langan: I guess what we are really faced with is a lot of goodwill or bad will. Are we saying that what is said here can't be believed? That was a pretty clear statement. I don't think there is much room for misunderstanding or misinterpretation of what was said. So now we are being told, if we want to move along we will just move along. The intent of this is totally being ignored. We have people over there saying, no way, no way. Either there was a commitment made or there wasn't a commitment made.

I understand that it takes a vote. But I also understand that people operate with co-operation and consensus and direction within their own caucuses. I don't think it is going to be satisfactory to say that people are outvoting each other in their own caucuses. In other words for one person over there to say, we were told to do this or that, or we agreed to do this or that, and it doesn't matter what Mr. Kempling said. . . He is the acknowledged leader of the government side, and I would like to hear from him what his words meant the other day.

Mr. Kempling: Mr. Chairman, as far as I am concerned—and my colleagues can speak for themselves—we have had, as said in that quotation from the minutes, adequate explanation from the officials as to the definitions in question. As far as I am concerned, they have brought forward no amendments and they've had lots of time, and we have had adequate explanations. Therefore, I say we move on. That's all. Put the question.

[*Translation*]

Si des amendements doivent être apportés et si le conseiller juridique n'est pas disponible, nous réserverons l'article en question. . . si vous n'êtes pas convaincu que les témoins vous ont bien donné l'explication qui convient.

Et, deux pages plus loin, le président dit:

Je crois qu'il en a été tenu compte, et M. Kempling a déclaré à ce sujet au nom du gouvernement qu'il était prêt à réserver certains articles pour vous permettre de le faire,. . . (de préparer des amendements).

C'est à la page 17:34.

Je fais donc, monsieur le président, appel à votre bonne foi puisque c'est vous-même qui avez fixé les règles et que le secrétaire parlementaire du ministre les a acceptées.

Le président: Il s'agit donc maintenant d'une question de procédure. La motion initiale concernait l'adoption de l'article 2 sous sa forme modifiée. Mme Catterall avait recommandé que nous réservions cet article. Quelles que soient les promesses de M. Kempling ou du président pour ce qui est de réserver un article, il faut le consentement unanime. Avons-nous le consentement unanime nécessaire pour réserver l'article 2?

M. Fee: Faut-il le consentement unanime ou une simple majorité suffit-elle?

Le président: Le greffier m'informe que, pour réserver un article, il faut le consentement unanime.

M. Couture: Cela fait une demi-heure que je ne suis pas d'accord. Je n'ai pas changé d'avis.

Le président: Mme Langan invoque le Règlement.

Mme Langan: Tout compte fait, c'est une question de bonne ou de mauvais volonté. Ces engagements n'ont-ils aucune valeur? C'était pourtant clair. Il serait difficile de l'interpréter différemment. Vous nous dites maintenant que cela ne compte plus? Vous voulez ignorer vos promesses? Vous nous dites qu'il n'en est pas du tout question? Il y a eu promesse ou il n'y a pas eu promesse.

Je comprends qu'il faille voter. Mais je sais aussi que les décisions prises en caucus se fondent sur la coopération et le consensus. J'ai du mal à comprendre votre stratégie. J'ai du mal à comprendre qu'un de vos députés passent outre aux promesses de M. Kempling, sous prétexte que son caucus a décidé de faire ceci ou cela. . . M. Kempling est le porte-parole du parti ministériel, et j'aimerais qu'il nous dise ce qu'il entendait par ses propos de l'autre jour.

M. Kempling: Monsieur le président, en ce qui me concerne—et mes collègues peuvent avoir un avis différent—les explications que nous ont données les fonctionnaires sur les définitions en question me semblent, comme je l'ai dit la dernière fois, amplement suffisantes. En ce qui me concerne, ils n'ont pas proposé d'amendements—ils avaient tout le temps—et les explications étaient largement suffisantes. En conséquence, je propose qu'on mette cet amendement aux voix, un point c'est tout.

[*Texte*]

Ms Langan: Mr. Chairman, the point is there are amendments to be made and legal counsel is not ready. That is the point we are talking about and Mr. Kempling made in the paragraph.

Mr. Kempling: Read the whole thing, not just the one paragraph.

Ms Langan: I did read the whole thing.

• 1050

Mr. Kempling: I've read it as well, and I said it, so I know what I said. I say we've had adequate explanation, not only here today but previously from the witnesses, of the definitions that are under question. We've gone over and over that ground several times—

Ms Langan: We've haven't had an opportunity—

Mr. Kempling: —and in my mind it's clear. If it's not in yours, that's something else again.

Ms Langan: We have not had the opportunity to seek legal counsel—

Mr. Kempling: Oh, God.

Ms Langan: —as the result of the explanation to draft amendments.

A commitment—we felt it was a commitment—was made last week in pushing to go into clause by clause. If that commitment indeed hasn't been made, then we need to know that right now, because I think there will be a little different an attitude here tomorrow.

Mr. Kempling: Is this a threat?

Ms Langan: No, not at all.

Mr. Kempling: Are you blackmailing—

Ms Langan: At least I'm honest. It's more than some people are.

Mr. Kempling: You are saying that, are you?

Ms Langan: Yes, I sure am. I hope it's on the record.

Mr. Kempling: Yes, so do I.

The Chairman: I think everybody has clearly understood that exchange.

Mrs. Catterall: I do beg to differ with Mr. Kempling, based on his own words as contained in the minutes:

> if you're not satisfied that the witnesses have given you adequate explanation.

not if he is not satisfied.

The risky thing about this exchange, Mr. Chairman, is that we have a long and complicated bill still to get through, and it's relatively important we be able to trust each other's good faith, at least, in proceeding through it, recognizing

[*Traduction*]

Mme Langan: Monsieur le président, nous voulions proposer des amendements et le conseiller juridique n'était pas disponible. C'est ce dont il s'agit et c'est ce que M. Kempling proposait dans le paragraphe cité.

M. Kempling: Relisez le tout, et pas simplement ce paragraphe.

Mme Langan: J'ai tout relu.

M. Kempling: Je l'ai aussi relu, c'est moi qui parlais et je sais ce que j'ai dit. J'ai dit que les explications qui nous avaient été données sur les définitions en question non seulement par les fonctionnaires mais par les témoins précédents étaient amplement suffisantes. Les occasions de revenir sur ces définitions n'ont pas manqué...

Mme Langan: Nous n'avons pas eu la possibilité...

M. Kempling: ...et je n'en ai pas besoin d'une autre. Si tel n'est pas le cas pour vous, c'est autre chose.

Mme Langan: Nous n'avons pas eu la possibilité de consulter notre conseiller juridique...

M. Kempling: Mon Dieu!

Mme Langan: ...sur les explications accompagnant les propositions d'amendement.

Pour que nous acceptions de passer à l'étude article par article, une promesse—tout du moins nous pensions que c'était une promesse—nous a été faite. Si vous prétendez que cette promesse n'a pas été faite, il faut que nous le sachions immédiatement car il y aura un petit changement d'attitude de notre part.

M. Kempling: C'est une menace?

Mme Langan: Non, pas du tout.

M. Kempling: Est-ce du chantage...

Mme Langan: Au moins, je suis honnête. C'est mieux que certains.

M. Kempling: Vous êtes sûre de ce que vous dites?

Mme Langan: Oui, et j'espère que cela figure au compte rendu.

M. Kempling: Moi aussi.

Le président: Je crois que tout le monde a très bien compris.

Mme Catterall: Je me permets de ne pas être d'accord avec M. Kempling si on s'en tient à ses propos rapportés au compte rendu.

> Si vous n'êtes pas convaincu que les témoins vous ont bien donné l'explication qui convient

«vous» signifiant «nous» et non pas «lui».

Le risque que nous fait courir ce genre de dispute, monsieur le président, est qu'il nous reste toujours à adopter un projet de loi long et compliqué et qu'il demeure relativement important que nous puissions croire en notre

[*Text*]

we're going to disagree. Personally, I accept what Mr. Kempling says in committee as his speaking on behalf of the minister and conveying to us the minister's intentions for our deliberations. I find it somewhat disturbing if that is given on one day and withdrawn the next day. It makes it extremely difficult to do our job with any kind of good faith around here. I hope it will be the last time it happens. I ask Mr. Kempling to consider seriously whether it is constructive for the work this committee still has to get through.

The Chairman: We've had the quotations back from Mr. Kempling and the chair's interpretation of those particular amendments, or the interpretation of that statement. If we take a look at this clause, we've had concerns raised; concerns, Mr. Walsh has said, not with the definition of "deployment" but maybe with an alternative definition of the word "appointment"—more a concern in that way. We've had the witnesses respond, saying there are a number of areas in the bill where they believe it clearly defines "appointment", "deployment"...promotion being put into a regulatory framework, flexibility, whatever. Arguments on that particular side were put back to a member's question. Members then have to take it upon themselves to say, okay, am I confident with this definition, or if I'm not confident with it, then indeed maybe amendments should be put forward.

A member then has put forward arguments convincing the other members. When you're standing the clause, which now takes unanimous consent, one has to put forward one's particular arguments.

I believe then we get into where my interpretation of the statement by Mr. Kempling comes in, saying, fine, there is concern, there is concern by a few members that this clause should be stood. So the committee as a whole agrees there are concerns based on the witnesses' comments. So one has to put forward his or her particular arguments as strongly as one can.

But I do want to emphasize to the members of the committee what I think is a very valid point Mrs. Catterall has stated, that we're sitting here on clause 2 of a bill that gets into the centennial with clause numbers. Clearly there is tolerance and goodwill and all this sort of thing, so I can hope the sides can work together so we can progress. I'm not saying that it necessarily has to take place on this clause here, but I hope there's mutual goodwill and understanding that this can take place.

• 1055

I ask for unanimous consent for the clause to stand. We've had one member who has indicated that he's not willing to give unanimouos consent. That's quite clear. We've had ongoing discussion about compromise and working together, and hope that it doesn't occur on every particular clause. The chairman has asked for unanimous consent. The chair was not given unanimous consent.

Mrs. Catterall: Could you call a vote on the motion, please?

The Chairman: What I would like to do is ask shall clause 2 as amended carry?

Some hon. members: Agreed.

[*Translation*]

bonne foi mutuelle pendant ce processus, même si nous savons que nous ne serons pas d'accord. Personnellement, je considère que M. Kempling est celui qui nous communique les intentions du ministre au sujet de nos délibérations. Je trouve un peu troublant qu'une promesse faite un jour soit reprise le lendemain. Cela n'encourage pas la bonne foi. J'espère que c'est la dernière fois que cela se produit. Je demande à M. Kempling de bien réfléchir aux conséquences de son attitude pour le travail qui reste encore à notre comité.

Le président: Vous avez cité les propos de M. Kempling ainsi que l'interprétation de ces amendements par la présidence ou plutôt l'interprétation de ces propos. Cet article a soulevé des questions. Comme l'a dit M. Walsh, non pas des questions concernant la définition de «mutation», mais plutôt de la définition de «nomination». Selon les témoins, plusieurs dispositions dans le projet de loi définissent clairement «nomination», «mutation»... «promotion» devant être défini par voie de règlement. Un député ayant posé une question, des réponses lui ont été données de ce côté-ci de la table. Il revient maintenant aux membres du comité de déterminer si cette définition leur convient ou si, au cas où elle ne leur conviendrait pas, ils jugent opportun de présenter des amendements.

Dans un tel cas, il faut présenter des arguments susceptibles de convaincre les autres. Pour réserver un article, il faut non seulement le consentement unanime mais aussi présenter des arguments valables.

Nous arrivons maintenant à mon interprétation des propos de M. Kempling concernant, dans certaines circonstances, la possibilité de réserver un article. Les commentaires des témoins semblent prêter à controverse. Dans un tel cas, chacun doit présenter ses arguments avec le maximum de conviction.

Je tiens cependant à signaler aux membres du comité un rappel fort utile de Mme Catterall, à savoir qu'il ne s'agit que de l'article 2 d'un projet de loi qui en compte plus d'une centaine. Nous sommes des hommes et des femmes de bonne volonté et nous sommes tous tolérants. J'espère donc que nous parviendrons à régler tous ces petits problèmes. Je ne dis pas qu'il faille nécessairement qu'il en soit ainsi dans le cas de cet article, mais j'espère que la bonne volonté et la compréhension mutuelles le permettront.

J'ai demandé le consentement unanime pour réserver cet article. Un membre du comité a déjà indiqué qu'il n'était pas disposé à donner son consentement. Les choses sont claires. Nous venons de discuter de compromis et de coopération, et j'espère que cette situation ne se reproduira pas pour chacun des articles. J'ai demandé le consentement unanime et je ne l'ai pas obtenu.

Mme Catterall: Pourriez-vous mettre ma motion aux voix, s'il vous plaît?

Le président: Je préférerais d'abord demander si l'article 2 sous sa forme modifiée est adopté?

Des voix: Adopté.

[*Texte*]

Mrs. Catterall: Would you call a vote on my motion to stand the clause, please?

I think you require a written motion, and the motion is that clause 2 be stood.

The Chairman: No. Just a second.

Ms Langan: She's asking for a vote on unanimous consent.

The Chairman: The dilemma that the chair has is that an amendment went through on clause 2. In other words, the chair has to rule differently when he says, "Shall clause 2 carry" versus "Shall clause 2 as amended carry." As a result of that, it—

Ms Langan: Don't we have a vote on whether or not there's unanimous consent?

Mrs. Catterall: You're saying "Shall clause 2 carry." I am giving you a motion that clause 2 be stood for the purpose of preparing amendments.

The Chairman: But right now, already G-1 has carried, so clause 2 has now been amended.

Mrs. Catterall: So the motion is now shall clause 2 as amended be carried. I am moving an amendment that clause 2 as amended be stood.

The Chairman: I'm reading from Beauschesne's 6th edition here, citation 700, "Postponement of Clauses":

> 700.(1) A clause may be postponed, upon motion, provided that no amendment has been made thereto and that no proposed amendment has been negatived. In either of these cases the postponement of a clause is irregular. If, however, an amendment has been proposed and withdrawn the clause may be postponed. A part of a bill or a consecutive group of clauses *en bloc* may also be postponed.

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, this is extremely important. Does that mean that, as we come to clauses, if we want any part of them stood, we should ask to stand the amendments as well, any amendment from any source?

The Chairman: My initial reaction from the clerk is that's correct.

If we had started on clause 2 and we were discussing the amendment and there appeared to be difficulty, or no consensus, then the member could move at that time to stand the clause and the amendment, and that would become votable.

Once we've passed the amendment, that's when we need unanimous consent. In other words, when I say "Shall clause 3 carry" I don't have to check and say that you don't have to move your amendment to stand it before I say that. But once we vote on an amendment, then we're dealing with unanimous consent.

• 1100

Mrs. Catterall: I'm more concerned about the coming clauses. We need to be extremely careful to discuss the entire clause before we deal with any amendments, if there's a possibility that we might want to stand the clause.

[*Traduction*]

Mme Catterall: Voudriez-vous mettre aux voix ma motion demandant à ce que cet article soit réservé, s'il vous plaît?

Je crois qu'il vous faut une motion écrite, et cette motion demande simplement à ce que l'article 2 soit réservé.

Le président: Non. Un instant.

Mme Langan: Elle demande un vote sur le consentement unanime.

Le président: Mon problème est qu'un amendement concernant l'article 2 vient d'être adopté. En d'autres termes, plutôt que de demander: «L'article 2 est-il adopté?», je devrais plutôt demander: «L'article 2 sous sa forme modifiée est-il adopté?». En conséquence,. . .

Mme Langan: Ne votons-nous pas pour savoir s'il faut ou non le consentement unanime?

Mme Catterall: Vous demandez: «L'article 2 est-il adopté?». Moi je vous donne une motion demandant à ce que l'article 2 soit réservé, pour avoir le temps de préparer des amendements.

Le président: Mais le G-1 a déjà été adopté si bien que l'article 2 est maintenant modifié.

Mme Catterall: Il faut donc que vous demandiez: «l'article 2 sous sa forme modifiée est-il adopté?» Je propose que l'article 2 sous sa forme modifiée soit réservé.

Le président: Permettez-moi de vous citer le commentaire 700, de la sixième édition du *Beauchesne*, «Report de l'étude des articles»:

> 700.(1) On peut, sur adoption d'une motion à cet effet, reporter l'étude d'un article, pourvu qu'on ne l'ait pas amendé et qu'on n'ait pas non plus rejeté un amendement apporté à cet article, sans quoi la motion serait irrecevable. En revanche, si l'amendement proposé a été retiré, rien ne s'oppose à ce que l'étude de l'article soit reportée. On peut également différer l'étude d'une partie d'un projet de loi ou d'un groupe d'articles ensemble.

Mme Catterall: Monsieur le président, c'est excessivement important. Cela veut-il dire que si nous voulons réserver des articles, il faut également que nous demandions à ce que les amendements, quelle que soit leur origine, soient aussi réservés?

Le président: Le greffier semble m'indiquer que c'est exact.

Supposons que nous discutions de l'amendement proposé à l'article 2. En cas de difficulté ou d'absence de consensus, vous pourriez proposer de réserver l'article et l'amendement, et cette proposition ferait l'objet d'un vote.

C'est une fois adopté l'amendement que le consentement unanime devient nécessaire. En d'autres termes, vous n'avez pas à proposer votre amendement visant à faire réserver un article avant que je ne demande, par exemple: «L'article 3 est-il adopté?». Mais une fois qu'un amendement a été mis aux voix, il faut le consentement unanime.

Mme Catterall: Cet article n'est rien en comparaison de certains des autres qui nous attendent. Il nous faudra bien étudier chaque article avant de proposer quelque amendement que ce soit si nous voulons pouvoir le réserver.

[*Text*]

The Chairman: That's correct.

Mrs. Catterall: As long as I understand the rules of the game; I didn't when we started. You obviously didn't either.

The Chairman: After we passed that one, I was asking that the clause be paired. We hadn't had any discussions on proposed subsections (3), (4) or (5) yet.

Mrs. Catterall: Not that I'm likely to rely on agreements, but could we generally agree then that we would discuss questionable sections of any of the clauses before we would put amendments, or vote on them?

Mr. Couture: We did that.

The Chairman: No, that's not quite the procedure we had. The recommendation is that the clause be moved, officials comment on the clause if required, we have discussions on the amendments, and then we also discuss, in this particular place, proposed subsections (4) and (5), and then after that's all concluded, the request is that the chair then call government amendment G-1. So Mrs. Catterall could now have moved her motion, rather than needing unanimous consent to stand clauses.

Mr. Couture: Can I also make a small comment?

The Chairman: Mr. Couture.

M. Couture: On se réfère depuis 15 minutes à des commentaires qui sont dans les bleus provenant de M. Kempling. À la table ici, tous les membres du Comité sont des gens tout à fait indépendants. Même si je dis quelque chose, je ne veux absolument pas que cela entraîne le Comité dans une direction irréversible. Je ne veux pas non plus que des membres du Comité parlent en mon nom. Donc, j'espère qu'on ne fera pas référence à ce qui a été dit il y a deux ou cinq réunions. On est ici pour prendre chacun nos décisions et pour faire avancer ce qu'on a en main.

Do you agree?

The Chairman: I agree and I note that Mr. Couture is, at times, an extremely independent individual.

Mrs. Catterall: Can we have a roll call vote, Mr. Chairman.

Clause 2 as amended agreed to: yeas 4; nays 3

The Chairman: The meeting is adjourned to the call of the chair.

[*Translation*]

Le président: Exactement.

Mme Catterall: Du moment que je comprends les règles du jeu. Je ne les avais pas comprises au départ. Vous non plus, de toute évidence.

Le président: Après l'adoption de cet amendement, j'avais demandé que cet article soit couplé. Nous n'avions pas encore eu de discussion sur les propositions de paragraphes (3), (4) ou (5).

Mme Catterall: Ma confiance a été ébranlée, mais pourrions-nous convenir d'une manière générale de discuter des propositions d'articles litigieuses avant de proposer des amendements ou de les mettre aux voix?

M. Couture: C'est ce que nous avons convenu.

Le président: Non, ce n'est pas tout à fait cela. Nous avons recommandé que l'article soit mis en délibération, que les fonctionnaires fassent des commentaires si nécessaire, que nous discutions des amendements et que nous discutions aussi, dans ce cas particulier, des propositions de paragraphes (4) et (5), et qu'à la fin de tout cela, la présidence mette en délibération l'amendement G-1 proposé par le gouvernement. Mme Catterall aurait pu alors proposer sa motion sans avoir à demander le consentement unanime nécessaire pour réserver un article.

M. Couture: Est-ce que je peux aussi faire un petit commentaire?

Le président: Monsieur Couture.

Mr. Couture: For the last fifteen minutes, reference has been made to comments by Mr. Kempling quoted in the blueprints. At the table here, all the members of the committee are quite independent. Even if I say something, I do not want it to push the committee in an irreversible direction. I do not want either that some members of the committee speak for myself. Therefore, I hope that no reference will be made to what was said two or five meetings ago. We're here to make up our minds and to make what is before us progress.

Vous êtes d'accord?

Le président: Je suis d'accord, et je remarque que parfois M. Couture fait preuve d'un individualisme très marqué.

Mme Catterall: Voulez-vous procéder à un vote nominal, monsieur le président?

L'article 2 modifié est adopté par quatre voix contre trois

Le président: La séance est levée.

Issue No. 18

Wednesday, May 6, 1992

Chairman: Pat Sobeski

Fascicule n° 18

Le mercredi 6 mai 1992

Président: Pat Sobeski

MINUTES OF PROCEEDINGS AND EVIDENCE OF

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES DU

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

(See back cover)

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992

WITNESSES

Departmental Officials:

Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission;

Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission;

John Edwards, Manager PS2000;

Robert Lafleur, Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat;

Jean-Guy Fleury, Deputy Secretary, Personnel Policy Branch, Treasury Board Secretariat;

David Brown, Assistant Secretary, Employment Equity, Planning and Development Branch, Treasury Board Secretariat.

TÉMOINS

Hauts fonctionnaires des ministères concernés:

Len Slivinski, Directeur général, Direction de l'élaboration des politiques et programmes de dotation, Commission de la Fonction publique;

Ginette Stewart, commissaire, commission de la fonction publique;

John Edwards, directeur, Fonction publique 2000;

Robert Lafleur, sous-secrétaire, Direction du perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor;

Jean-Guy Fleury, secrétaire adjoint, Direction de la politique du personnel, Secrétariat; Conseil du Trésor,

David Brown, Secrétaire-adjoint, Division de l'équité en matière d'emploi, de la planification et de l'élaboration des politiques, Secrétariat, Conseil du Trésor.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 19

Wednesday, May 6, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 19

Le mercredi 6 mai 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24908—1

LEGISLATIVE COMMITTEE H ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Bill Kempling
Joy Langan
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Wednesday, May 6, 1992:

Joy Langan replaced Rod Murphy;

Marlene Catterall replaced Bob Kilger;

Eugène Bellemare replaced Fred Mifflin.

COMITÉ LÉGISLATIF H SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Bill Kempling
Joy Langan
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le mercredi 6 mai 1992:

Joy Langan remplace Rod Murphy;

Marlene Catterall remplace Bob Kilger;

Eugène Bellemare remplace Fred Mifflin.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MAY 6, 1992
(20)

[*Text*]

The Legislative Committee on Bill C-26 met at 3:38 o'clock p.m. this day, in Room 269, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Members of the Committee present: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Clément Couture, Doug Fee, Bill Kempling, Joy Langan, René Soetens and Barbara Sparrow.

Other Member present: Svend Robinson.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Rob Walsh, General Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams and June Dewetering, Research Officers. *From the Public Bills Office:* Charles Bellemare, Procedural Clerk.

Witnesses: Departmental Officials: Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission; Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission; John Edwards, Manager, PS2000; Robert Lafleur, Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat and Don Love, Director, Policy Development and Legislation, Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992*).

Clause 3 carried.

By Unanimous consent, Clause 4 was allowed to stand.

On Clause 5

Doug Fee moved,—That Clause 5 be amended by striking out lines 43 to 48 on page 2 and lines 1 to 4 on page 3 and substitute the following therefor:

"5.1 (1) The Treasury Board may request the Committion to implement an employment equity program in the Public Service or any part thereof.

(2) A deputy head may request the Commission to implement an employment equity program in that part of the Public Service over which the deputy head has jurisdiction.

(3) The Commission may, in its discretion, act on any request under subsection (1) or (2).

(4) The Commission may carry out such of its activities under this Act, including the implementation of programs, as it consideres appropriate to assist deputy head in implementing an employment equity program.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 6 MAI 1992
(20)

[*Traduction*]

Le Comité législatif chargé du projet de loi C-26 se réunit à 15 ht38, dans la salle 269 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membre du Comité présent: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Clément Couture, Doug Fee, Bill Kempling, Joy Langan, René Soetens et Barbara Sparrow.

Autre député présent: Svend Robinson.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Rob Walsh, conseiller législatif général. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams et June Dewetering, attachés de recherche. *Du Bureau des projets de loi d'intérêt public:* Charles Bellemare, greffier à la procédure.

Témoins: Hauts fonctionnaires: Len Slivinski, directeur général, Élaboration des politiques et programmes de dotation, Commission de la Fonction publique; Ginette Stewart, commissaire, Commission de la Fonction publique; John Edwards, directeur, Fonction publique 2000; Robert Lafleur, sous-secrétaire, Perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor; Don Love, directeur, Législation et élaboration des politiques, Division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992*).

L'article 3 est adopté.

Par consentement unanime, l'article 4 est reporté.

Article 5

Doug Fee propose,—Que l'article 5 soit modifié en remplaçant les lignes 35 à 40, page 2, et 1 à 4, à la page 3, par ce qui suit:

«5.1 (1) Le Conseil du Trésor peut demander à la Commission de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique.

(2) L'administrateur général d'un secteur de la fonction publique peut demander à la Commission d'y mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

(3) La Commission peut, à son appréciation, donner suite à l'une ou l'autre des demandes visées aux paragraphes (1) ou (2).

(4) La Commission peut accomplir celles des activités prévues dans la présente loi qu'elle juge indiquées, notamment la mise en oeuvre de programmes, pour aider les administrateurs généraux à mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

(5) In this section, "employment equity program" means a policy or program established by the Treasury Board for the improvement of employment and career opportunities in the Public Service for persons or groups of persons that are disadvantaged by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, sec, age or mental or physical disability."

(5) Au présent article, «programme d'équité en matière d'emploi» s'entend de toute orientation que le Conseil du Trésor fixe ou de tout programme qu'il établit en vue d'améliorer l'emploi et les perspectives de carrière, au sein de la fonction publique, des personnes ou des groupes de personnes défavorisées, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.»

And debate arising thereon;

Un débat s'ensuit.

Joy Langan moved,—That the amendment be amended by striking out the second line of the government amendment to Clause 5 and substituting the following therefor:

Joy Langan propose,—Que l'amendement soit modifié en remplaçant la deuxième ligne du paragraphe 5.1(1) par ce qui suit:

"shall request the Commission to"

«Trésor demande à la»

After debate thereon, the question being put on the sub-amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 1; Nays: 4.

Après débat, le sous-amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 1.

And debate continuing:

Le débat se poursuit.

Joy Langan moved,—That the amendment be amended by striking out the first line of the government amendment to Clause 5 in subsection (3) and substituting the following therefor:

Joy Langan propose,—Que l'amendement soit modifié en remplaçant les première et deuxième lignes du paragraphe 5.1(3) par ce qui suit:

"(3) The Commission shall"

«(3) La Commission donne suite, à son appréciation, à»

After debate thereon, the question being put on the sub-amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 4.

Après débat, le sous-amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 2.

Marlene Catterall moved,—That the amendment be amended by striking out all the words after the words "equity program" in the second line of paragraph (5) and substituting the following therefor:

Marlene Catterall propose,—Que l'amendement soit modifié en remplaçant tout ce qui suit le mot «emploi» à la troisième ligne du paragraphe 5.1(5), par ce qui suit:

"means a policy or program established by the Treasury Board to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied or limited in employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability, and to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal persons, persons with mental or physical disabilities, persons who are because of their race or colour in a visible minority in Canada, or persons disadvantaged by reason of national or ethnic origin or religion, age or sexual orientation."

«d'emploi» s'entend de toute orientation que le Conseil du Trésor fixe ou de tout programme qu'il établit afin de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi ni se voie restreindre tel avantage ou chance, pour des motifs étrangers à sa compétence et afin de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes atteintes de déficiences mentales ou physiques, par les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada ou encore par les personnes désavantagées en raison de leur origine ethnique ou nationale, de leur religion, de leur âge, de leur sexe ou de leur orientation sexuelle.»

By unanimous consent the sub-amendment, the amendment and Clause 5 were allowed to stand.

Par consentement unanime, le sous-amendement, l'amendement et l'article sont reportés.

Clause 6 carried.

L'article 6 est adopté.

Clause 7 carried.

L'article 7 est adopté.

On Clause 8

Article 8

Barbara Sparrow moved,—That Clause 8 be amended

Barbara Sparrow propose,—Que l'article 8 soit modifié

(a) by striking out, in the English version, line 5 on page 4 and substituting the following therefor:

a) en remplaçant, dans la version anglaise, la ligne 5, page 4, par ce qui suit:

"poses of any investigation or report,"

«poses of any investigation or report,»

(b) by striking out, in the English version, line 11 on page 4 and substituting the following:

"any investigation, report or audit by"

(c) by striking out, in the English version, lines 16 and 17 on page 4 and substituting the following therefor:

"subsection (1), directs that an investigation or report be conducted or made by a"

(d) by striking out, in the English version, lines 22 and 23 on page 4 and substitute the following therefor:

"subsection (1), directs that an investigation or report be conducted or made by a"

(e) by striking out line 32 on page 4 and substitute the following therefor:

"21(1), 21(1.1) or 34(1) has, in relation to the matter"

(f) by striking out, in the English version, line 37 on page 4 and substitute the following therefor:

"report or audit under this Act, take,"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Joy Langan moved,—That Clause 8 be amended by striking out line 3, on page 4 and substituting the following therefor:

"jurisdiction or arising out of complaints filed by employees alleging harassment or abuse of authority."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 5.

Clause 8, as amended, carried.

By unanimous consent the Committee reverted to the consideration of Clause 4.

After further debate, Clause 4 carried.

Clause 9 carried.

By unanimous consent, Clause 10 was allowed to stand.

On Clause 11

Joy Langan moved,—That Clause 11 be amended by striking out lines 24 and 25 on page 5 and substituting the following therefor:

"duties to be performed."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 3.

Joy Langan moved,—That Clause 11 be amended by striking out line 35 at page 5 and substituting the following therefor:

"family status, sexual orientation, disability or conviction for an"

After debate, the amendment and Clause 11 were allowed by unanimous consent to stand.

On Clause 12

Doug Fee moved,—That Clause 12 be amended by striking out lines 14 to 19 on page 6 and substitute the following therefor:

b) en remplaçant, dans la version anglaise, la ligne 11, page 4, par ce qui suit:

«any investigation, report or audit by»

c) en remplaçant, dans la version anglaise, les lignes 16 et 17, page 4, par ce qui suit:

«subsection (1), directs that an investigation or report be conducted or made by a»

d) en remplaçant, dans la version anglaise, les lignes 22 et 23, page 4, par ce qui suit:

«subsection (1), directs that an investigation or report be conducted or made by a»

e) en remplaçant la ligne 26, page 4, par ce qui suit:

«6(3), 21(1), 21(1.1) ou 34(1) disposent, relativement à»

f) en remplaçant, dans la version anglaise, la ligne 37, page 4, par ce qui suit:

«report or audit under this Act, take,»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

Joy Langan propose,—Que l'article 8 soit modifié en remplaçant la ligne 4, à la page 4, par ce qui suit:

«compétence ou découlant de plaintes de harcèlement ou d'abus d'autorité formulées par des fonctionnaires.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 5 voix contre 3.

L'article 8, modifié, est adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 4.

Après débat, l'article 4 est adopté.

L'article 9 est adopté.

Par consentement unanime, l'article 10 est reporté.

Article 11

Joy Langan propose,—Que l'article 11 soit modifié en remplaçant les lignes 20 et 21, à la page 5, par ce qui suit:

«tions à exécuter.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 3 voix contre 2.

Joy Langan propose,—Que l'article 11 soit modifié en remplaçant la ligne 31, à la page 5, par ce qui suit:

«situation de famille, l'orientation sexuelle, l'état de personne gra-»

Après débat, du consentement unanime, l'amendement et l'article sont reportés.

Article 12

Doug Fee propose,—Que l'article 12 soit modifié en remplaçant les lignes 13 à 17, à la page 6, par ce qui suit:

"13. (1) The Commission may establish, for competitions and other processes of personnel selection, geographic, organizational and occupational criteria that prospective candidates must meet in order to be eligible for appointment.

(2) In establishing criteria under subestion (1), the Commission may establish different criteria for persons or groups of persons that are disadvantaged, including those that are disadvantaged by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability."

And debate arising thereon:

Joy Langan moved,—That Clause 12 be amended by striking out the tenth line of the proposed government to Clause 12 in subsection (2) and substituting the following therefor:

"religion, sex, sexual orientation, age or mental or,"

By unanimous consent the sub-amendment, the amendment and Clause 12 were allowed to stand.

Clause 13 carried.

Clause 14 carried.

On Clause 15

Joy Langan moved,—That Clause 15 be amended by striking out line 29 on page 6 and substitute the following therefor:

"made from an eligibility list established for the location of the appointment and in accordance"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 3.

Doug Fee moved,—That Clause 15 be amended by adding the following immediately after line 40 on page 6:

"(1.1) For purposes of subsection (1), where a competition is conducted in respect of more than one position in more than one location, the persons on the eligibility list are entitled, according to their rank on the list, to select the position to which he or she shall be appointed."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 3.

Clause 15 carried.

At 5:32 o'clock p.m., it was agreed,—That the the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

«13. (1) En vue des concours ou autres modes de sélection du personnel, la Commission peut fixer les critères géographique, organisationnel et professionnel auxquels les candidats doivent satisfaire pour pouvoir être nommés.

(2) En fixant ces critères, la Commission peut établir des différences pour les personnes ou groupes de personnes défavorisées, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.»

Un débat s'ensuit.

Joy Langan propose,—Que l'article 12 soit modifié en remplaçant la neuvième ligne du paragraphe 13.(2) par ce qui suit:

«leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur âge ou de»

Par consentement unanime, le sous-amendement, l'amendement et l'article sont reportés.

L'article 13 est reporté.

L'article 14 est reporté.

Article 15

Joy Langan propose,—Que l'article 15 soit modifié en remplaçant la ligne 37, à la page 6, par ce qui suit:

«d'après la liste d'admissibilité établie pour le lieu de la nomination conformément»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 3 voix contre 2.

Doug Fee propose,—Que l'article 15 soit modifié en ajoutant après la ligne 38, à la page 6, ce qui suit:

«(1.1) Dans le cas des concours visés au paragraphe (1) qui se rapportent à plusieurs postes situés en des endroits différents, les personnes inscrites sur la liste d'admissibilité ont le droit de choisir, suivant le rang qu'elles occupent dans la liste, le poste auquel elles seront nommées.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 3 voix contre 2.

L'article 15 est adopté.

À 17 h 32, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, May 6, 1992

• 1537

The Chairman: Order, please. This is Legislative Committee H on Bill C-26, an act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act, and other acts in relation to the Public Service of Canada.

We are into clause-by-clause consideration of this bill. There have been no amendments to clause 3 and none of the witnesses in presentations discussed anything about clause 3.

Clause 3 agreed to

On clause 4

Mrs. Catterall (Ottawa West): I would like a comment from our legal counsel on this clause.

Paragraph 5(d) in the legislation sets up the powers and duties of the Public Service Commission. What this clause in Bill C-26 is doing is removing the provision that is mandatory for the commission to establish boards for specific purposes. I realize that there are references in the proposed sections to the commission establishing boards, but paragraph 5(d) is the only one that says the commission shall establish boards.

I wonder if our legal counsel could advise us whether references to boards in clauses 6, 7, 21 and 34 require the establishment of boards as this section does.

Mr. Rob Walsh (General Legislative Counsel, Legislative Counsel Office): Mr. Chairman, I can only beg leave to take the matter under advisement and to report back to the committee on the question, if that is possible. I am hearing the question for the first time and would want to have a moment to reflect on it and to review the provisions of the statute before I could prepare an answer.

• 1540

The Chairman: Mr. Edwards, would you care to comment on Mrs. Catterall's question?

Mr. John Edwards (Manager, PS 2000, Public Service Commission): We believe we are on firm ground, but what can I tell you; our legal advisers say it's fine. There is explicit provision for each of these through the specific clauses further on in the bill.

Mr. Walsh: Mr. Chairman, in the light of Mr. Edward's apparent understanding of Mrs. Catterall's question, perhaps I didn't understand Mrs. Catterall's question. I thought it was asking whether, in paragraph (5)(d), which is to be repealed by clause 4, there is reference to other sections of the Public Service Employment Act where those other sections require the establishing of boards, or whether it is optional. I suppose that is largely a matter of simply reading those sections and it is for that reason that I wish some time.

On the other hand, Mr. Chairman, I didn't think Mrs. Catterall was raising any question as to validity of the proposed repeal. Mr. Edwards' answer seemed to suggest that was the case. Did I miss something in the question?

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 6 mai 1992

Le président: Je déclare ouverte la réunion du comité législatif H sur le projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale.

Nous allons procéder à l'étude article par article de ce projet de loi. Aucun amendement n'a été proposé pour l'article 3, et aucun des témoins n'a parlé de cet article.

L'article 3 est adopté

Article 4

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): J'aimerais savoir ce que notre conseiller juridique pense de cet article.

L'alinéa 5d) du projet de loi définit les pouvoirs et les responsabilités de la Commission de la fonction publique. Cette disposition élimine celle qui imposait à la Commission d'établir des comités à des fins précises. Je sais que dans les articles proposés, on fait allusion à la création de comités par la Commission, mais l'alinéa 5(d) est le seul qui stipule que la Commission crée des comités.

J'aimerais que notre conseiller juridique nous dise si les articles 6, 7, 21 et 34, où l'on fait allusion aux comités, prévoient également la création de ces derniers.

M. Rob Walsh (conseiller législatif général, bureau du conseiller législatif): Monsieur le président, je vais prendre la question en délibération avant d'y répondre, s'il y a lieu. Cette question m'est posée pour la première fois et j'aimerais avoir le temps d'y réfléchir et d'examiner les dispositions de la loi avant de préparer une réponse.

Le président: Monsieur Edwards, pouvez-vous répondre à la question de Mme Catterall?

M. John Edwards (gestionnaire, FP 2000, Commission de la fonction publique): Je crois que nous sommes sur un terrain ferme, mais je peux vous dire que d'après nos conseillers juridiques, il n'y a pas de problème. On en parle explicitement dans des articles précis du projet de loi.

M. Walsh: Monsieur le président, d'après la réponse de M. Edwards, je me demande si j'ai bien compris la question de Mme Catterall. Je pensais qu'elle demandait si l'alinéa 5(d), qui sera abrogé et remplacé par l'article 4, renvoit à d'autres articles de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique prévoyant la création de comités, ou si c'est facultatif. Je crois qu'il s'agit essentiellement de lire tout simplement ces articles, et c'est pour cela que je vous demande un peu de temps.

D'autre part, Monsieur le président, je pensais que la question de Mme Catterall ne portait pas sur la validité de l'abrogation proposée. La réponse de M. Edwards semble indiquer que tel était le cas. Ai-je mal compris la question?

[*Text*]

Mr. Edwards: I understood that the concern of the member was whether the strength of provisions would be weakened by the elimination of this clause. My view is that it certainly would not. But I am not a lawyer, and if Mr. Walsh wants to check that, the matter is in the hands of the committee.

Mrs. Catterall: Could we stand the clause until Mr. Walsh has had an opportunity to advise the committee, Mr. Chairman?

Mr. Kempling (Burlington): It's a possibility, if we don't engage him in something more... Yes, that's fine.

Mrs. Catterall: At the latest, we should have it as the first item on our agenda tomorrow. Give the poor man overnight.

The Chairman: With unanimous consent we will stand that clause. Once Mr. Walsh is able to give us an opinion, he will get back to that question. I was just checking to make sure we didn't have to stand the clause until the very end. Indeed, we can go back and pick it up either this afternoon or first thing tomorrow.

Clause 4 allowed to stand

Ms Langan (Mission—Coquitlam): On that same clause, based on Mr. Edward's response, does the phrase "the commission shall" exist anywhere else in this material that is before us?

Mr. Edwards: Yes, in paragraph 5.(a).

Ms Langan: Does the expression "the commission shall" exist in any other part of the bill? Perhaps I can be a little clearer, Mr. Chairman. Does the expression "the commission shall", as opposed to the expression "the commission may", still appear anywhere else in the bill?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, without going through the text clause by clause I cannot answer that question with any certainty. I am not quite certain of the nature of the question.

Ms Langan: Do you mean why I am asking?

The Chairman: I think I will intervene here, because many amendments have been moved by members questioning the word "may" being substituted for "shall".

I think the member is just trying to prepare in anticipation that the work may come up in other areas. So if you are not aware of it now and if we go through the clauses and it hasn't been brought to anyone's attention, it would be appreciated if you could bring it to the attention of the members.

Mr. Edwards: I will do so.

Ms Langan: Mr. Chairman, I appreciate your anticipating where I was going with this question, but that's not where I was going.

The Chairman: I was speaking for myself and some of the other independent members of the committee.

Ms Langan: If I might, what I was trying to get at was that by removing the "shall" here—first of all, if the word is not relevant, why do we have to remove it? Secondly, we already had a discussion about the difference between

[*Translation*]

M. Edwards: Si j'ai bien compris, le député se demandait si la force de ces dispositions serait diminuée par l'élimination de cet article. Je ne le pense pas. Toutefois, je ne suis pas avocat, et si M. Walsh veut vérifier, il appartient au comité de décider.

Mme Catterall: Monsieur le président, pouvons-nous réserver l'article jusqu'à ce que M. Walsh réponde à ma question?

M. Kempling (Burlington): C'est possible, si nous ne lui demandons pas de faire quelque chose de plus... Oui, il n'y a pas de problème.

Mme Catterall: Au plus tard, il faudrait que ce soit le premier point de l'ordre du jour demain. D'ici là, M. Walsh aura le temps de se pencher sur la question.

Le président: S'il y a unanimité, nous réserverons cet article. Quand M. Walsh nous donnera son avis, nous y reviendrons. Je voulais tout simplement m'assurer que nous n'allons pas réserver l'article jusqu'à la toute fin. En fait, nous pourrons y revenir cet après-midi ou en premier lieu demain matin.

L'article 4 est réservé

Mme Langan (Mission—Coquitlam): À propos du même article, et compte tenu de la réponse de M. Edwards, l'expression «the commission shall» est-elle utilisée ailleurs dans ce projet de loi?

M. Edwards: Oui, à l'alinéa 5(a).

Mme Langan: L'expression «the commission shall» figure-t-elle dans d'autres parties du projet de loi? Pour être plus précis, Monsieur le président, l'expression «the commission shall», par opposition à «the commission may», apparaît-elle ailleurs dans le projet de loi?

M. Edwards: Monsieur le président, à moins de procéder à l'étude article par article du projet de loi, je ne peux répondre à cette question avec certitude. Je ne comprends pas très bien l'objet de la question.

Mme Langan: Vous ne comprenez pas pourquoi je pose la question?

Le président: Permettez-moi d'intervenir ici, car bien des amendements ont été proposés par des députés qui se demandaient pourquoi on avait remplacé «shall» par «may».

Je pense que la député essaie tout simplement de savoir si cette substitution a eu lieu dans d'autres parties du projet de loi. Par conséquent, il faut que vous le sachiez maintenant et que vous attiriez l'attention des membres du comité là-dessus avant que l'on ne procède à l'étude détaillée du projet de loi.

M. Edwards: Je le ferai.

Mme Langan: Monsieur le président, je vous remercie d'avoir essayé de deviner le but de ma question, mais ce n'est pas là que je voulais en venir.

Le président: Je parlais pour moi-même et pour certains autres membres du comité.

Mme Langan: Si vous permettez, ce que je voulais dire, c'est qu'en éliminant le «shall» ici —tout d'abord, si le terme n'est pas pertinent, pourquoi l'éliminer? Deuxièmement, nous avons déjà discuté de la différence entre «shall» et

[*Texte*]

"shall" and "may" in terms of some sort of compulsion. If this is being removed to be consistent with the rest of Bill C-26, which is now all moved to "may", then that's one explanation. I'd like to know if that's the case. If it's being removed for other reasons, then maybe we should clarify that. Is there a "shall" or a "may" that supersedes all other "shalls" or "mays", sort of as the grandfather clause in here? Mr. Edwards is smiling; I think he understands what I'm getting at.

• 1545

The Chairman: Mr. Edwards, one of you shall or may answer the question.

Mr. Edwards: Thank you very much.

Mr. Robert Lafleur (Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat): The purpose of this amendment is really to clean up the act and remove unnecessary burden in the act. Now that the bill proposes to remove section 31, which is the dismissal of people for incompetence or incapacity, from the act, the requirement to appoint boards for people who would want to appeal is no longer necessary. So that is one of the purposes being served by this particular amendment.

In the process, however, when you look at what is left then, with just the reference to section 21 basically, and section 6, and you go to the sections themselves, for example, section 21, on page 28, which is the current one, says that the people who enter competitions may appeal to a board appointed by the commission. Once a person exercises the right under this clause to appeal, whether or not the legislation carries the word "shall" or "may", the commission is obliged to establish a board. Otherwise, the individual could appeal to the Federal Court on the basis that the commission has prevented them from exercising their privilege to have a board hear their appeal.

In that sense the word "shall" and that whole clause are unnecessary to preserve and protect the rights of individuals under sections 6 and 21. So it's just a cleaning up.

Ms Langan: That answer was far simpler than the question, and I thank the presenter.

The Chairman: Mr. Walsh, are you still researching?

Mr. Walsh: Yes.

The Chairman: Okay. Well, we've had unanimous consent to stand clause 4 until legal counsel gets back to us.

Clause 4 allowed to stand

On clause 5—*Employment equity programs*

Mr. Fee (Red Deer): I move that clause 5 of Bill C-26 be amended by striking out lines 43 to 48 on page 2 and lines 1 to 4 on page 3 and substituting the following:

Request for implementation of employment equity program

5.1.(1) The Treasury Board may request the Commission to implement an employment equity program in the Public Service or any part thereof.

[*Traduction*]

«may», du point de vue obligation. On l'élimine pour assurer une certaine uniformité avec le reste du projet de loi C-26, dans lequel on utilise maintenant le terme «may»; voilà une explication possible. J'aimerais savoir si tel est le cas. Si on l'a fait pour d'autres raisons, il faudrait peut-être éclaircir les choses. Existe-t-il un «shall» ou un «may» qui a préséance sur d'autres «shall» ou «may»? En quelque sorte, y a-t-il une clause de droits acquis ici? M. Edwards sourit; je crois qu'il comprend ce que je veux dire.

Le président: Monsieur Edwards, l'un de vous doit ou peut répondre à la question.

M. Edwards: Merci beaucoup.

M. Robert Lafleur (sous-secrétaire, Direction du perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor): L'objet de cet amendement est d'épurer le projet de loi et d'en éliminer les fardeaux inutiles. Maintenant que le projet de loi propose l'abrogation de l'article 31, qui porte sur le congédiement des personnes incompétentes ou incapables, l'exigence de nommer des comités pour les gens qui voudraient interjeter appel n'est plus nécessaire. Tel est donc l'un des objectifs de cet amendement.

Cependant, dans ce processus, quand on examine les autres dispositions du projet de loi, et surtout l'article 21, et l'article 6, par exemple, l'article 21, à la page 28, dans la version actuelle, stipule que les candidats au concours peuvent interjeter appel devant un comité nommé par la Commission. Dès lors qu'une personne exerce ce droit d'appel en vertu de cet article, la Commission est obligée de créer un comité, que la loi dise «shall» ou «may». Autrement, la personne pourrait interjeter appel à la Cour fédérale en invoquant le fait que la Commission l'a empêché d'exercer son privilège de faire constituer un comité pour entendre son appel.

Dans cette mesure, le mot «shall» et l'ensemble de l'article ne sont pas nécessaires pour préserver et protéger les droits de la personne en vertu des articles 6 et 21. Par conséquent, il s'agit tout simplement d'un nettoyage.

Mme Langan: Cette réponse était beaucoup plus simple que la question, et je vous en remercie.

Le président: Monsieur Walsh, avez-vous terminé vos recherches?

M. Walsh: Non.

Le président: Bon. Eh bien, à l'unanimité, le comité décide de réserver l'article 4 jusqu'à ce que le conseil juridique lui présente son avis.

L'article 4 est réservé

Article 5—*Programme d'équité en matière d'emploi*

M. Fee (Red Deer): Je propose que l'article 5 du projet de loi C-26 soit modifié par la substitution, aux lignes 35 à 40, page 2, et aux lignes 1 à 4, page 3, de ce qui suit:

Programme d'équité en matière d'emploi

5.1.(1) Le Conseil du Trésor peut demander à la Commission de mettre en oeuvre les programmes d'équité en matière d'emploi au sein de la Fonction publique.

[*Text*]

Idem

(2) A deputy head may request the Commission to implement an employment equity program in that part of the Public Service over which the deputy head has jurisdiction.

Action on request

(3) The Commission may, in its discretion, act on any request under subsection (1) or (2).

Action on own initiative

(4) The Commission may carry out such of its activities under this Act, including the implementation of programs, as it considers appropriate to assist deputy heads in implementing an employment equity program.

Definition of "employment equity program"

(5) In this section, "employment equity program" means a policy or program established by the Treasury Board for the improvement of employment and career opportunities in the Public Service for persons or groups of persons that are disadvantaged, including those that are disadvantaged by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability."

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, I've provided to the clerk an amendment in both official languages to amend the government's motion. I guess it's more appropriate to read it first and then to speak to it.

• 1550

The Chairman: We've had a number of subamendments to this, so I would like to deal with amendments N-1 to N-4, which are subamendments, and then yours would follow, because yours is in the fifth paragraph.

Ms Langan: Do you want me to move my subamendment then?

Mr. Fee: I have a procedural question. You're going to introduce a whole series of subamendments to the amendment?

The Chairman: Mrs. Catterall was now going to move a subamendment before we had any discussion on the amendment, and I don't want to accept that subamendment because I've got them in sequence here where the New Democratic Party has also moved four subamendments. So we will be dealing with the subamendments one by one.

Mr. Fee: Thank you. That was my question. I knew the chairman had it under control.

The Chairman: Ms Langan.

[*Translation*]

Idem

(2) L'administrateur général d'un secteur de la Fonction publique peut demander à la Commission d'y mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

suite donnée aux demandes

(3) La Commission peut, à son appréciation, donner suite à l'une ou l'autre des demandes visées au paragraphe 9(1) ou (2).

Initiative de la Commission

(4) La Commission peut accomplir celles des activités prévues dans la présente loi qu'elle juge indiquées, notamment la mise en oeuvre de programmes, pour aider les administrateurs généraux à mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

«programme d'équité en matière d'emploi»

(5) Au présent article, «programme d'équité en matière d'emploi» s'entend de toute orientation que le Conseil du Trésor fixe ou de tout programme qu'il établit en vue d'améliorer l'emploi et les perspectives de carrière, au sein de la Fonction publique, des personnes ou des groupes de personnes défavorisées, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leur déficience mentale ou physique.»

Mme Catterall: Monsieur le président, j'ai remis au greffier un amendement à la motion du gouvernement, amendement rédigé dans les deux langues officielles. Je pense qu'il est préférable de le lire d'abord et d'en discuter ensuite.

Le président: Plusieurs sous-amendements ont déjà été proposés et j'aimerais d'abord régler le sort des amendements N-1 à N-4, qui sont eux-mêmes des sous-amendements. Nous pourrions alors nous pencher sur le sous-amendement que vous proposez et qui se trouve au cinquième alinéa.

Mme Langan: Est-ce à dire que je devrais maintenant proposer mon sous-amendement?

M. Fee: J'ai, d'abord, une question d'ordre procédurale à poser. Entendez-vous proposer tout une batterie de sous-amendements à cet amendement?

Le président: Mme Catterall allait proposer un sous-amendement avant que nous n'entamions la discussion sur l'amendement. Je préfère que ce sous-amendement-là ne soit pas proposé pour l'instant, car nous avons, jusqu'ici, inscrit, dans l'ordre, les projets de sous-amendements et le Parti néo-démocrate a également proposé quatre sous-amendements. C'est pour cela que nous allons examiner les sous-amendements un à la fois.

M. Fee: Merci. C'est ce que je voulais savoir. J'étais d'ailleurs certain que la présidence saurait faire régner l'ordre.

Le président: Madame Langan.

[*Texte*]

Ms Langan: If I understand, because my subamendments are written based on the government amendment by line, discussing my amendment now would facilitate that and then we could go back to Mrs. Catterall's. I didn't want to supersede her amendment in any way.

The Chairman: No, we're just going by line.

Ms Langan: I move amendment N-1, that Bill C-26 be amended in clause 5 by striking out the second line of the government amendment to clause 5 and substituting the following therefor: "shall request the Commission to". Is this the time to speak to that?

The Chairman: Yes, please speak to why you want to have that amendment.

Ms Langan: I don't take great exception to that paragraph the way it is in any way except for one thing. We've had numerous discussions here over the last lo these many weeks about the difference between the terminology "may" and "shall". And while the stated intent of Bill C-26 has been clearly articulated on a number of occasions by Mr. Edwards and his colleagues to be one of flexibility, in my view the reference to "may" as opposed to "shall" when it comes to legislation that is in the milieu of labour legislation is very significant, and it certainly creates flexibility beyond what I think and my colleagues in my caucus think is appropriate for labour legislation. On that basis essentially we put forward "shall" instead of "may".

The Chairman: Mr. Lafleur.

Mr. Lafleur: I understand what Ms Langan is trying to do with this amendment but I don't believe that in this wording it can achieve her purpose. The Treasury Board has exclusive authority to create employment equity programs under its authority to manage the Public Service pursuant to the Financial Administration Act. It can then choose how to carry out these programs, or how to have these programs carried out. In many cases they would be carried out directly by instructions to departments pursuant again to its authority to manage the Public Service.

In some cases the best vehicle would be to ask the commission to do that, but not in all cases. To put in the word "shall" would not change that authority. Only in some cases would the Treasury Board wish to ask the commission to carry through the implementation by having the commission design within the parameters of its own legislative jurisdiction programs to facilitate employment equity achievements. So the word "may" was selected because of that.

• 1555

In addition, Mr. Chairman, even if the word "shall" were in there, the commission would still have the prerogative to carry out those programs or not carry them out, depending on whether or not they fit within the

[*Traduction*]

Mme Langan: Dans la mesure où les sous-amendements que je propose suivent de près l'amendement, ligne par ligne, proposé par le gouvernement, il me semble tout à fait indiqué d'examiner d'abord l'amendement que je propose et de retourner, ensuite, à celui proposé par Mme Catterall. Mais mon intention n'était pas de faire passer mon amendement avant le sien.

Le président: Non. Nous allons faire cela ligne par ligne.

Mme Langan: Je propose l'amendement N-1, c'est-à-dire que je propose que l'amendement proposé par le gouvernement à l'article 5 du projet de loi C-26, soit modifié par substitution, à la deuxième ligne du paragraphe 5.1(1) de l'amendement, de ce qui suit: «Trésor demande à la». Est-ce le moment de m'expliquer sur ce point?

Le président: Oui, exposez-nous pourquoi vous tenez à cet amendement.

Mme Langan: Je n'ai guère d'objection à la forme actuelle de cet alinéa, sauf sur un point. Au cours de ces dernières semaines, nous avons beaucoup parlé de la différence entre «may» et le mot «shall» en anglais. Si, à plusieurs reprises, M. Edwards et ses collègues ont fait valoir que le projet de loi C-26 avait pour but d'introduire une plus grande souplesse dans les mécanismes utilisés et, je vois le recours, dans un texte de loi, au mot «may» plutôt qu'au mot «shall» comme introduisant, justement, une souplesse qui, à mes yeux et à ceux de mes collègues, dépasse celle qui semble désirable en matière de législation du travail. C'est essentiellement pour cela que nous proposons de remplacer le mot «may» par le mot «shall».

Le président: Monsieur Lafleur.

M. Lafleur: Je comprends tout à fait le sens de ce que propose Mme Langan, mais je ne pense pas que la formulation qu'elle envisage contribue au résultat voulu. Le Conseil du Trésor a la compétence exclusive d'instaurer des programmes d'équité en matière d'emploi. Cette compétence lui vient du pouvoir de gérer la fonction publique que lui confère la Loi sur l'administration financière. C'est au Conseil du Trésor qu'il appartient de décider comment mettre en oeuvre ou faire mettre en oeuvre ces programmes. Souvent, les programmes sont mis en oeuvre selon des consignes précises envoyées au ministère en vertu du pouvoir qu'a le Conseil du Trésor de gérer la fonction publique.

Dans certains cas, le meilleur moyen sera de confier ces tâches à la Commission, mais ce ne sera pas toujours vrai. Or, le mot «shall» ne modifiera en rien les pouvoirs que détient le Conseil du Trésor en ce domaine. Ce n'est que dans certains cas que la commission se verra chargée de la mise en oeuvre d'un programme en ayant à concevoir, dans les limites des compétences qui lui sont conférées par la loi, des programmes permettant d'améliorer l'équité en matière d'emploi. C'est pour cela qu'on a, dans notre texte, utilisé le mot «may».

Mais, monsieur le président, même si l'on retenait le mot «shall», la commission aurait quand même le pouvoir de décider de mettre en oeuvre ou non les programmes en cause, selon que ces programmes entreraient ou non dans le

[*Text*]

parameters of its legislated jurisdiction. It would not be able to go beyond what Parliament has authorized it to do. As a result, Mr. Chairman, the amendment wouldn't add anything to the responsibilities of the government and would not create any additional obligations on the commission either. I believe it wouldn't achieve what Ms Langan has in mind. The obligation on the government, I believe, has to be through other means. It's a policy decision by the government whether to go ahead with programs.

Ms Langan: I appreciate the explanation. To say that the Treasury Board has the exclusive authority and can then choose to have those programs carried out or not—it's subject to the commission not being required to go beyond what Parliament has asked it to do. If in fact this legislation were passed as "the Treasury Board shall request", I suspect that Parliament in pasing that is asking Treasury Board to do something when in fact it's telling Treasury Board to do something. Maybe you could persuade me I'm wrong there, but I suspect not.

Mrs. Catterall: I believe that the information we've been given by our witnesses is correct, that in fact the Financial Administration Act—one of the amendments proposed by the government sets up the authority for the Treasury Baord to establish employment equity policies. We haven't got to that amendment yet.

The Public Service Commission could be asked to implement those within the areas of jurisdiction of the Public Service Commission—i.e., when it comes to appointments or promotions—but no longer with respect to demotions, though, or dismissals. The Public Service Commission, for instance, would have nothing to say about employment equity and deployments under the proposed amendments here.

That to me is the fundamental difficulty. As much as I support the intent of Ms Langan's motion, I don't think it accomplishes what she wants to accomplish. That's why I have circulated an alternative amendment that provides an alternative wording to clause 5, which I will introduce at the appropriate time. But in order to understand the discussion we're now having, I think it's important that I explain what that motion is about.

The alternative wording for clause 5 would make it obligatory for the Public Service Commission to take certain actions on the matters that are in the area of their duties and responsibilities; and that is related to a similar amendment I will move when we come to the Treasury Board section.

[*Translation*]

cadre des compétences qui lui sont conférées par la loi. Il est clair que la Commission ne veut pas agir au-delà des compétences que lui a reconnues le Parlement. C'est pourquoi, monsieur le président, j'estime que cet amendement ne modifierait en rien les responsabilités qui incombent au gouvernement, pas plus qu'il ne viendrait ajouter aux obligations qui incombent à la commission. C'est dire que cet amendement ne correspond pas aux résultats voulus par Mme Langan. Si l'on veut souligner qu'il s'agit, pour le gouvernement, d'une obligation, il va falloir s'y prendre autrement. Dans l'état actuel des choses c'est au gouvernement qu'il appartient de décider s'il convient ou non de mettre en oeuvre tel ou tel programme.

Mme Langan: Je vous remercie de cette explication. C'est donc dire que le Conseil du Trésor a une compétence exclusive et c'est à lui qu'il appartient de décider s'il convient ou non de mettre en oeuvre un programme—la Commission ne peut pas, dans son action, aller au-delà des pouvoirs que lui a conférés le Parlement. Mais, si on prévoyait, dans ce projet de loi, que «. . .le Conseil du Trésor demande à la. . .», ce serait au Parlement qui donne au Conseil du Trésor l'ordre de faire quelque chose. Ai-je tort?

Mme Catterall: Je crois que ce que nos témoins nous ont dit est juste et qu'effectivement la Loi sur la situation financière—un des amendements proposés par le gouvernement confère au Conseil du Trésor le pouvoir de fixer les grands axes de la politique d'équité en matière d'emploi. Mais nous n'avons pas encore eu l'occasion de nous pencher sur cet amendement.

On pourrait demander à la Commission de la Fonction publique de mettre en oeuvre les programmes relevant de sa compétence—c'est-à-dire ce qui a trait aux nominations ou à l'avancement mais plus ce qui a trait aux rétrogradations ou aux congédiements. Aux termes des amendements proposés, la Commission de la Fonction publique n'aura pas son mot à dire ni au chapitre de l'Équité en matière d'emploi ni au chapitre du déploiement des effectifs.

Or, c'est pour moi le principal problème qui se pose sur ce point. Je suis d'accord avec ce que Mme Langan nous disait tout à l'heure, mais je ne pense pas que l'amendement qu'elle propose corresponde au but recherché. C'est pour cela que j'ai moi-même fait circuler un autre projet d'amendement qui viendrait modifier le texte de l'article 5, amendement que j'entends proposer le moment venu. Mais, pour comprendre la discussion qui nous occupe, il faut, je crois, que j'explique d'abord le sens de cette motion.

Dans l'amendement que je vais proposer à l'article 5, il s'agit d'astreindre la Commission de la Fonction publique à prendre certaines mesures dans les domaines relevant de sa compétence. Cela est d'ailleurs lié à un amendement comparable que j'entends proposer lorsque nous aborderons l'article consacré au Conseil du Trésor.

[*Texte*]

Frankly, I think the only way to have an obligation to implement employment equity in the public service, in these acts that we are now dealing with, is in fact to take exactly the wording of the Employment Equity Act and say that Treasury Board and the Public Service Commission and where appropriate deputy heads have the obligations under that act.

Mr. Edwards assured the committee yesterday that a report that is now coming from the Employment Equity Review Committee will recommend and the government concurs with making the Public Service subject to the Employment Equity Act. It seems to me that with this act before us, rather than doing a half-hearted, half-baked job of that, we should do it now in this act. It will also be included in the Employment Equity Act, but these are the acts in which the authority and the responsibility has got to be provided to the various agencies to implement employment equity.

• 1600

I see Mr. Edwards nodding his head. I suspect that what we have heard is correct. Simply changing the "may" to "shall" in this clause does not accomplish what Ms Langan wants to accomplish and what I want to accomplish.

Subamendment negatived

The Chairman: We now move on to N-2.

Ms Langan: Thank you, Mr. Chairman. I'm sorry, but there is an error in N-2. If it's the pleasure of the chair it's not that grand an error that maybe we can't just do it here.

It should move to amend clause 5 in Bill C-26 by striking out the first and second lines of new proposed subsection 5.1(3) and substitute the following:

3) The Commission shall act on any...

The Chairman: In other words, you're deleting "may, in its discretion" from the government amendment.

Ms Langan: Yes. So it would then read:

3) The Commission shall act on any request under subsection (1) or (2).

The Chairman: I think all members have that. Ms Langan, would you just speak to that.

Ms Langan: I think it's very similar to the spirit, if you like, of previous amendments where we're into this "may". We feel very strongly that while I appreciate what Ms Catterall is saying, there is a clear sense that there has to be a little more direction than just "may" all the way through.

Very seldom in the labour milieu...if this were legislation compelling other employers, it would probably be quite a bit more "definitive", for lack of a better word. In this instance we believe this would be an appropriate amendment.

[*Traduction*]

À mon avis, le seul moyen de créer l'obligation d'instaurer, dans la Fonction publique, l'équité en matière d'emploi, dans le texte qui nous concerne ici, serait de reprendre mot pour mot les formules de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de préciser les obligations qui, en vertu de cette loi, incombent au Conseil du Trésor, à la Commission de la Fonction publique et, le cas échéant, aux numéros deux des organismes concernés.

Hier, M. Edwards nous a assurés que dans son rapport qui paraîtra bientôt, le Comité d'examen de l'équité en matière d'emploi recommande—et le gouvernement est d'accord sur ce point—d'appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi à la Fonction publique. Au lieu de prendre des demi-mesures, j'estime que nous devrions agir en ce sens dès maintenant et modifier en conséquence le texte de ce projet de loi. Cette mesure sera d'ailleurs reprise dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, mais il faudrait que tous les textes aillent dans le même sens et attribuent aux divers organismes en cause la responsabilité et les pouvoirs d'instaurer, chacun dans le cadre de ses attributions, l'équité en matière d'emploi.

Je vois M. Edwards opiner de la tête et je crois que ce que nous venons d'entendre correspond effectivement à la réalité. Le simple fait de remplacer, dans ce projet d'articles, le mot «may» par le mot «shall» ne permettra pas de parvenir au résultat voulu et par Mme Langan et par moi-même.

Le sous-amendement est rejeté

Le président: Nous passons maintenant à l'amendement N-2.

Mme Langan: Merci, monsieur le président. Je regrette, mais je viens de constater qu'il y a une erreur dans le libellé de l'amendement N-2. Nous pourrions, avec l'accord de la présidence, le corriger sur le champ, car c'est une erreur sans conséquence.

Il s'agirait de modifier l'article 5 du projet de loi C-26 par substitution, à la première et à la deuxième ligne du nouveau projet du paragraphe 5.1(3), de ce qui suit:

3) La Commission donne suite, à son appréciation, à...

Le président: Autrement dit, vous supprimez, de l'amendement proposé par le gouvernement, les mots «peut, à son appréciation».

Mme Langan: Oui. Le texte prévoyerait donc que:

3) La Commission donne suite à l'une ou l'autre des demandes visées aux paragraphes (1) ou (2).

Le président: Bon, je crois que tous les membres voient de quoi il s'agit. Madame Langan, pourriez-vous motiver votre projet d'amendement.

Mme Langan: Je vais dans le même ordre d'idée que les amendements précédents où nous avons également proposé de remplacer le mot «peut». Mme Catterall n'a sans doute pas tort, mais nous estimons pourtant que le mot «peut» n'est peut-être pas suffisamment directif.

Il est rare, dans les milieux du travail... Si ce texte s'appliquait à d'autres employeurs, il est probable que nous lui aurions, dès le départ, imprimé un caractère un petit peu plus, disons, ferme. C'est pourquoi nous estimons qu'il

[*Text*]

It's not one that is a necessity to go into a long discussion about. It's action on request. I'm not sure why we would leave action on request to the vagaries of "may" as opposed to "shall". You don't need to respond if you don't want to.

Subamendment negatived

The Chairman: I'm going to go to Ms Catterall's amendment dealing with all of clause 5, whereas the N-3 amendment just deals with one line in that fifth clause. So we will number this 7A.

Mr. Walsh: Did you mean to say that Ms Catterall's motion dealt with new proposed subsection 5.1(5)?

The Chairman: Her amendment would deal with the G-2 amendment "Definition of 'employment equity program'", new proposed subsection 5.1(5).

Mr. Walsh: I thought you were saying that her amendment dealt with all of clause 5, but it doesn't.

The Chairman: I'm confused between paragraphs and clauses.

Mr. Walsh: We have too many fives here.

The Chairman: Yes. It's on page three.

• 1605

Mrs. Catterall: I must apologize for just circulating an amendment like this. However, as we all know, Mr. Walsh has had difficulty. He has written a memo to our researchers asking for advice on this, to which I think he still hasn't had a reply, because they are having the same problems of working on numerous committees. It is not the way I like to present amendments, but it was the only possiblity. There is a second amendment which inadvertently wasn't translated and reproduced. Could we have somebody reproduce it so it can be circulated?

The Chairman: I would like to interject there.

Mrs. Catterall: I know that we can only deal with one at a time. I just wanted to make sure that I wouldn't be holding the committee up.

The Chairman: I want to mention to the other members that Mrs. Catterall has submitted a series of other amendments. The clerk will be numbering them so that they are in the proper sequence. It is likely they will be distributed at tomorrow's meeting. We have the amendments. If you need them in advance, the clerk can get them, but we will get them properly numbered so that they are easier to follow. I mention that so that you don't think one member will be bringing up surprises. All of her amendments are in. We are just getting them properly numbered.

[*Translation*]

convient de modifier, dans le sens que nous avons indiqué, ce projet d'article. Je ne crois pas qu'il faille, pour cela, nous attarder sur ce point. C'est simplement qu'il convient d'orienter de manière plus précise l'action des organismes concernés. Nous ne voyons donc pas pourquoi on se refuserait le recours au mot «shall» en se limitant au mot «may» en anglais. Je ne vous demande pas d'ailleurs de me répondre sur ce point.

Le sous-amendement est rejeté

Le président: Nous allons maintenant nous pencher sur l'amendement de l'article 5 proposé par Mme Catterall. L'amendement N-3 ne porte que sur une seule ligne de l'article 5. Attribuons à ce projet d'amendement le numéro 7A.

M. Walsh: Cela veut-il dire que la motion proposée par Mme Catterall portait sur le nouveau projet de paragraphe 5.1(5)?

Le président: Son amendement a trait à l'amendement G-2, c'est-à-dire la définition de «programmes d'équité en matière d'emploi», c'est-à-dire le nouveau projet de paragraphe 5.1(5).

M. Walsh: J'avais compris que l'amendement qu'elle proposait portait sur l'ensemble de l'article 5, mais je vois qu'il n'en est pas ainsi.

Le président: J'ai dû confondre articles et paragraphes.

M. Walsh: C'est tous des cinq.

Le président: Oui, cela se trouve à la page 3.

Mme Catterall: Je suis confuse de vous avoir transmis un amendement sous cette forme-là. Vous n'ignorez pas que M. Walsh a lui-même éprouvé un certain nombre de difficultés sur ce plan. Il a transmis à nos chargés de recherche une note de service pour leur demander conseil sur ce point, mais je ne pense pas qu'il ait encore reçu de réponse car il s'agit, je crois, d'un problème commun à bien d'autres comités. J'ai dû me résigner à présenter un amendement sous cette forme-là, car je ne voyais pas comment faire autrement. Il y a également un second amendement qui, par inadvertance, n'a pas été traduit ni reproduit. Puis-je demander à quelqu'un d'en faire faire des copies afin que nous puissions le distribuer?

Le président: Permettez-moi une remarque.

Mme Catterall: Je sais que nous ne pouvons nous pencher que sur un amendement à la fois, mais je voulais faire en sorte de ne pas retarder nos délibérations.

Le président: Je tenais à préciser, à l'intention des autres membres du comité, que Mme Catterall entend également proposer d'autres amendements. Le greffier va donc les numéroter afin que ces amendements puissent être proposés dans l'ordre. Sans doute seront-ils distribués lors de la séance de demain. Ils nous ont déjà été transmis et si vous voudriez pouvoir les avoir avant demain, vous pourrez en obtenir copie auprès du greffier. Nous aimerions quand même pouvoir les numéroter afin d'en faciliter la consultation. Je dis cela, car je ne voudrais pas qu'on pense qu'un des membres du comité avait eu l'intention de présenter des amendements-surprise. Pas du tout, elle nous en a transmis une copie et il s'agit simplement de les numéroter.

[*Texte*]

Mr. Fee: Will the clerk do that with all the other amendments, so they'll end up numbered and in sequence tomorrow?

The Chairman: That's correct.

Mrs. Catterall: I move that the government's motion to amend clause 5 be amended by striking out, in proposed subsection 5.1(5), everything following "employment equity program" and substituting the following therefor:

> means a policy or program established by the Treasury Board to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied or limited in employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability, and to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal persons, persons with mental or physical disabilities, persons who are because of their race or colour in a visible minority in Canada, or persons disadvantaged by reason of nation or ethnic origin, or religion, age or sexual orientation.

As members of the committee know, the Employment Equity Act has been in place for five years now. These are provisions with some updating to include items that Treasury Board included in its definition of employment equity. Under the federal Employment Equity Act, these are the obligations of any federally regulated employer with more than 100 employees. With the exceptions I mentioned, it is taken word for word from the Employment Equity Act.

As we now know, the committee reviewing the Employment Equity Act intends to recommend unanimously—and as I said, Mr. Edwards has indicated that Treasury Board is agreeable to that position—that the government and government employees be subject to employment equity. It is only in this act that we can establish the groundwork for that to occur.

This amendment, which the clerk now has, relates to a later clause and to an amendment that the government has already introduced to give Treasury Board the ability to implement employment equity policies and programs. The amendment that I will introduce at that time is also modelled on the Employment Equity Act as it exists, and there are no recommendations for fundamental changes to this provision. It is a solid classic definition of employment equity.

For that reason, in doing this in this section of the Public Service Employment Act, this is the time not to introduce a new and different definition of employment equity that varies from that in the Employment Equity Act, but in fact takes

[*Traduction*]

M. Fee: Le greffier peut-il numéroter tous les amendements proposés afin que nous puissions, demain, les examiner dans l'ordre?

Le président: Parfaitement.

Mme Catterall: Je propose que l'on modifie la motion présentée par le gouvernement en vue de modifier l'article 5 en supprimant le projet du paragraphe 5.1(5) tout ce qui suit «programme d'équité en matière d'emploi» et le remplacer par ce qui suit:

> s'entend de toute orientation que le Conseil du Trésor ou de tout programme qu'il établit en vue de parvenir à l'égalité au travail afin que personne ne se voit refuser ou restreindre les occasions d'emploi ou les avantages pouvant découler d'un emploi pour des motifs autres que l'incapacité et afin de corriger les désavantages que subissent, en matière d'emploi, les femmes, les autochtones, les personnes atteintes d'une déficience mentale ou physique, les personnes qui, de par leur race ou leur couleur, font partie d'une minorité visible ou les personnes défavorisées du fait de leur origine nationale ou ethnique, de leur religion, de leur âge ou de leur orientation sexuelle.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi est, comme vous le savez, entrée en vigueur il y a cinq ans déjà. Ce que je propose tient compte des nouveaux éléments que le Conseil du Trésor a intégré à sa définition de ce qu'est l'équité en matière d'emploi. Il s'agit des obligations qui incombent, aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, à tout employeur relevant du gouvernement fédéral et ayant plus de cent employés. À part les exceptions que j'ai citées, ce projet du texte reprend, mot pour mot, les termes employés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Nous savons maintenant que le comité chargé d'étudier la Loi sur l'équité en matière d'emploi a l'intention de recommander, à l'unanimité de ses membres—et, comme je le rappelais tout à l'heure, M. Edwards, nous a dit que le Conseil du Trésor est d'accord sur ce point—que le gouvernement et les employés du gouvernement soient dorénavant régis par cette Loi sur l'équité en matière d'emploi. Or, ce texte est la seule occasion que nous ayions d'adopter une disposition législative en ce sens.

Cet amendement, remis à notre greffier, porte sur un article ultérieur ainsi que sur un amendement déjà proposé par le gouvernement afin de donner le pouvoir au Conseil du Trésor de fixer des orientations et de mettre en oeuvre des programmes en vue d'instaurer l'équité en matière d'emploi. L'amendement que je proposerai en même temps est, lui aussi, fondé sur le texte actuel de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et ne prévoit aucun remaniement de cette disposition. Il s'agit d'une définition tout à fait classique de l'équité en matière d'emploi.

C'est pourquoi, dans le cadre de cet article de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, il convient, non pas de proposer une définition de l'équité en matière d'emploi différente de celle qui figure dans la Loi sur l'équité en

[*Text*]

the first step along the road toward bringing the federal government into conformity with every other federally regulated employer. Moving this amended definition of employment equity and employment equity program I believe accomplishes that.

• 1610

Mr. Edwards: As Mrs. Catterall has indicated, on two occasions I have reported that the government would intend to apply equivalent statute provisions to the Public Service, as exists, subject to any revision in the Employment Equity Act.

I'm very sympathetic to what the member is attempting to do. The problem is I guess threefold. One, we would need time, if we were to consider this amendment at all, to study it. These are legal words; they come to us new.

Second, there is a problem of symmetry. We have argued before that the Public Service will conform with the Employment Equity Act. We do not know the final wording of the recommendations that come from the committee, or indeed what the government's reaction to those recommendations will be. The government is saying they would apply the statute provisions in the Employment Equity Act, as amended, to the Public Service, either directly through that act or through revisions to the Financial Administration Act.

The third issue is the sexual orientation reference. I believe there are other amendments with respect to that same issue. That is part of the overall revisions to the Canadian Human Rights Act, which are under consideration by the government. Obviously, if the government moves on the umbrella act of the Canadian Human Rights Act, consequential amendments would be made to this act.

So there are three issues there. There is one that I'm leaving the door somewhat open to the committee's guidance and direction. There may be virtue in taking a hard look at this to see whether it would pre-empt the government's room to manoeuvre, as it feels appropriate, with respect to the Employment Equity Act.

Mrs. Catterall: I appreciate what Mr. Edwards has said. I guess I would like some indication, perhaps from Mr. Kempling, if there's some interest in having a look at this, whether we could be having a discussion on this, and ask Mr. Edwards to come back on it to us. Is tomorrow too early? Obviously we're not going to be finishing this bill tomorrow.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, if that was the will of the committee, we could probably give a very quick reading tomorrow as to whether the government has interest in pursuing it. I can't go beyond that. When the lawyers take a

[*Translation*]

matière d'emploi, mais de faire un premier pas afin d'aligner les pratiques du gouvernement fédéral sur celles déjà imposées à tous les employeurs relevant de lui. Je crois que nous allons dans le bon sens en proposant cette modification de la définition d'équité en matière d'emploi et de programme d'équité en matière d'emploi.

M. Edwards: Comme Mme Catterall vient de vous le dire, j'ai effectivement indiqué, à deux reprises, que le gouvernement entendait, sous réserve de révisions à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, d'appliquer de telles dispositions à la Fonction publique.

Je comprends donc fort bien le but visé par votre collègue. Cela dit, j'entrevois trois problèmes. Premièrement, il nous faudrait tout de même du temps pour étudier le projet d'amendement. En effet, il s'agit d'une nouvelle formulation juridique à laquelle il convient de réfléchir.

Le second problème est celui de la symétrie. Nous avons déjà indiqué que la Fonction publique va dorénavant s'aligner sur les dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Or, nous ne connaissons pas encore la teneur précise des recommandations formulées par le comité, pas plus que nous ne savons encore comment le gouvernement va réagir à ces recommandations. Le gouvernement s'est déclaré prêt à appliquer à la Fonction publique le texte modifié de la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit en ajoutant une disposition à cet effet dans le texte de la loi, soit en révisant dans le même sens la Loi sur la gestion des finances publiques.

Le troisième problème provient du fait que dans ce projet de texte, l'orientation sexuelle demeure dans l'émumération des facteurs de désavantage. Je crois que d'autres amendements l'évoquent également. Or, le gouvernement étudie déjà la Loi sur les droits de la personne dans l'optique d'en réviser les dispositions. Il est clair que si le gouvernement remanie la Loi sur les droits de la personne, les autres lois, celle-ci y compris, devront être modifiées en conséquence.

Il y a donc ces trois problèmes. Il y en a un autre que je ne ferai qu'évoquer en passant. En effet, le comité voudra peut-être réfléchir à l'amendement proposé pour voir s'il n'aurait pas pour effet de trop réduire la marge de manoeuvre du gouvernement à l'égard des dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Mme Catterall: Je reconnais la justesse de ce que vient de nous dire M. Edwards. M. Kempling pourrait peut-être nous dire si, à son avis, il convient en effet d'examiner cet aspect-là de la question. Peut-être pourrions-nous alors demander à M. Edwards de nous en reparler ultérieurement. Demain sera-t-il trop tôt pour le faire? En tout état de cause, nous n'aurons pas fini demain l'examen de ce projet de loi.

M. Edwards: Monsieur le président, si c'est ainsi que le comité entend procéder, nous pourrions sans doute revenir demain et examiner très rapidement la question de savoir si le gouvernement entend effectivement se lancer dans cette

[*Texte*]

look through it, they may say, my God, the implications of this are more far-reaching than the words seem to suggest. I just don't know how radical these words are. I believe they are quoted directly from the Employment Equity Act, as it stands right now.

Mrs. Catterall: They are.

Mr. Kempling: I'm not opposed to letting the officials have a look at it overnight. We can come back tomorrow and have a look at it. I don't think we're in any position right now to say yea or nay. So, Mr. Edwards, you can arrange to have your officials take a quick look at it to see what the implications are.

Mr. Edwards: Certainly.

Mrs. Catterall: Just to simplify the process, could I table related amendments to clause 5 and a related amendment to clause 81? It's not something we can deal with only in this clause when the bill deals with it in several clauses. I would provide those to Mr. Edwards for his consideration so that if I wish to move them tomorrow, or when we come to those clauses in the bill, we won't have to do this again.

The Chairman: They can be tabled with Mr. Edwards. Of course they're not official until someone moves them.

Mrs. Catterall: But I can table them with the committee right now.

The Chairman: Yes.

Mrs. Catterall: I will do that by giving them to the clerk. It would be helpful, and save time in the long run, if Mr. Edwards had these under consideration as well.

On the issue of sexual orientation, I recognize there are some problems with that. I think self-identification is one of the significant problems. I'd appreciate some views on that as well.

• 1615

Mr. Edwards: It would be helpful to see those amendments as well as any other amendments that are planned as soon as possible, as we have with Ms Langan's. We can have our lawyers look at them so we don't get caught in this last minute kind of situation.

Mrs. Catterall: Okay. If I had legal counsel at my disposal as often as I'd like, it would be done. But we don't, as we know.

The Chairman: I guess the suggestion is that as you are writing amendments, as they have been carefully researched and submitted, if there are going to be others, maybe they could also be tabled with the clerk and then given to Mr. Edwards, as they don't bring their army of lawyers with them.

Mrs. Catterall: I'm doing my best.

The Chairman: I know all members would do their best. If you just want to hold on for half of a second here. . .

[*Traduction*]

voie. Je ne peux pas en dire plus pour l'instant. Il est possible qu'en examinant la proposition, les avocats décident que la formule utilisée est beaucoup plus lourde de conséquences qu'il n'y paraît au premier abord. J'ignore moi-même toute la portée de cette formule qui, me semble-t-il, reprend textuellement la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Mme Catterall: C'est exact.

M. Kempling: Je ne suis nullement opposé à l'idée de donner aux gens de l'administration la possibilité d'y réfléchir jusqu'à demain. Nous pourrons effectivement en reparler à notre prochaine séance. D'ailleurs, je ne crois pas que nous soyons actuellement en mesure de décider pour ou contre. Pouvez-vous donc, monsieur Edwards, demander à vos collaborateurs de se pencher rapidement sur la formule proposée afin d'en cerner les conséquences éventuelles.

M. Edwards: Volontiers.

Mme Catterall: Pour simplifier les choses, pourrais-je déposer dès maintenant les amendements à l'article 5 et un amendement correspondant à l'article 81? Cette question est évoquée dans plusieurs articles du projet de loi et nous ne pouvons donc pas nous limiter à cet article précis. Je pourrais alors en fournir un exemplaire à M. Edwards afin d'être en mesure de les proposer lors de la séance de demain ou lorsque nous en arriverons à l'examen de ces dispositions. Il s'agit de régler la question une fois pour toutes.

Le président: Oui, vous pouvez les transmettre à M. Edwards, mais on ne peut pas les considérer comme des propositions officielles tant qu'ils n'auront pas fait l'objet d'une motion.

Mme Catterall: Mais je peux les déposer auprès du comité?

Le président: Oui.

Mme Catterall: Je vais donc faire cela en les transmettant au greffier. Il serait bon, je crois, d'en transmettre une copie à M. Edwards.

Je sais que la question de l'orientation sexuelle soulève des difficultés dont, notamment, l'auto-identification. J'aimerais, sur ce point-là aussi, obtenir votre avis.

M. Edwards: Il me serait utile d'avoir, dès que possible, une copie de ces amendements, ainsi que des autres amendements envisagés. Je demanderais à nos avocats de les étudier afin d'éviter que nous soyons pris de court.

Mme Catterall: Entendu. La question aurait déjà été réglée si j'avais accès en permanence à un conseiller juridique. Or, comme vous le savez tous, ce n'est pas le cas.

Le président: L'idée serait donc de déposer les amendements auprès du greffier afin qu'il les transmette à M. Edwards qui n'aura pas ainsi à se faire accompagner par ses conseillers juridiques.

Mme Catterall: Je fais de mon mieux.

Le président: Je sais que tous les membres du comité vont faire de leur mieux. Je vous demande un instant s'il vous plaît. . .

[*Text*]

Ms Langan: I'm willing to bypass mine too until tomorrow, if that will facilitate things.

The Chairman: The little dilemma of the chair is that amendment N-3 refers specifically to adding sexual orientation, and that's part of the subamendment that we're standing.

Ms Langan: Stand that one.

The Chairman: So we stand that one also. It hasn't been moved yet.

Ms Langan: No. I'm willing, if we can all agree to that.

The Chairman: We'll all agree. Okay, if there's unanimous consent, we will then stand Mrs. Catterall's amendment, L-1, until tomorrow when the witnesses get back to us.

Mr. Fee: You just have to stand the whole clause.

The Chairman: We're going to now stand clause 5. Is there unanimous consent to stand clause 5?

Clause 5 allowed to stand

Clauses 6 and 7 agreed to

On clause 8

The Chairman: I believe there is a government amendment to clause 8.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): I'd like to move that clause 8 of Bill C-26 be amended (a) by striking out in the English version line 5 on page 4 and substituting the following:

poses of any investigation or report,

(b) by striking out in the English version line 11 on page 4 and substituting the following:

any investigation, report or audit by

(c) by striking out in the English version lines 16 and 17 on page 4 and substituting the following:

subsection (1), directs that an investigation or report be conducted or made by a

(d) by striking out in the English version lines 22 and 23 on page 4 and substituting the following:

subsection (1), directs that an investigation or report be conducted or made by a

(e) by striking out line 32 on page 4 and substituting the following:

21(1), 21.1(1) or 34(1) has, in relation to the matter

(f) by striking out in the English version line 37 on page 4 and substituting the following:

report or audit under this Act, take,

• 1620

Mrs. Catterall: This is a question I asked as we were going through this, and I also asked it of our legal counsel, who has now referred it to our researchers, and to which I do not yet have an answer. That was the question of the significance of removing "inquiry". That was not terribly clear. I have asked legal counsel and perhaps there are some answers now.

[*Translation*]

Mme Langan: Si cela peut être utile, j'accepte, moi aussi, d'attendre jusqu'à demain pour proposer mes amendements.

Le président: La question qui se pose à votre présidence c'est que l'amendement N-3 propose, spécifiquement de rajouter l'orientation sexuelle. Or, cela fait justement partie du sous-amendement que nous avions décidé de réserver.

Mme Langan: Réservez l'autre aussi.

Le président: Nous réservons donc l'autre aussi; il n'a même pas encore été proposé.

Mme Langan: Non. Mais je veux bien, si nous sommes tous d'accord.

Le président: Nous sommes d'accord. Donc, avec le consentement unanime du comité, nous réserverons l'amendement de Mme Catterall, c'est-à-dire l'amendement L-1, jusqu'à demain, en attendant que les témoins comparaissent à nouveau.

M. Fee: Il suffit de réserver l'article tout entier.

Le président: Nous allons maintenant réserver l'article 5. Le comité donne-t-il son consentement unanime à cette mise en réserve de l'article 5?

L'article 5 est réservé

Les articles 6 et 7 sont adoptés

Article 8

Le président: Je crois que le gouvernement propose de modifier l'article 8.

Mme Sparrow (Calgary Sud-Ouest): Je propose que l'article 8 du projet de loi C-26 soit modifié par: a) substitution, dans la version anglaise, à la ligne 5, page 4, de ce qui suit:

poses of any investigation or report,

b) substitution, dans la version anglaise, à la ligne 11, page 4, de ce qui suit:

any investigation, report or audit by

c) substitution, dans la version anglaise, aux lignes 16 et 17, page 4, de ce qui suit:

subsection (1), directs that an investigation or report be conducted or made by a

d) substitution, dans la version anglaise, aux lignes 22 et 23, page 4, de ce qui suit:

subsection (1), directs that an investigation or report be conducted or made by a

e) substitution, à la ligne 26, page 4, de ce qui suit:

6.(3), 21.(1), 21.(1.1) ou 34.(1) disposent, relativement à

f) substitution, dans la version anglaise, à la ligne 37, page 4, de ce qui suit:

report or audit under this Act, take,

Mme Catterall: Il s'agit d'une question que j'ai posée plus tôt et je l'ai également posée à notre conseiller juridique qui l'a renvoyée à nos attachés de recherche. Je n'ai pas encore de réponse sur ce point. Il s'agissait de savoir pourquoi on entend supprimer, dans la version anglaise le mot «inquiry». C'est cela que je ne comprends pas très bien. J'ai posé la question à notre conseiller juridique et peut-être pourrons-nous obtenir une réponse.

[*Texte*]

Mr. Walsh: This matter was looked into and I discussed it with the lawyers at the Department of Justice responsible for the drafting of this bill. I'm satisfied from my discussions with those lawyers and from reviewing this bill that, as earlier indicated by the government officials in speaking with this committee several meetings ago, the removal of "inquiry" in these instances is in the nature of a corrective amendment. As you will find in the proposed section 7.1 on page 4, there is not a reference to inquiry; yet the reference to inquiry arises in proposed sections 7.2, 7.3 and 7.5, I believe, creating the anomalous situation that an inquiry is called for in those latter sections, but not called for in the initial one.

Further to that, inquiries are used elsewhere in the bill. I believe it is in proposed subsections 6.(3), 21.(1) and 34.1(1). In those contexts the inquiry is called for to contemplate more the rules of natural justice applying, whereas in this context it is not the case that you would want to have those rules of natural justice applying to the process contemplated by these proposed sections. This is not a unique instance in which the word "inquiry" has found itself in the wrong company. I can only assure you that I think in this case it once again arises that the word "inquiry" gets inadvertently linked to the word "investigation" when it should be kept distinct from that. As is the case here, it is used in a distinct fashion elsewhere in the bill, so it should not be used in this section.

If I understand the bill correctly, and if I understand my discussions with the Justice lawyers and from my own understanding of the bill, I think that is truly the case.

Mrs. Catterall: If I can be absolutely clear, the purpose of this section is to provide for an investigation, inquiry or report under any section of this act, not just section 7.1 The commission itself is given the powers of a commissioner under the Inquiries Act. Can you explain what is the effect of the commission not having those powers with respect to inquiries?

The Chairman: Is that a question for Mr. Walsh?

Mrs. Catterall: I think it's a legal question.

Mr. Walsh: I would only say at this juncture that the best answer I can contrive at the moment is that the inquiries—I'm referring to inquiries elsewhere in the bill, not in this section—would have their powers and proceedings applicable to them as spelled out in those relevant sections. The reason for removing inquiry from here is to see to it that the inquiries happening over there are governed by the procedures set out over there and not governed by these procedures, and that the powers under part II of the Inquiries Act apply in respect to investigations or audits only.

However, one could probably make a comparison and find many of the powers quite similar. Nonetheless, there is that distinction in structural terms between the powers under the Inquiries Act on the one hand and powers that are specifically given in respect of inquiries specifically mentioned elsewhere in the bill.

• 1625

The Chairman: Mrs. Catterall.

[*Traduction*]

M. Walsh: J'en ai parlé avec les avocats du ministère de la Justice qui ont rédigé le projet de loi. D'après ce qu'ils m'ont dit, et d'après ce que j'ai pu moi-même conclure d'un examen du projet de loi, c'est que, comme l'avaient déclaré, il y a plusieurs séances, les représentants de l'administration, il s'agit d'une simple correction. Vous voyez, d'ailleurs, dans le projet d'article 7.1, à la page 4 de la version anglaise, qu'il n'y a aucune mention de «inquiry». Ce mot est, toutefois, utilisé dans les projets d'articles 7.2, 7.3 et 7.5, ce qui peut paraître anormal, dans la mesure où ces derniers articles évoquent quelque chose qui ne se trouve pas au départ.

J'ajoute à cela que le mot «inquiry» est utilisé autre part dans le projet de loi. Je crois que c'est dans les paragraphes 6.(3), 21.(1) et 34.1(1). En l'occurrence, le mot «inquiry» signifie que les règles de la justice naturelle s'appliquent, alors que dans le contexte du présent article, il ne s'agit pas d'appliquer les règles de la justice naturelle au processus en cause. Ce n'est pas la première fois que le mot «inquiry» se trouve ainsi utilisé, si l'on peut dire, à mauvais escient. Je crois pouvoir dire qu'ici, c'est tout à fait par inadvertance que le mot «inquiry» est associé au mot «investigation». Autre part dans le projet de loi, ce mot est utilisé dans un sens différent et c'est pour cela qu'il ne devrait pas se trouver dans cet article.

Voilà ce que j'ai compris de ce que m'ont dit les avocats du ministère de la Justice et c'est également ce que j'ai conclu de mon propre examen du projet de loi.

Mme Catterall: Mais, si j'ai moi-même bien compris, cet article prévoit la possibilité d'ordonner une enquête ou un rapport dans le cadre, non seulement de l'article 7.1, mais de toutes les autres dispositions du projet de loi. La Commission bénéficie elle-même des pouvoirs que la Loi sur les enquêtes confère à un commissaire. Pourquoi la Commission n'aurait-elle pas ce pouvoir précis?

Le président: Cette question s'adresse-t-elle à M. Walsh?

Mme Catterall: C'est une question de nature juridique.

M. Walsh: Je peux seulement rappeler que, dans chaque article prévoyant de telles mesures, les pouvoirs et les procédures applicables sont précisés en conséquence. Nous voulions, dans la version anglaise de ces articles, supprimer le mot «inquiry» afin qu'il soit bien clair que les enquêtes précisées dans chaque article sont régies par des procédures qui leur sont propres et que les pouvoirs prévus à la partie II de la Loi sur les enquêtes ne s'appliquent qu'aux vérifications et aux enquêtes désignées, en anglais, par le mot «investigation».

En comparant les divers pouvoirs, on trouvera sans doute qu'ils sont en grande partie comparables, mais il existe tout de même cette distinction structurelle entre les pouvoirs prévus dans la Loi sur les enquêtes et les pouvoirs conférés dans le cadre des enquêtes prévues dans d'autres dispositions de ce projet de loi.

Le président: Madame Catterall.

[*Text*]

Mrs. Catterall: I'm asking Mr. Walsh a question with respect to proposed section 21 where the commission is to hold an inquiry. How does that section give it the same authority that it would be given under this act, or the same powers that would be given under this proposed section?

Mr. Walsh: Mr. Chairman, I need to take that question under advisement and return to the committee. We will get into a debate here. I would be pleased to answer the question of Mrs. Catterall if I could have a moment to look at it.

Mrs. Catterall: I think in fact proposed section 21 does not necessarily do what this proposed section does. proposed section 7.2 specifically refers to anything the commission does under this act that has to do with an inquiry, an investigation or an audit. If it is not set up under this proposed subsection, where is it set up?

Mr. Len Slivinski (Director General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission): Mr. Chairman, might I ask Mr. Walsh to look at proposed section 7.4 and determine from it whether or not that would answer the member's question as to whether or not the other sections do have the power under the Inquiries Act?

Mr. Walsh: Mr. Chairman, with reference to proposed subsection 21.(1), which Mrs. Catterall referred to, it would appear that proposed section 7.4 attributes to a board established under proposed subsection 21.(1) the powers referred to in proposed section 7.2. The powers referred to in proposed section 7.2 are the powers of a commissioner under part II of the Inquiries Act.

Mrs. Catterall: This is except that right now, if proposed section 7.2 was left as it is and not amended, the commission would have all the powers of a commissioner under part II of the Inquiries Act. Under proposed section 7.4 it has those powers only subject to such restrictions or limitations as the commission itself specifies.

The bottom line is what is that going to mean to a board conducting an inquiry, for example, under proposed section 21. Why does the government not want them to have full powers under the Inquiries Act as they would have in conducting an investigation or an audit.

Mr. Slivinski: It is my understanding that the board does have those powers in terms of proposed section 21. They do have the powers of the Inquiries Act.

Mrs. Catterall: If they choose them?

Mr. Slivinski: That's right. If they choose to use them or if indeed they need to use them.

The Chairman: Is there any other discussion on the amendment G-3? Shall I call the question?

Ms Langan: Does that mean that my amendment cannot be put because. . .?

The Chairman: Just a second. The chair took the amendments in the wrong order. Following my sequence here, I missed amendment N-4, which has to do with proposed section 7.1. I would like unanimous consent. I have unanimous consent. Amendment N-4 for clause 8.

[*Translation*]

Mme Catterall: Ma question s'adresse à M. Walsh et a trait au projet d'article 21, c'est-à-dire aux enquêtes menées par la Commission. Cet article confère-t-il à la Commission le même pouvoir qu'elle aurait en vertu de cette loi ou, en vertu de ce projet d'article?

M. Walsh: Monsieur le président, je vais devoir étudier la question. J'espère alors être en mesure d'apporter une réponse au comité. Je répondrais volontiers à Mme Catterall, mais il me faudrait un peu de temps pour étudier la question.

Mme Catterall: J'estime que le projet d'article 21 ne confère pas nécessairement les mêmes pouvoirs que celui-ci. En effet, l'article 7.2 s'applique, de manière précise, à tout ce que la Commission peut faire, en vertu de cette loi, dans le cadre d'un rapport ou d'une enquête. Où ces pouvoirs seraient-ils plus précisés que dans cette disposition précise?

M. Len Slivinski (directeur général, Élaboration des programmes (dotation), Commission de la Fonction publique): Monsieur le président, puis-je demander à M. Walsh d'examiner le projet d'article 7.4 afin de voir si d'autres dispositions du projet de loi prévoient, elles aussi, de conférer à la Commision les pouvoirs prévus dans la Loi sur les enquêtes?

M. Walsh: Monsieur le président, pour ce qui est du paragraphe 21.(1), cité par Mme Catterall, je crois pouvoir dire que l'article 7.4 confère effectivement aux comités nommés en vertu du paragraphe 21.(1), les pouvoirs prévus à l'article 7.2. Il s'agit en effet des pouvoirs d'un commissaire nommé au titre de la partie 2 de la Loi sur les enquêtes.

Mme Catterall: Mais, dans la mesure où l'article 7.2 serait maintenu en l'état et non modifié, la Commission se verrait conférer tous les pouvoirs d'un commissaire nommé au titre de la partie 2 de la Loi sur les enquêtes. Or, aux termes de l'article 7.4, la Commission exerce ces pouvoirs dans les limites qu'elle seule fixe.

L'important c'est de savoir quelles en sont les conséquences pour un comité menant une enquête aux termes, par exemple, de l'article 21 proposé. Pourquoi le gouvernement ne veut-il pas conférer à ces comités, dans le cadre des enquêtes et des vérifications qu'ils effectuent, tous les pouvoirs prévus par la Loi sur les enquêtes?

M. Slivinsky: Il me semble qu'aux termes de l'article 21 proposé, les comités ont effectivement tous les pouvoirs prévus par la Loi sur les enquêtes.

Mme Catterall: S'ils décident de les exercer?

M. Slivinski: C'est cela. S'ils décident ou s'ils ont besoin de les exercer.

Le président: Y a-t-il d'autres observations touchant l'amendement G-3? Peut-on passer au vote?

Mme Langan: Cela veut-il dire que mon amendement ne sera même pas examiné. . .?

Le président: Un instant, je vous prie. La présidence s'est trompée dans l'ordre des amendements. D'après l'ordre inscrit ici, j'aurais sauté l'amendement N-4 qui a trait au projet d'article 7.1. Je demande le consentement unanime du comité. Le comité donne son consemtement unanime. Passons maintenant à l'amendement N-4 qui a trait à l'article 8.

[*Texte*]

Ms Langan: Thank you, Mr. Chairman. Gosh, if you only err once in all of this complicated milieu, we will all be putting you up for sainthood or something.

Mrs. Sparrow: No, don't do that.

Ms Langan: No, that's going too far. The amendment that I suggest is that clause 8 be amended by striking out line 3 on page 4—I'm referring in this amendment to the original bill as opposed to the government amendment—and substituting the following therefor:

jurisdiction or arising out of complaints filed by employees alleging harassment or abuse of authority.

• 1630

So proposed section 7.1 would read:

The Commission may conduct investigations and audits on any matter within its jurisdiction or arising out of complaints filed by employees alleging harassment or abuse of authority.

The rationale for this, and we did certainly hear it in a couple of presentations, concern about this clause, is that this would cover all types of investigations being conducted by the commission and the phrase "or arising out of complaints filed by employees alleging harassment or abuse of authority" would, under subsection 7.5 of the Public Service Employment Act, order a deputy head to take corrective action if the commission considered it appropriate to do so. This is essential if employees are going to be granted effective redress if there is harassment or if there is abuse of authority.

I'm not for a moment suggesting that any supervisor in the federal government service would abuse his power or harass someone, but just in case there was one little bad apple in the barrel—

Mr. Edwards: Are you looking at me?

Ms Langan: No, I'm not looking at you.

We would certainly like to ensure that workers are protected from the possibility of one little bad apple in the barrel, or maybe two.

Mr. Edwards: I would like to ask for a little more clarification from the member. I don't believe the government would seriously entertain a general ombudsman role for the Public Service Commission, or indeed a de facto whistle-blowing role. Abuse of authority could be financial authority, it could be contracting authority, it could be any number of things.

There are other players. The Commissioner of Official Languages handles some part of that mandate. The Canadian Human Rights Commission certainly handles part of that mandate. Indeed, the Treasury Board and deputy ministers carry part of that mandate. But maybe there's something more specific that the member is seeking to close off, rather than a general-purpose ombudsman or de facto whistle-blowing role.

[*Traduction*]

Mme Langan: Merci, monsieur le président. Si c'est la seule erreur que vous commettez sur ce dossier d'une grande complexité, on proposera votre nom à l'office de canonisation.

Mme Sparrow: Non, surtout pas.

Mme Langan: Non, en effet; n'exagérons pas. Je propose que l'article 8 du projet de loi soit modifié par substitution, à la ligne 4, page 4—il s'agit ici du texte du projet de loi et non pas du texte de l'amendement proposé par le gouvernement—de ce qui suit:

compétence ou découlant de plaintes de harcèlement ou d'abus d'autorité formulées par des fonctionnaires.

Par conséquent, le paragraphe 7.1 proposé se lirait comme suit:

La commission peut effectuer les enquêtes et vérifications qu'elle juge indiquées sur toute question relevant de sa compétence ou à la suite de plaintes déposées par des employés se disant victime de harcèlement ou d'abus de pouvoir.

Ce sous-amendement aurait pour effet, comme l'ont réclamé plusieurs témoins, de s'appliquer à tous les types d'enquêtes effectuées par la Commission, et l'administrateur général serait tenu, en vertu de la phrase «ou à la suite de plaintes déposées par des employés se disant victime de harcèlement ou d'abus de pouvoir», aux termes du paragraphe 7.5 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, de prendre les mesures de redressement jugées indiquées par la Commission. Cela est essentiel si l'on veut accorder aux employés des mesures de redressement efficaces en cas de harcèlement ou d'abus de pouvoir.

Je n'affirme absolument pas qu'il existe au sein de la Fonction publique fédérale des superviseurs qui abusent de leur pouvoir ou harcèlent leurs employés, mais au cas où cela se produirait...

M. Edwards: Est-ce que vous me regardez?

Mme Langan: Non, je ne vous regarde pas.

Nous voulons protéger les employés contre tout risque, aussi mince soit-il.

M. Edwards: J'aimerais avoir un peu plus de précision. Je ne pense pas que le gouvernement envisagerait sérieusement de conférer à la Commission de la Fonction publique le rôle de médiateur ou de surveillant. Les abus de pouvoir pourraient être d'ordre financier ou contractuel et pourraient porter sur divers aspects.

Ces fonctions incombent à d'autres intervenants tel que le commissaire aux Langues officielles ou la Commission canadienne des droits de la personne. D'autre part, le Cosneil du Trésor et les sous-ministres exercent une partie de ces responsabilités. Mais il est possible que la députée qui est à l'origine de ce sous-amendement a en tête quelque chose de plus précis qu'un rôle général de médiation ou de surveillance.

[*Text*]

Ms Langan: This is the investigations and audit section and there should be specific statutory authority, which would cover all types of investigations that are being conducted by the commission, either at the present time or at a future time. I'm not telling the commission who, what, when, where and why. We're saying if there's an investigation, there should be a statutory authority for such an investigation.

Mr. Edwards: We want that too, within its area of jurisdiction. It is explicit in here within its area of jurisdiction. The last thing we can afford to have, in what is already a very complicated public service, is a whole bunch of people having overlapping jurisdictions, and all of them sequentially, all concurrently conducting investigations on the same issues.

The important thing, and I think the member would agree, is that there is not a vacuum, that if there is an alleged complaint, there is a legitimate and powerful body to which that complaint can be made, and I think we have that.

Ms Langan: The commission may conduct investigations and audits on any matter within its jurisdiction or arising out of complaints filed by employees alleging harassment or abuse. So we're very clear that we're talking about the commission's jurisdiction, and we don't expect that people would run off and do studies without direction from the commission.

What we're saying is that there should be statutory authority for the commission to order those kinds of investigations. This grant of authority is limited to any matter within its jurisdiction right now, and of course as you know and as was discussed, there are other areas that, while they're within the jurisdiction of the commission, go a little bit beyond the narrow.

• 1635

I think you understand very clearly what I'm trying to get at. I think the other members may or may not understand what I'm trying to get at, but Mr. Kempling certainly indicates that he understands, so I'll move on.

Subamendment negatived

The Chairman: I have to come back to G-3 now. We never did anything with that.

Mr. Fee: A point of order, Mr. Chairman. I believe we voted and approved the amendment listed as G-3, moved by Mrs. Sparrow. We now vote on the second amendment. It's not to tell you what to do, but the question, I think, is now on the clause.

Mr. Couture (Saint-Jean): On the clause amended.

The Chairman: Thank you for your input.

Mr. Couture: We're going to help you all the way.

The Chairman: So amendment G-3 has been carried. Shall clause 8 as amended carry?

Mrs. Sparrow: As long as it's quite clear that you're referring back to the amendment that I moved.

[*Translation*]

Mme Langan: L'article que nous examinons porte sur les enquêtes et les vérifications et il faudrait qu'il contienne des dispositions législatives précises pouvant s'appliquer à tous les types d'enquêtes entreprises par la Commission, actuellement, ou à l'avenir. Je laisse à la Commission le soin de régler elle-même les détails, mais je propose d'accorder à la Commission le pouvoir législatif d'entreprendre, au besoin, des enquêtes.

M. Edwards: C'est ce que nous voulons également, dans sa sphère de compétence. L'article précise clairement que la Commission sera saisie des questions qui relèvent de sa compétence. La Fonction publique étant déjà suffisamment complexe, nous ne pouvons absolument pas nous permettre d'accorder à plusieurs personnes le pouvoir d'effectuer concurremment des enquêtes sur les mêmes questions.

Je crois que ma collègue reconnaîtra que l'important est d'éliminer toute lacune afin que les personnes qui souhaitent déposer une plainte puissent le faire auprès d'un organisme légitime et puissant. Or, je pense que cet organisme existe déjà.

Mme Langan: La Commission peut effectuer les enquêtes et vérifications qu'elle juge indiquées sur toute question relevant de sa compétence ou à la suite de plaintes déposées par des employés se disant victime de harcèlement ou d'abus de pouvoir. Il est très clair que nous réclamons ce pouvoir pour la Commission elle-même et que nous ne souhaitons pas que n'importe qui puisse effectuer des enquêtes sans instructions précises de la part de la Commission.

Nous réclamons que la Commission ait le pouvoir législatif d'ordonner de telles enquêtes. À l'heure actuelle, le pouvoir de la Commission est limité aux questions qui relèvent de sa compétence et, comme vous le savez et comme on l'a dit, il y a d'autres questions qui débordent de cette sphère étroite de compétence.

Je crois que vous savez très bien où je veux en venir. J'ignore si les autres membres du comité comprennent vraiment ce que je cherche, mais je suis certaine que M. Kempling sait où je veux en venir; aussi, je propose le sous-amendement.

Sous-amendement rejeté

Le président: Je vais revenir maintenant à l'amendement G-3 pour lequel nous n'avons rien décidé.

M. Fee: Rappel au Règlement, monsieur le président. Je crois que nous avons voté et approuvé l'amendement G-3 proposé par Mme Sparrow. Nous devons voter maintenant sur le deuxième amendement. Je n'ai pas l'intention de vous dire quoi faire, mais je crois que nous devons maintenant nous pencher sur l'article.

M. Couture (Saint-Jean): Sur l'article amendé.

Le président: Merci pour cette précision.

M. Couture: Nous sommes là pour vous aider.

Le président: Par conséquent, l'amendement G-3 a été adopté. Est-ce que l'article 8 tel que modifié sera adopté?

Mme Sparrow: Dans la mesure où il est clair que vous faites référence à l'amendement que je viens de proposer.

[*Texte*]

Mr. Fee: Yes, he is.

Mrs. Sparrow: Oh, I didn't think he'd mix this up.

Clause 8 agreed to

The Chairman: So the amendment that you moved has carried, the clause has carried.

Mr. Couture: Yes.

The Chairman: Okay, the counsel is ready to comment on clause 4. Mr. Walsh.

On clause 4

Mr. Walsh: Mr. Chairman, this was the question raised by Mrs. Catterall with respect to clause 4, which repeals paragraph (5)(d). It is the paragraph in the Public Service Employment Act that mandates or imposes upon the Commission the duty to establish boards for the purposes set out in that paragraph and in which there is a reference to sections 6, 21, 31, and 34. Section 31 is repealed by this bill. The other sections remain in the Act and in some cases are amended. But in every case, the language of the provision is on the English side, "a board established by the Commission". In my view, that is sufficient to indicate the commission has the power, by implication, to establish a board and that one does not need to impose a duty as is done under paragraph 5.(d).

I would point out however, that in addition to that, while the power, not a duty but a power, is given to the commission under those sections by that language I quote, it is strengthened however, by the fact that there is every reason to assume the commission will exercise that power insofar as those sections are rendered ineffective, unless a board is established by the commission. More technically speaking, we have here a provision of a power to the commission by implication, not expressly. Section 5 does not give powers to the commission, it gives duties. So there is no express power in the act to establish these boards, but I think it is by sufficient implication indicated in the relevant sections that power is meant to exist and would exist and in fact the commission would establish the requisite boards.

Clause 4 agreed to

Clause 9 agreed to

• 1640

On clause 10

Mr. Bellemare (Carleton—Gloucester): Mr. Chairman, it's my understanding that my colleague has an amendment for clause 10. She had to leave. I wonder if we could postpone the discussion on clause 10 until tomorrow.

Mr. Kempling: As a courtesy to Mrs. Catterall, I would agree to stand that clause until she's here tomorrow.

The Chairman: Clause 10 is a clause where many witnesses suggested amendments. It's one of the key clauses in the bill. Therefore, we will stand clause 10.

[*Traduction*]

M. Fee: C'est le cas.

Mme Sparrow: Ah bon, je ne pensais pas qu'il confondrait les deux.

Article 8 adopté

Le président: L'amendement que vous avez proposé a été adopté, l'article également.

M. Couture: Oui.

Le président: Le conseiller législatif est prêt à commenter l'article 4. À vous monsieur Walsh.

Au sujet de l'article 4

M. Walsh: Monsieur le président, je vais examiner la question soulevée par Mme Catterall au sujet de l'article 4 qui abroge l'alinéa 5d) de la Loi. Il s'agit d'un alinéa de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui impose à la Commission l'obligation de créer des comités chargés du mandat défini dans cet alinéa qui renvoit aux articles 6, 21, 31 et 34. L'article 31 est abrogé par le projet de loi. Les autres articles demeurent, parfois sous une forme modifiée. En tout cas, il est question, dans la version française de la loi, d'un «comité chargé par la Commission». À mon avis, cela suffit pour indiquer que la Commission a le pouvoir, implicitement, de créer un comité et qu'il n'est pas nécessaire d'imposer une obligation comme le fait l'alinéa 5d).

J'aimerais toutefois signaler par ailleurs que ces articles n'attribuent pas une obligation mais un pouvoir à la Commission et que ce pouvoir est renforcé par le fait qu'il y a tout lieu de croire que la Commission exercera ce pouvoir dans la mesure où ces articles sont rendus inopérants, sauf si elle charge un comité de le faire à sa place. En termes techniques, cette disposition confère implicitement plutôt qu'explicitement un pouvoir à la Commission. L'article 5 ne confère pas de pouvoir, mais des obligations à la Commission. Par conséquent, la loi ne confère pas le pouvoir explicite de créer ces comités, mais j'estime que les articles pertinents confirment implicitement l'existence de ce pouvoir qu'a la Commission de nommer les comités appropriés.

Article 4 adopté

Article 9 adopté

Article 10

M. Bellemare (Carleton—Gloucester): Monsieur le président, je crois que ma collègue avait un amendement à présenter au sujet de l'article 10. Étant donné qu'elle a dû s'absenter, je me demande s'il serait possible de reporter à demain l'étude de l'article 10?

M. Kempling: Par courtoisie pour Mme Catterall, j'accepte de réserver cet article jusqu'à demain.

Le président: Un grand nombre des témoins que nous avons entendus ont proposé des amendements au sujet de l'article 10. C'est un des principaux articles du projet de loi. Par conséquent, nous allons reporter l'examen de l'article 10.

[*Text*]

Clause 10 allowed to stand

On clause 11

The Chairman: For clause 11, on page 28, I have amendment N-12. Ms Langan.

Ms Langan: I move that Bill C-26 be amended in clause 11 by striking out lines 24 and 25 on page 5 and substituting the following therefor:

duties to be performed.

The clause would read:

12.(1) For the purpose of establishing the basis for selection according to merit under section 10, the Commission may prescribe standards for selection and assessment as to education, knowledge, experience, language, residence or any other matters that, in the opinion of the Commission, are necessary or desirable having regard to the nature of the duties to be performed.

The reason for that, as you might well guess, is there's certainly some concern on my part that the words "and the present and future needs of the Public Service" is just a tiny bit broad in terms of flexibility. One could decide that everybody of the male gender in the Public Service no longer is relevant to the present and future needs of the Public Service. With this clause as it now stands, it would be down the road for the boys.

• 1645

I know that's taking it a little bit to the absurd, Mr. Chairman, but in fact I'm trying to illustrate a point. While I know that the familiar "trust us" is the operative here, I'm sure that you'll appreciate that in fact when we talk about selection and assessment based on education, knowledge, experience, language, residence, or any other matters that in the opinion of the commission are necessary or desirable having regard to the nature of the duties to be performed, when one is hiring one is hiring for the present. Yes, one is hiring for the future, but to have the present and the future needs of the Public Service in there I think is totally irrelevant, because in fact I've never heard any argument that convinces me, certainly from Mr. Edwards or his representatives... Maybe they could give an argument and then we can respond. I think it's far too broad an expansion of the mandate of this legislation under the section for selecting people on the basis of merit.

Mr. Edwards: The first point I'd wish to make is that we are talking about entrusting a parliamentary agency to act in this field. The second point I'd want to make is that we are dealing with a world of rapid change. We in many cases must try as much as we can to recruit people who are adaptable. That may not mean necessarily that we are recruiting someone to meet the present job alone, but rather someone whose job we know will disappear within a few years and who will have to be able to adapt and move into other areas and advance to meet the needs of the Public Service. We believe we need it. We believe it's appropriate that the discretion should rest with a parliamentary agency.

[*Translation*]

Article 10 réservé

Article 11

Le président: Pour l'article 11, à la page 28, nous avons l'amendement N-12. Madame Langan.

Mme Langan: Je propose que l'article 11 du projet de loi C-26 soit amendé par substitution aux lignes 20 et 21, page 5, de ce qui suit:

fonctions à exécuter.

Après amendement, l'article se lirait comme suit:

12.(1) Pour déterminer, conformément à l'article 10, les principes de la sélection au mérite, la Commission peut fixer des normes de sélection et d'évaluation touchant à l'instruction, aux connaissances, à l'expérience, à la langue, au lieu de résidence ou à tout autre titre ou qualité nécessaire ou souhaitable à son avis du fait de la nature des fonctions à exécuter.

Vous vous doutez que la raison pour laquelle je propose cet amendement tient au fait que l'expression «et des besoins, actuels et futurs, de la Fonction publique», me parait un peu trop générale. En effet, une telle formulation permettrait de décider un jour, par exemple, que les fonctionnaires de sexe masculin ne répondent plus aux besoins actuels et futurs de la Fonction publique. Avec un tel article, les hommes pourraient dire adieu à leur emploi.

Je sais, monsieur le président, que mon exemple est un peu absurde mais je l'utilise uniquement pour illustrer un argument. Je sais que l'on demande, comme d'habitude, aux fonctionnaires de faire confiance à leur employeur, mais je suis certaine que vous comprendrez que lorsqu'il est question de sélection et d'évaluation touchant à l'instruction, aux connaissances, à l'expérience, à la langue, au lieu de résidence ou à tout autre titre ou qualité nécessaire ou souhaitable de l'avis de la Commission, du fait de la nature des fonctions à exécuter, quand on engage quelqu'un, on l'engage en fonction des besoins actuels. C'est vrai qu'il faut tenir compte également des besoins futurs, mais il me semble qu'il est tout à fait inutile de faire mention dans cet article des besoins actuels et futurs et de la fonction publique car, jusqu'à présent, ni M. Edwards ni ses représentants ne m'ont donné de raison valable à ce sujet... Il pourrait peut-être nous donner un argument auquel nous pourrons répondre. À mon sens, le projet de loi étend beaucoup trop le mandat de la loi dans le cadre de l'article portant sur la sélection au mérite.

M. Edwards: J'aimerais faire remarquer tout d'abord qu'il est question de confier cette responsabilité à un organisme parlementaire. Deuxièmement, nous vivons dans un monde qui évolue rapidement. Dans bien des cas nous devons essayer de recruter des personnes capables de s'adapter. Cela ne signifie pas nécessairement que nous recrutons des employés uniquement en fonction des postes actuels, mais plutôt en fonction de postes qui n'existeront plus dans quelques années et dont les titulaires devront pouvoir s'adapter, s'habituer à d'autres tâches et se perfectionner afin de répondre aux besoins de la Fonction publique. Nous estimons que nous avons besoin de cette précision. Nous pensons qu'il faudrait confier à un organisme parlementaire le soin de décider.

[*Texte*]

Ms Langan: Oh, rapidly changing world, everybody agrees to that. Must be adaptable, not a problem. Mr. Chairman, I hope this doesn't mean that who we're talking about hiring here is somebody who's capable in the future of being put at the top, coming in with all those skills because it may be a future need, and in fact in the meantime they're over-qualified and we'll put them in a position where they will be paid less, they will be working in a less demanding job in terms of skills, and in fact would be "deskilled" if sometime in the future the Public Service comes into a whole new age of technology that they've discovered or something. I'm not sure. But I think this is a pretty obtuse argument.

Quite frankly, in the clause without "and present and future needs of the Public Service", surely we are not going to hire anybody if we are not going to meet our present needs in hiring them. So that's pretty redundant. Future needs...in any work situation obviously when you're hiring you're thinking ahead. I'm not sure why future needs would prohibit you from taking that into consideration whilst interviewing, but I sure worry about what having it in the legislation does in terms of misuse of that clause. That's a very real possibility.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, the one example that I would share with the committee is so drastically in the opposite direction from the fears of the member that I think it may be indicative of the kind of thing we're talking about, and that's the management trainee program where we bring in people with masters degrees, selected from the best that we can find in the country, usually about 1,300, 1,500 applicants. We bring in 100 of the best in the full expectation that most of them, over the years to come, will rise up into very high levels in the Public Service. If we were just looking at their immediate job, we wouldn't necessarily go to all that trouble. We go to an enormous amount of trouble of screening these people in order to bring them in, put them on assignments around the Public Service, give them the opportunity to grow in accordance with their potential, and ultimately meet the needs of the Public Service. So it's certainly not any desire to bring in over-skilled people and then "deskill" them by leaving them to stagnate. It is very deliberately to try some human resource planning in the Public Service, for which we have not had a great record.

Ms Langan: If I may, does having the "present and future needs of the Public Service" removed from this clause prohibit you from doing that? If so, why so?

• 1650

Mr. Edwards: Certainly the present doesn't require it because performance duties would pick that up. It is putting them together to indicate it's not just the future we're looking at. We are looking at the present and the future. So the message is that the future is a significant factor to take into account and we don't have to apologize for it, nor do we have to defend against it on the grounds that the people we are bringing in, as through the management trainee program,

[*Traduction*]

Mme Langan: Nous savons tous que nous vivons dans un monde qui évolue rapidement. Il n'y a pas de mal à rechercher des employés capables de s'adapter. En revanche, monsieur le président, j'espère qu'il n'est pas question d'engager des personnes susceptibles d'occuper plus tard des postes de haut niveau et dotées de toutes les compétences susceptibles d'être nécessaires à l'avenir, au risque que ces personnes soient surqualifiées, qu'elles occupent un poste moins bien rémunéré et moins exigeant sur le plan des compétences techniques, ou que le poste fasse l'objet d'une «déqualification» au cas où une nouvelle révolution technologique interviendrait au sein de la Fonction publique. Cet argument ne me semble pas très convaincant.

Je suis persuadé qu'en l'absence de l'expression «et des besoins, actuels et futurs, de la Fonction publique», le gouvernement n'engagerait pas une personne qui ne répondrait pas à ses besoins actuels. Il me semble donc que cette précision est redondante. Quant aux besoins futurs..., il est certain qu'il faut toujours prévoir l'avenir, dans n'importe quel milieu de travail. Je ne vois pas pourquoi vous ne pourriez pas tenir compte de ce facteur lors de l'entrevue, mais je m'inquiète des interprétations abusives que l'on pourrait faire d'un tel article qui présente un danger tout à fait réel.

M. Edwards: Monsieur le président, je vais vous donner un exemple diamétralement opposé aux craintes soulevées par les membres du comité. Cet exemple illustre bien notre philosophie. Il s'agit du programme de formation en gestion qui consiste à embaucher des personnes qui ont un diplôme de maîtrise et qui sont triées sur le volet parmi les meilleurs candidats du pays, dont le nombre s'élève généralement à 1,300 ou 1,500. Nous engageons 100 parmi les meilleurs en espérant qu'ils viendront au fil des ans à occuper les postes les plus élevés dans la Fonction publique. Nous ne prendrions pas tant de peine si nous n'avions en vue que leur emploi immédiat. Nous nous donnons beaucoup de peine pour sélectionner ces personnes, puis leur donner diverses affectations au sein de la Fonction publique afin qu'elles puissent développer tout leur potentiel et finalement répondre aux besoins de la Fonction publique. Il n'est donc absolument pas question d'embaucher des personnes surqualifiées puis de les «déqualifier» en les laissant stagner à leur poste. La planification des ressources humaines n'a jamais été un des points forts de la Fonction publique et c'est délibérément que nous voulons mettre l'accent sur cet aspect.

Mme Langan: Est-ce que le fait de supprimer l'expression «et des besoins, actuels et futurs, de la Fonction publique» vous empêcherait de le faire? Et dans l'affirmative, pourquoi?

M. Edwards: Il est certain que cela n'aura aucune répercussion sur les exigences actuelles des postes, étant donné que l'évaluation du rendement permettrait d'y pallier. Mais nous voulons parler des besoins actuels afin d'indiquer que nous ne sommes pas uniquement intéressés par les besoins futurs. Nous considérons à la fois les besoins actuels et les besoins futurs. Cela signifie que les besoins futurs sont un facteur important dont nous devons tenir compte et que

[*Text*]

are not in fact over-qualified for their present jobs and it is not the case that others should in fact have got the jobs. But I don't know whether my colleague, Commissioner Stewart—

Ms Langan: You have twigged something here and I would just like to respond to that before... In other words, what you are saying is this gives you an opportunity to bring in the cream of the crop and hire them and ignore people who are already in positions who could be moving up?

Mr. Edwards: No—

Ms Langan: Yes, because you said we don't want to have to defend against... For example, Joy Langan, grade 10 high school drop-out, comes and is a very good worker and has learned a lot in her life in the world out there and is doing a hell of a job, but there is this criterion for the future needs of the federal government that says because of the future needs you have to have a master's degree, and yet Joy Langan—and I am using myself, I am sorry—

Mrs. Sparrow: Hey, wait a minute—

Ms Langan: Well, you just told me earlier how much you thought of me. I don't get mad, I get even. So having said that, Joy Langan—who is very bright, very talented, could even become an MP one day, and your boss—applies for the job, and they say sorry, you have to have an MA or a BA because of the future considerations of the federal government.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, we bring in thousands of people. We are keeping our eye in this particular case on the management trainee program, which is 100 people a year. Even for that program, there are internal candidates that are permitted that don't have the same qualifications. So we are trying to get a balance, but we must, for the sake of this Public Service, ensure that we are bringing in a good number of the cream of the crop, but not at the expense, numerically, of the whole group.

My colleague, I believe, has another example to take us off the management trainee program.

Ms Langan: Oh yes, you will be glad to do that, I am sure.

Mr. Lafleur: I think Mr. Edwards' example was a useful one, but it is a very narrow-based one.

Ms Langan: That's okay; you can work in my office.

Mr. Lafleur: If you are thinking about the changes that are just upon us in the Public Service, including all of the adaptation to new technology, the use of computers and the evolving complexity of computers, you would be well advised to hire people who have an affinity to adapt to that, rather than find yourself with people who are working with a paper process, a heavy, burdensome paper process. You may have thousands of these involved in a particular department doing that and then find you are bringing in computers and you have got a whole series of people that are not adaptable—so you're faced with having to lay them off. You've invested time and energy in them and their future suddenly is cut off.

[*Translation*]

nous n'avons pas à justifier, étant donné que les personnes que nous embauchons pour participer au programme de formation en gestion ne sont pas sur-qualifiés pour leur travail actuel et qu'il est faux de croire que leur travail aurait dû être attribué à quelqu'un d'autre. Mais j'ignore si ma collègue, la commissaire Stewart...

Mme Langan: Vous avez soulevé un détail que j'aimerais examiner... Si je vous ai bien compris, ce programme vous permet de recruter la crème de la crème et de laisser de côté les fonctionnaires déjà en poste qui pourraient bénéficier d'une promotion?

M. Edwards: Non...

Mme Langan: Il me semble que si, puisque vous dites que vous n'avez pas à vous justifier... Prenons le cas de Joy Langan qui a quitté l'école en 10e année. C'est une bonne employée, elle a acquis beaucoup d'expérience au cours de sa vie et accomplit un excellent travail. Malheureusement, comme il faut prendre en compte les besoins futurs du gouvernement fédéral et qu'il faut désormais posséder un diplôme de maîtrise, Joy Langan n'a aucune chance... Excusez-moi d'utiliser mon propre cas...

Mme Sparrow: Un instant...

Mme Langan: Eh bien, vous m'avez dit tout à l'heure ce que vous pensiez de moi. Je ne me fâche pas, je m'explique. Cela dit, la candidature de Joy Langan qui est très intelligente et pleine de talent, qui pourrait un jour devenir députée et votre patronne, serait rejetée parce qu'elle n'a ni maîtrise ni baccalauréat, comme l'exigent les besoins futurs du gouvernement fédéral.

M. Edwards: Monsieur le président, nous embauchons des milliers de personnes et nous tenons compte de cet aspect dans le programme de formation en gestion pour lequel nous recrutons une centaine de personnes chaque année. Ce programme est ouvert aux candidats internes, même s'ils n'ont pas les qualifications des autres candidats. Nous essayons de maintenir un certain équilibre mais nous devons, pour le bien de la Fonction publique, faire en sorte de recruter la crème de la crème, dans la mesure où le nombre de nouvelles recrues n'est pas préjudiciable à l'ensemble du groupe.

Je crois que mon collègue peut nous donner un autre exemple du programme de formation en gestion.

Mme Langan: Je suis certaine que vous avez d'autres exemples.

M. Lafleur: Je pense que l'exemple de M. Edwards est utile, quoique très restreint.

Mme Langan: C'est très bien, vous pourrez travailler dans mon bureau.

M. Lafleur: Compte tenu de tous les changements auxquels sera soumise la Fonction publique, les techniques nouvelles et les ordinateurs de plus en plus complexes, vous avez intérêt à recruter des personnes capables de s'adapter plutôt que de vous retrouver avec des employés qui ne peuvent se passer des procédures manuelles lourdes et inefficaces. Il peut se trouver dans certains ministères des milliers d'employés de ce type que vous serez obligés de licencier s'ils sont incapables de s'adapter à l'informatique. Vous avez investi du temps et de l'énergie dans ces employés dont l'avenir est soudain compromis.

[*Texte*]

We would much rather ensure that in those kinds of areas, when the hiring is done, we're looking for those kinds of qualities, which may not be necessary immediately, but you know that in three or four years you're going to convert all of this to a computer-based process and you want to be able to retrain them. You want to keep the same staff and you don't want to turn people out and you want to build the future on a career Public Service, rather than one where you have to lay off and rehire and lay off and rehire every time the Public Service adapts to a new environment.

That is an example that could apply to a large number of big operating departments, like Supply and Services, for example, with thousands of employees, Public Works, with thousands of employees, and that's the kind of capacity that has to be built in. At the current time there are efforts to do that with all sorts of exceptional vehicles—exclusion orders, and so on. This would give a clear statutory base for the commission, the parliamentary agent, to do that in applying the merit principle for which it is responsible to Parliament.

Ms Langan: I really appreciate that explanation, but I also still... I don't think you have told me any reason why you can't look at the present and the future without that in the clause. Having it in the clause invites using it as an excuse to not take a good look at existing employees who may have every bit of the capability, but maybe not the formal education or... You know, there are any number of reasons.

• 1655

I am quite concerned, and my concern is partly rooted in the explanation of Mr. Edwards, and partly in the ongoing explanation of maintaining flexibility. Nobody is objecting to flexibility in going into the 21st century. We all know that we have to be flexible to survive, but to take flexibility to the point of trying to avoid accountability for one's decisions—to paraphrase Mr. Edwards, "we don't have to explain it because there is a little line in the act"—makes me nervous and worried about the intent of section 12 in clause 11.

Mr. Slivinski: I'll try to restrict myself to answering the particular question or concern that has been raised by the member. It is our understanding that the way legislation is written, we have to come up with those qualifications that are related to those duties and functions that are being performed on the job right now. There is very little latitude in looking down the road—using Mr. Lafleur's example—when you know clearly that you are moving from a hydraulic system to a computerized system, when you are in the air traffic control area and you are moving from one kind of system to another kind of system. You are looking for the ability to gain new knowledge, to be able to have behavioural and attitudinal flexibility, to acquire and to adapt to the new working conditions. It is our understanding that the present law doesn't allow us to do that kind of work at the present moment.

To answer the point that Ms Langan is raising, which is an important one, there has to be accountability. You cannot go off half-cocked and look at something that has absolutely no relevance to the particular duties or position in question.

[*Traduction*]

Nous préférerions de loin que l'on tienne compte, au moment du recrutement des employés, de qualités qui ne seraient peut-être pas nécessaires dans l'immédiat mais qui pourraient s'avérer utiles dans trois ou quatre ans, lorsqu'il sera question de recycler les employés en raison de la conversion à l'informatique. Vous voulez conserver le même personnel et bâtir l'avenir sur une Fonction publique de carrière, plutôt que de licencier du personnel et de recruter de nouveaux employés chaque fois que la Fonction publique doit s'adapter à un nouvel environnement.

Cet exemple peut s'appliquer à plusieurs grands ministères opérationnels tels que Approvisionnements et Services et Travaux publics Canada qui ont des milliers d'employés. Il faut songer à les doter de ce genre de capacité. C'est ce qu'on essaye de faire à l'heure actuelle à l'aide de toutes sortes d'instruments exceptionnels tels que les ordonnances d'exclusion, etc. Cela donnerait un fondement législatif clair à la Commission qui est l'agent du Parlement, pour appliquer le principe du mérite dont elle est responsable devant le Parlement.

Mme Langan: Je comprends votre explication, mais j'estime que vous ne m'avez toujours pas expliqué pourquoi cette clause vous est indispensable pour prendre en compte les besoins actuels et futurs. La simple présence de cette expression dans l'article vous permet de laisser de côté les employés déjà en poste, qui, pour de nombreuses raisons, peuvent très bien avoir les compétences nécessaires mais peut-être pas les diplômes.

Je suis très inquiet et mon inquiétude prend source en partie dans l'explication fournie par M. Edwards et en partie dans l'explication actuelle concernant le maintien de la souplesse. Personne ne reproche à la Fonction publique de rechercher une certaine souplesse aux abords du XXIe siècle. Nous savons tous que nous devons être souples pour survivre, mais je refuse que cette souplesse serve à se décharger de l'obligation de rendre compte des décisions. Je m'inquiète de la portée de l'article 11 du projet de loi qui renvoie à l'article 12 de la loi, d'autant plus que M. Edwards prétend qu'il n'a pas à justifier la présence de cette petite ligne dans la loi.

M. Slivinski: Je vais essayer de me limiter à la question précise qu'a soulevée le membre du comité. À notre avis, la loi est rédigée de manière telle que nous devons privilégier les qualifications qui se rapportent aux fonctions exécutées actuellement. Pour reprendre l'exemple de M. Lafleur, vous n'avez pas d'autre choix que de prendre en compte les besoins futurs quand vous savez pertinemment que les systèmes hydrauliques seront remplacés par des systèmes informatisés dans le secteur du contrôle du trafic aérien et qu'il faudra passer d'un système à l'autre. Vous voulez être capable d'acquérir de nouvelles connaissances, vous voulez disposer d'une certaine souplesse sur le plan du comportement, afin que les employés puissent s'adapter aux nouvelles conditions de travail. Nous estimons que la loi actuelle ne nous permet pas pour le moment de le faire.

Pour répondre au point important qu'a soulevé Mme Langan, il faut maintenir l'obligation de rendre compte. On ne peut pas faire les choses à moitié et se satisfaire de normes qui ne sont absolument pas pertinentes par rapport

[*Text*]

There are three different levels of that. I think Mr. Edwards mentioned one of them, which was the idea of looking down the road from a human resource planning point of view, and realizing that five years from now we will have difficulty because most of our middle managers are going to retire and we're going to have a big gap, so we'd better do something about that right now and start fast-tracking people.

Second, when you move from within an occupational group, you know that there are feeder groups from the clerical groups to the officer group, for example. One example would be moving from CRs to PMs in taxation. It is a natural avenue. What you want to be able to do is to bring people into the organization who have the skills to be able to do the clerical work, but who have the ability to learn to do the officer work later on.

Third is the example that Mr. Lafleur used, where you actually move within a particular job from one set of ways of operating to another way of doing the work.

Ms Langan: What you have just described to me is absolutely fine and I have no objection to it. I'm sure nobody in this room has any objection to it. In fact, it is quite laudable in terms of appropriate management. As well, what you have described to me is not in any way impaired by the amendment that I am proposing.

If I could be convinced that we were truly looking to the future only—and to the present for our current needs—and not putting up artificial barriers to those people currently in the government employ, or future employees who will come knocking at the door, then I wouldn't for a moment be suggesting this amendment. But I have huge concerns and nothing that has been said here satisfies me that what you say you want to achieve can't be achieved with the amendment, but I am concerned about the abuse that could occur with the current lines not removed.

We could go on and on. I have stated my case and I hope my colleagues will find it a reasonable argument.

Amendment negatived

• 1700

The Chairman: The next amendment is N-12.1 of Ms Langan. Mr. Edwards had indicated he had an appointment at 5 p.m. He is leaving the other government officials to handle this.

Ms Langan: Mr. Chairman, Mr. Edwards was somewhat implicated in a conversation with my colleague, Mr. Robinson. Quite possibly it would be appropriate for my colleague to explain it if he could have leave to speak. There was a clear impression left that Mr. Edwards agreed with this amendment, which I will now put.

I move that clause 11 of Bill C-26 be amended by striking out line 35 at page 5 and substituting the following therefor:

family status, sexual orientation, disability or conviction for an

[*Translation*]

aux fonctions ou au poste en question. Il y a trois niveaux différents. Je crois que M. Edwards a mentionné celui qui consiste à étudier la situation du point de vue de la planification des ressources humaines et à comprendre que nous risquons d'avoir des problèmes d'ici cinq ans, lorsque la plupart de nos cadres moyens prendront leur retraite, laissant derrière eux un grand vide. Par conséquent, nous devons entreprendre dès maintenant une formation sur un mode accéléré.

Deuxièmement, il y a, à l'intérieur d'une catégorie professionnelle, des groupes de relève qui sont constitués par exemple de commis ou d'agents. Il est tout naturel par exemple qu'un employé de niveau CR passe au niveau PM dans le secteur de l'impôt. Nous voulons pouvoir recruter des employés capables d'exécuter les fonctions de commis aux écritures, puis de s'initier peu à peu aux fonctions d'agent.

M. Lafleur a utilisé un exemple qui illustre la troisième possibilité qui consiste à passer, au sein d'un même emploi, d'une façon de procéder à une autre.

Mme Langan: Tout cela est très bien et je n'ai aucune objection. Je suis certaine qu'aucune des personnes ici présentes n'a d'objection. De fait, tout cela est très louable en termes de gestion. D'autre part, l'amendement que je propose ne s'opposerait nullement à ce que vous venez de décrire.

Je n'éprouverais absolument pas le besoin de présenter cet amendement si j'étais convaincue que le projet de loi préconise véritablement la prise en compte des besoins futurs et des besoins actuels, sans créer d'obstacles artificiels pour les employés actuels ou futurs du gouvernement. Cependant, je ne suis pas très confiante et vous n'avez pas pu me convaincre que l'amendement que je propose vous empêcherait d'atteindre les objectifs fixés. Par ailleurs je m'inquiète des abus que rendra possible le maintien du texte actuel.

On pourrait en parler pendant longtemps. J'ai expliqué mon point de vue et j'espère que mes collègues jugeront que c'est un motif valable.

Amendement rejeté

Le président: Le prochain amendement est l'amendement N-12.1 de Mme Langan. M. Edwards nous a fait savoir qu'il avait un rendez-vous à 17 heures et qu'il confiait aux autres fonctionnaires le soin de répondre à nos questions.

Mme Langan: Monsieur le président, M. Edwards a participé à une conversation avec mon collègue M. Robinson. J'aimerais avoir l'autorisation de demander à mon collègue de nous rapporter cette conversation. Il semble que M. Edwards était d'accord avec l'amendement que je vais présenter maintenant.

Je propose que le projet de loi C-26 soit modifié à l'article 11 par substitution à la ligne 31, page 5, de ce qui suit:

situation de famille, l'orientation sexuelle, l'état de personnes gra

[*Texte*]

I'm quite dismayed that Mr. Edwards has chosen to leave—

The Chairman: Mr. Edwards had an appointment and notified the chair at the beginning of the...

Ms Langan: Had to leave then. I'm not disputing his reason for leaving. What I'm saying is that we had agreed at the beginning of the meeting that Mr. Edwards would explain why he doesn't agree with this clause. There was an understanding on our part that Mr. Edwards had agreed to this clause. In a subsequent discussion with Mr. Kempling, Mr. Robinson indicated there was some agreement. Mr. Kempling, on checking, discovered that, from his interpretation, Mr. Edwards didn't think he had agreed. I think it's too bad. Maybe Mr. Kempling can pick up on that, having had the discussion with Mr. Edwards.

Mr. Kempling: If I may just give the background, Mr. Robinson came to me in the House yesterday and mentioned this particular amendment. He told me he had had a conversation with Mr. Edwards and that Mr. Edwards had more or less agreed the amendment should go forward. That was my interpretation of what he said.

I had a conversation with Mr. Edwards later on in the evening. He said that this was not his interpretation of the conversation. That's the way it was left. I don't mean to imply that Mr. Robinson misinformed me or tried any trick or what have you to have this put through. It's just that I had to check it with Mr. Edwards and he said that this was not the way it was done, so there we are.

I would suggest, if I may, Mr. Chairman, that we hold this over until our meeting tomorrow. We could clarify it at that time with Mr. Edwards, rather than leaving it hanging in the air.

The Chairman: I will recognize Mr. Robinson in just one moment. We have stood clause 5 because the amendment of Mrs. Catterall was stood. Mr. Edwards had responded and said the third part of the amendment was the inclusion of sexual orientation. We stood that clause, because he's getting back to us tomorrow. We're waiting to hear his comments on that. Obviously we'd all like to hear the comments on what's happening here. We could probably stand this clause until tomorrow. Mr. Robinson is present and was probably anticipating speaking to it.

• 1705

Mr. Robinson (Burnaby—Kingsway): Mr. Chairman, I am not a member of the legislative committee. I thank the committee for the opportunity just to speak very briefly to this. Mr. Kempling is quite correct. I had spoken with him in the House yesterday as well as with Ms Sparrow. I also spoke with Mr. Couture on this amendment. This followed a series of discussions I'd had with officials, in particular with Mr. Edwards.

When I asked Mr. Edwards in a telephone conversation what his position was with respect to this proposed amendment, he indicated that he would have to consult with the Department of Justice on the matter. That is fair enough. I then waited for that consultation to take place. I phoned him back and he informed me at that time that the position the commission would take is that it would not object to this amendment.

[*Traduction*]

Je suis déçue que M. Edwards nous ait quittés...

Le président: M. Edwards nous avait prévenus qu'il avait un rendez-vous...

Mme Langan: Il avait probablemnet une raison de s'absenter. Je n'en doute pas. Mais nous avions convenu, au début de la séance, que M. Edwards expliquerait pourquoi il n'est pas d'accord avec cette clause. Nous avions cru comprendre que M. Edwards était d'accord avec notre amendmenet. M. Robinson a précisé à M. Kempling, après avoir rencontré M. Edwards, qu'ils étaient parvenus à s'entendre. Après vérification, M. Kempling s'est rendu compte que M. Edwards ne pensait pas avoir donné son accord. C'est dommage. M. Kempling peut peut-être nous donner des précisions, puisqu'il a parlé à M. Edwards.

M. Kempling: Je vais vous expliquer ce qui s'est passé. M. Robinson est venu me voir hier à la Chambre pour me parler de cet amendement. Il m'a dit qu'il avait eu une conversation avec M. Edwards et que ce dernier avait plus ou moins accepté l'amendement. Voilà ce que j'ai compris.

Un peu plus tard dans la soirée, je me suis entretenu avec M. Edwards. Il m'a donné une autre interprétation de la conversation. Voilà où en sont les choses. Je ne veux pas dire par là que M. Robinson m'a mal informé ni qu'il a voulu me tromper dans le but de faire adopter cet amendement. Lorsque j'ai voulu vérifier auprès de M. Edwards, il m'a affirmé que sa version était différente.

Si vous le permettez, monsieur le président, je propose de réserver cet article jusqu'à demain. Il serait préférable en effet de mettre les choses au clair avec M. Edwards plutôt que de rester sur un malentendu.

Le président: Je vais bientôt laisser la parole à M. Robinson. Nous avons réservé l'article 5 en raison du report de l'amendement de Mme Catterall. M. Edwards a déclaré que la troisième partie de l'amendement consistait à inclure une mention de l'orientation sexuelle. Nous avons réservé cet article puisqu'il revient demain. Nous attendons ses commentaires à ce sujet. Il est évident que nous souhaitons tous en savoir plus long à ce sujet. Nous pouvons probablement réserver cet article jusqu'à demain. M. Robinson est présent et s'attendait probablement à aborder cette question.

M. Robinson (Burnaby—Kingsway): Monsieur le président, je ne suis pas membre du comité législatif et je remercie le comité de me donner l'occasion de m'exprimer brièvement sur le sujet. M. Kempling a tout à fait raison. J'ai eu une conversation avec lui en Chambre hier, ainsi qu'avec Mme Sparrow. J'ai également parlé de cet amendement à M. Couture. J'ai eu une série d'entretiens avec divers fonctionnaires, en particulier avec M. Edwards.

Quand j'ai téléphoné à M. Edwards pour lui demander quel était son point de vue sur l'amendement proposé, il m'a déclaré qu'il avait l'intention de prendre l'avis du ministère de la Justice. J'ai donc attendu que cette consultation ait lieu avant de le rappeler. Il m'a alors fait savoir que la Commission ne s'opposerait pas à l'amendement. Je ne prétends pas qu'il m'ait déclaré qu'il appuierait l'amendement.

[*Text*]

I'm not suggesting that he said it would support the amendment, but he said that this would be a decision the members of the committee would make. The position of the commission would be that it had no objection to the inclusion of the amendment; it would be a matter the members of the committee would have to make a decision on.

I then spoke with the Justice Department official, John Scratch, the head of the human rights division of the Department of Justice. He reinforced that. He indicated that there were certainly no policy reasons for excluding this amendment. The government was committed in March of 1986 to taking whatever measures are necessary to prohibit discrimination based on sexual orientation at all levels of federal jurisdiction. This certainly would be very much in keeping with that.

Mr. Edwards I understand will be reappearing tomorrow before the commission and I assume that the commission's position hasn't changed. The position it is taking is that it has no objection to the inclusion of sexual orientation in the legislation. It's up to the members of the committee, but on policy grounds there are no reasons to object.

The final point I wanted to make is that clause 11 of the bill, which amends section 12 of the act, deals with hiring on the basis of merit. As I understand it, it allows the commission to prescribe certain standards for selection and assessment. It states in proposed subsection 12.(3) that in applying those standards, or prescribing them, there shouldn't be discrimination on a whole series of grounds set out in proposed subsection 12.(3).

Proposed subsection 12.(4) states that a bona fide occupational requirement is not exempted by this in any way. If there is a bona fide reason for discriminating on the basis of sexual orientation, then certainly the regulations or the prescriptions can take that into consideration.

The Charter of Rights, in section 15, applies to federal legislation, including this act. It's for that reason that I would very much hope that my colleagues on the committee would recognize that in prescribing standards and establishing merit discrimination on the basis of sexual orientation shouldn't be part of those standards—nothing more and nothing less, no special rights or special privileges, saying that there should not be that discrimination. That's exactly in keeping with the provincial legislation on human rights. It was in effect in Quebec since 1977 and other provinces at the same time.

I appreciate the opportunity to clarify both the procedural question of the nature of the discussions between Mr. Edwards and myself and also the substantive reasons for hoping that the committee might see fit to adopt this amendment, which I also point out does not apply to the employment equity provisions of the legislation.

The Chairman: When we meet tomorrow at 11, the first clause we will be discussing is clause 5, which is relevant to the discussions we just had. Can we have agreement to stand amendment N-12.(1) and therefore stand clause 11?

• 1710

Amendment allowed to stand

[*Translation*]

Il m'a dit plutôt que c'est une décision qu'il laisserait aux membres du comité. La Commission a décidé de ne pas s'opposer à l'inclusion de l'amendement, laissant aux membres du comité le soin de se prononcer sur le sujet.

Ensuite, j'ai communiqué avec John Scratch, le chef de la Division des droits de la personne au ministère de la Justice. Il me l'a confirmé, précisant qu'il n'y avait aucune raison d'exclure cet amendement. Le gouvernement s'est engagé en mars 1986 à prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle à tous les niveaux de l'administration fédérale. L'amendement que nous proposons est tout à fait conforme à cet engagement.

Je crois que M. Edwards se présentera de nouveau devant la Commission demain et je suppose que la Commission n'a pas changé de point de vue. Elle a déclaré qu'elle ne s'opposerait pas à la mention de l'orientation sexuelle dans la loi. C'est aux membres du comité de décider, mais sur le plan politique, il n'y aucune raison de s'opposer à cet amendement.

Finalement, je voulais préciser que l'article 11 du projet de loi modifiant l'article 12 de la loi définit les principes de la sélection au mérite. Si j'ai bien compris, cet article permet à la Commission d'imposer certaines normes de sélection et d'évaluation. Le paragraphe 12.(3) du projet de loi stipule que la Commission ne peut faire intervenir de distinction fondée sur divers éléments dans la formulation ou l'application de telles normes.

Le paragraphe 12.(4) précise que le paragraphe précédent ne s'applique pas à la formulation ni à l'application de normes dont les exigences sont justifiées. S'il y a un motif valable de faire une distinction fondée sur l'orientation sexuelle, le règlement peut s'en charger.

L'article 15 de la Charte des droits s'applique aux lois fédérales, y compris celle-ci. C'est pourquoi j'espère que mes collègues du comité comprendront que la formulation des normes et la détermination du mérite ne doivent pas tenir compte de l'orientation sexuelle, rien de plus et rien de moins. Aucun droit ni privilège spécial. C'est exactement ce que préconisent les lois des diverses provinces sur les droits de la personne. De telles lois ont été adoptées au Québec en 1977 et dans les autres provinces au même moment.

Je remercie le comité de m'avoir donné l'occasion de présenter des éclaircissements sur les discussions que j'ai eues avec M. Edwards et d'exposer les arguments qui convaincront j'espère le comité d'adopter cet amendement qui n'a aucune incidence sur les dispositions de la loi concernant l'équité en matière d'emploi.

Le président: Lorsque nous nous réunirons demain à 11 heures, le premier article que nous étudierons sera l'article 5 dont nous venons de parler. Est-ce que le comité est d'accord pour réserver l'amendement N-12.(1) et par conséquent reporter l'article 11?

Amendement réservé

[*Texte*]

Clause 11 allowed to stand

On clause 12—*Standards*

The Chairman: On clause 12 we have amendment N-13, with which the chair needs a little help. Ms Langan, do you have an amendment N-13 that you would like to share with the committee?

Ms Langan: No.

The Chairman: So we can just ignore the notation "See Joy's notes".

I believe there's a government amendment for clause 12.

Mr. Fee: I move that clause 12 of Bill C-26 be amended by striking out lines 14 to 19 on page 6 and substituting the following:

Establishment of criteria

13.(1) The Commission may establish for competitions and other processes of personnel selection geographic, organizational and occupational criteria that prospective candidates must meet in order to be eligible for appointment.

Different criteria for disadvantaged persons

13.(2) In establishing criteria under subsection (1) the Commission may establish different criteria for persons or groups of persons that are disadvantaged, including those that are disadvantaged by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.

Ms Langan: I move that Bill C-26 be amended at clause 12 by striking out line 10 of the proposed government amendment to proposed subsection 12.(2) and substituting the following: "religion, sex, sexual orientation, age or mental or".

The Chairman: So that's subamendment N-14. As I'm looking at the members of the committee, it's the same issue of sexual orientation as in clause 5, proposed amendment N-12(1). So I'm wondering if the members of the committee would also agree to stand that clause until tomorrow.

Some hon. members: Agreed.

Ms Langan: If my colleagues agree, I'm not going to disagree, but although it's the same amendment it's a substantively different issue within that amendment.

The Chairman: Yes, but Mr. Edwards will be here and we can deal with all these amendments and they'll all fall into place in the discussion.

Ms Langan: Far be it from me to argue.

The Chairman: So we will stand the subamendment, the amendment, and the clause.

Subamendment and amendment allowed to stand

Clause 12 allowed to stand

Clauses 13 and 14 agreed to

• 1715

On clause 15

[*Traduction*]

Article 11 réservé

Article 12—*Normes*

Le président: Au sujet de l'article 12, nous avons l'amendement N-13 pour lequel la présidence a besoin d'un peu d'aide. Madame Langan, avez-vous un amendement N-13 que vous souhaitez présenter au comité?

Mme Langan: Non.

Le président: Par conséquent, nous pouvons laisser de côté la mention «Voir les notes de Joy».

Je crois que le gouvernement propose d'amender l'article 12.

M. Fee: Je propose que l'article 12 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution aux lignes 13 à 17, page 6, de ce qui suit:

Critères

13.(1) En vue des concours ou autres modes de sélection du personnel, la Commission peut fixer les critères géographiques, organisationnels et professionnels auxquels les candidats doivent satisfaire pour pouvoir être nommés.

Personnes défavorisées

13.(2) En fixant ces critères, la Commission peut établir des différences pour les personnes ou groupes de personnes défavorisées, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leur déficience mentale ou physique.

Mme Langan: Je propose que l'amendement proposé par le gouvernement à l'article 12 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, à la neuvième ligne du paragraphe 12.(2) de l'amendement, de ce qui suit: «de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur âge ou de».

Le président: Il s'agit donc du sous-amendement N-14. Il me semble qu'il s'agit également ici de l'orientation sexuelle, comme dans l'amendement N-12(1) concernant l'article 5. Je demande donc aux membres du comité s'ils sont d'accord pour réserver cet amendement jusqu'à demain.

Des voix: D'accord.

Mme Langan: Puisque mes collègues sont d'accord, je vais les immiter. Cependant, bien que l'amendement soit le même, ses conséquences sont différentes.

Le président: Oui, mais il est préférable d'attendre de parler de tous ces amendements avec M. Edwards, car tout se replacera dans la discussion.

Mme Langan: Je n'ai pas l'intention de discuter.

Le président: Par conséquent, nous réservons le sous-amendement, l'amendement et l'article.

Sous-amendement et amendement réservés

Article 12 réservé

Articles 13 et 14 adoptés

L'article 15

[*Text*]

Ms Langan: I move amendment N-15, that Bill C-26 be amended in clause 15 by striking line 39 on page 6 and substituting the following therefor: "made from an eligibility list established for the location of the appointment and". So it would read:

> An appointment under this Act made to a position by competition shall be made from an eligibility list established for the location of the appointment and with the regulations of the Commission.

It should probably be "within the regulations of the Commission."

The Chairman: Mr. Walsh has a question.

Mr. Walsh: I wondered if the member meant to include the words "in accordance".

Ms Langan: I think so. I am just trng to figure that out. As I read it out, it—

Mr. Walsh: I think the words "in accordance" are meant to remain.

Ms Langan: It should be "and in accordance with". That's where having a chance to meet with you would have made all the difference. So if the chair would accept that correction... It would be then "made from an eligility list established for the location of the appointment and in accordance with the regulations of the Commission."

The Chairman: She's reading the whole thing. Okay, it changes line 39. So what we have done is we have inserted into the clause the words "established for the location of the appointment and". Carry on, Ms Langan.

Ms Langan: Well, regarding this section, appointment from an eligibility list, we have some concerns about where the lists get established. Is this a national list? Is this a regional list? Is this a local list? What we're concerned about is the opportunity, the ability, to change from time to time regulations in terms of the location of the eligibility list. We would feel this amendment would be more appropriate to the spirit, I am sure, that Mr. Edwards and his colleagues are bringing to the act, and would probably better serve the intent, I would hope.

The Chairman: Mr. Slivinski.

Mr. Slivinski: I think one of the things we have to understand here, Mr. Chairman, is that eligibility lists are established for our competitive processes.

Sometimes there is a competitive process that will cover many locations across Canada. So you run a national competition, and therefore you can have one eligibility list, in a sense, for all the positions across Canada, or what you can do, depending upon how the manager wants to manage the competitive process, is to establish an eligibility list for every location you have, every location where there is going to be an appointment, and you have separate eligibility lists in that case. In most coses that's the way it is done, de facto, but in some cases it is not, so you want the flexibility to have it either by location or one eligibility list across many locations.

[*Translation*]

Mme Langan: Je propose l'amendement N-15, que l'article 15 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, à la ligne 37, page 6, de ce qui suit: «d'après la liste d'admissibilité établie pour le lieu de la nomination conformément...» L'article se lirait donc:

> Les nominations à des postes pourvus par voie de concours sont effectuées d'après la liste d'admissibilité établie pour le lieu de la nomination conformément aux règlements de la Commission.

Dans la version anglaise, ce devrait probablement être: «within the regulations of the Commission».

Le président: M. Walsh a une question à poser.

M. Walsh: Je me demande si la députée ne voulait pas conserver les mots: «in accordance».

Mme Langan: Je pense que oui. Attendez un peu. En lisant, j'ai dit...

M. Walsh: Je pense que les mots «in accordance» doivent rester.

Mme Langan: Oui, ce devrait être «and in accordance with». C'est pour cela que j'aurais bien voulu pouvoir vous rencontrer avant la réunion. Donc, si le président veut bien accepter cette correction... dans la version anglaise, ce serait alors «made from an eligibility list established for the location of the appointment and in accordance with the regulations of the Commission».

Le président: Elle a lu tout l'article. D'accord. Nous modifions donc la ligne 39. Nous avons ajouté à l'article les mots «établie pour le lieu de la nomination conformément...» Poursuivez, madame Langan.

Mme Langan: Au sujet de cet article, nous nous demandons où les listes d'admissibilité sont établies. S'agit-il d'une liste nationale? D'une liste régionale, d'une liste locale? Ce qui nous inquiète particulièrement, c'est la possibilité de modifier, de temps à autre, les règlements pour ce qui est de l'endroit où est établie la liste d'admissibilité. Nous pensons que cet amendement respecterait davantage, j'en suis persuadée, l'esprit que M. Edwards et ses collègues confèrent à la loi, et que l'intention du projet de loi serait probablement ainsi mieux respectée.

Le président: Monsieur Slivinski.

M. Slivinski: L'une des choses qu'il faut comprendre, monsieur le président, c'est que les listes d'admissibilité sont établies en fonction des concours publiés.

Il arrive parfois qu'un concours couvre de nombreuses régions du pays. À ce moment-là, on fait un concours à l'échelle nationale, et l'on établit par conséquent une liste d'admissibilité qui vaut pour tous les postes qui sont offerts dans l'ensemble du Canada, ou encore le gestionnaire chargé du concours peut demander que l'on établisse une liste d'admissibilité pour chaque endroit où un poste est disponible, et dans une telle situation, des listes d'admissibilité distinctes sont établies. La plupart du temps, c'est ainsi que l'on fonctionne, mais il y a des exceptions, et il faut prévoir suffisamment de souplesse pour permettre d'établir une liste pour chaque endroit, ou une liste d'admissibilité générale valable pour plusieurs endroits.

[*Texte*]

Ms Langan: We are sort of into this because of the whole discussion of deployment. I think it's very important that we be cognizant of the need to be flexible but at the same time be cognizant of the possibility of abuse, the possibility of game playing, the possibility of end-running the system by having no requirement to have any consideration for the location of the appointment in the eligibility or posting.

• 1720

I'm not going to debate this overly long. I understand what the department is saying, but we feel very strongly that it should be for the location of the appointment and in accordance with the regulations of the commission, so we don't find ourselves with yet another opportunity for someone of imagination to misuse the system.

Amendment negatived

Ms Langan: Is there a whole bunch of other amendments still to come from other members? It would make it so much easier if we could give some thought to them by seeing them in advance.

The Chairman: As I have indicated, Mrs. Catterall has submitted all her amendments to this point in time. When I suggest point in time, it is because maybe amendments might come up in the full discussion, but all hers are present here—

Ms Langan: Are we just waiting for them to be drafted?

The Chairman: No, we're just waiting for them to be numbered, so they can be distributed and inserted into the proper place.

Mr. Fee: Mine were submitted some time ago, Mr. Chairman, but they've just gone through legal counsel and the clerk. I have one more that's coming, but it's quite a bit further on into the bill.

The Chairman: I guess as of tomorrow we will have most if not all of the amendments.

Mr. Fee: I agree with Ms Langan's point. It is much easier to have everything in front of us so we can consider it.

The Chairman: Yes, it does slow down the process.

Ms Langan: Some of us have to do a lot of homework.

The Chairman: It's not as if we have a shortage of paper in front of us, though.

Ms Langan: No, this is true.

Mr. Fee: I move that clause 15 of Bill C-26 be amended by adding the following immediately after line 40 on page 6:

(1.1) For purposes of subsection (1), where a competition is conducted in respect of more than one position in more than one location, the persons on the eligibility list are entitled, according to the rank on the list, to select a position to which he or she shall be appointed.

[*Traduction*]

Mme Langan: C'est une question qui nous préoccupe particulièrement, en raison des discussions entourant le redéploiement des effectifs. Il est évidemment très important de tenir compte de la nécessité de conférer une certaine souplesse au processus, mais il ne faut pas sous-estimer les risques d'abus, la posiblité que certains puissent jouer avec les règles, la possibilité de contourner le système, en n'imposant aucune exigence relativement à l'endroit de la nomination dans la liste d'admissibilité ou de l'affichage.

Je ne vais pas argumenter bien longtemps là-dessus. Je comprends les arguments du ministère, mais nous sommes convaincus qu'il faudrait que la liste soit établie pour le lieu de la nomination, et conformément aux règlements de la commission, de manière à éviter que quelqu'un puisse encore abuser du système, moyennant un peu d'imagination.

L'amendement est rejeté

Mme Langan: Y a-t-il encore beaucoup d'amendements qui doivent être présentés par d'autres membres du comité? Ce serait tellement plus facile si nous pouvions les recevoir à l'avance.

Le président: Comme je l'ai mentionné, Mme Catterall a présenté tous ses amendements jusqu'ici. Si je dis cela, c'est parce qu'elle en aura peut-être quelques autres à présenter chemin faisant, mais tous ses amendements font...

Mme Langan: Qu'attendons-nous pour en discuter?

Le président: Nous attendons qu'ils aient été numérotés, et nous pourrons ensuite en distribuer des exemplaires et les insérer au bon endroit.

M. Fee: Il y a déjà un bon bout de temps que j'ai présenté les miens, monsieur le président, mais ils viennent tout juste de passer l'étape du conseiller juridique et du greffier. J'en ai encore un autre à proposer, mais il vient beaucoup plus loin dans le projet de loi.

Le président: Demain, j'ai l'impression que nous aurons presque tous les amendements, si l'on pousse.

M. Fee: Je suis d'accord avec Mme Langan: la tâche est beaucoup plus facile quand on reçoit les amendements à l'avance.

Le président: Oui, car sinon, on ralentit le processus.

Mme Langan: Certains d'entre nous ont bien des choses à faire, vous savez.

Le président: Ce n'est pas parce que nous n'avons pas suffisamment de documents devant nous, toutefois.

Mme Langan: Non, en effet.

M. Fee: Je propose que l'article 15 du projet de loi C-26 soit modifié par insertion, après la ligne 38, page 6, de ce qui suit:

(1.1) Dans le cas des concours visés au paragraphe (1) qui se rapportent à plusieurs postes situés en des endroits différents, les personnes inscrites sur la liste d'admissibilité ont le droit de choisir, suivant le rang qu'elles occupent dans la liste, le poste auquel elles seront nommées.

[*Text*]

Just by word of explanation, this arose out of the presentation of Mr. Myers from the International Brotherhood of Electrical Workers. It was his suggestion on behalf of his union that top-ranked competitors in each competition should be allowed to choose the preferred location where there is more than one.

Mr. Slivinski: I'd just like to comment, Mr. Chairman, that the decision as to what position to offer to which candidate is right now up to the manager to make. If this were not so, managers could end up spending money to relocate candidates unnecessarily. For example, if the highest-ranked candidate on a list was in Saskatoon but wanted a position located in Regina, a manager would have to relocate the candidate to Regina even though there was a position available in Saskatoon.

Similarly, managers must be able to offer candidates the position for which the assessment process indicates they are best suited. Managers are, however, at liberty to give candidates the option to choose a position to which they are to be appointed. This may be feasible when positions are more or less the same and the number of appointments is small enough that undue delays will not result as each candidate is consulted in turn as to his choice.

If a manager gives such an option, it is the view of the Public Service Commission that this should extend to persons whose names are temporarily bypassed. In other words, if the person would normally have the opportunity to choose the position to which he or she is appointed, that person should be able to choose the position that is to be held open for his or her eventual appointment.

• 1725

Where no choice is available, candidates who do not wish to accept the position offered to them will remain on the list and be eligible for future appointments in accordance with their rank on the list. Should they be unhappy about the way the list is administered they may ask the Public Service Commission to investigate the situation and the commission can take corrective action or direct the deputy head to do so.

An hon. member: Can you give that to us in ten words or less?

Mr. Slivinski: I don't know if this is apropos at this time and don't want to prejudice any conversations I had with IBEW, but I have talked to them on this issue and have talked to Ron O'Connell, and I think we have come to a resolution that we can manage this through our vigilance here at the commission and also through regulations if necessary. But administratively speaking, in plain, ordinary English, this would be a nightmare to administer.

Ms Langan: I never thought I would be defending a clause moved by my colleague, Mr. Fee. Politicians truly have strange bedfellows.

Anyway, let me say that while I think I understood everything that was just said, and I appreciate some of the administrative difficulties, certainly in the area of the IBEW, where we are talking about a journeyperson or tradesperson,

[*Translation*]

Pour expliquer un peu de quoi il s'agit . . .cela est ressorti de l'exposé qu'a présenté M. Myers, de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. Au nom de son syndicat, il a proposé que les gens qui se classent dans les premiers rangs dans chacun des concours aient la possibilité de choisir l'endroit où ils iront, lorsqu'il y a le choix.

M. Slivinski: Monsieur le président, la décision, quant au poste à offrir au candidat, incombe actuellement au gestionnaire. S'il en était autrement, les gestionnaires pourrait dépenser inutilement de l'argent pour déménager des candidats. Par exemple, si le premier candidat de la liste était de Saskatoon, mais qu'il voulait occuper le poste prévu à Regina, il pourrait arriver que le gestionnaire ait à déménager le candidat en question à Regina, malgré le fait qu'un poste serait disponible à Saskatoon.

Parallèlement à cela, les gestionnaires doivent pouvoir offrir aux candidats le poste qui correspond le mieux à leurs compétences, selon ce qu'a révélé le processus d'évaluation. Les gestionnaires peuvent toutefois donner aux candidats la possibilité de choisir un poste où ils doivent être nommés. Cela est possible lorsque des postes sont plus ou moins semblables, et qu'il y a suffisamment peu de nominations pour que cela n'entraîne aucun retard indu pendant le temps où l'on demande à chaque candidat de faire connaître son choix.

Lorsqu'un gestionnaire offre une telle possibilité, la Commission de la fonction publique est d'avis qu'elle devrait l'être aux personnes dont les noms sont temporairement mis de côté. Autrement dit, si la personne en question aurait normalement la possibilité de choisir le poste où elle doit être nommée, elle devrait pouvoir choisir le poste qui devrait demeurer ouvert en fonction de sa nomination éventuelle.

Lorsqu'il n'y a aucun choix, les noms des candidats qui refusent un poste qui leur est offert demeureront sur la liste, et ces candidats pourront se voir offrir d'autres postes selon le rang qu'ils occupent dans la liste. Un candidat qui n'est pas satisfait de la façon dont on administre la liste d'admissibilité peut demander à la Commission de la fonction publique d'enquêter sur la situation, et la Commission peut prendre des mesures correctives ou ordonner au gestionnaire en cause de le faire.

Une voix: Pouvez-vous nous résumer tout cela en 10 mots ou moins?

M. Slivinski: Je ne sais pas si cela est pertinent, à ce moment-ci, et je ne veux pas extrapoler sur des conversations que j'ai eues avec des gens de la FIDE, mais j'en ai discuté avec eux, ainsi qu'avec Ron O'Connell, et je pense que nous nous sommes entendus pour dire que la Commission peut s'occuper des autres questions, en faisant preuve de vigilance, ainsi qu'au moyen des règlements, si nécessaire. Mais, sur le plan administratif, ce serait un véritable cauchemar à gérer.

Mme Langan: Je n'aurais jamais pensé que j'aurais un jour défendu un article proposé par mon collègue, M. Fee. Les politiciens entretiennent de bien étranges rapports.

Quoi qu'il en soit, je pense avoir compris tout ce que M. Slivinski vient de dire, et je comprends aussi les difficultés administratives que cela peut représenter, sûrement dans le domaine qui intéresse la FIDE, en tout cas, où il s'agit de

[*Texte*]

or in other areas, where we are talking about journeypersons and tradespersons. And being one myself, I can say we are all supposed to be equally trained and skilled, if the job... It says here one location, but I think your argument referred to Saskatoon or Regina. If we are talking about in more than one position and more than one location, does it matter? If both workers need to be deployed, does it matter who goes where? And wouldn't it make sense for their ranking on a list for them to choose which position he or she shall be appointed to?

I know that would take a further amendment, but this suggestion is in response to a craft union, as opposed to another bunch of milieu in the public sector. So it might be worthwhile for us to consider—Mr. Fee's not even listening to me when I am supporting him—a further amendment that would allow for the craftspeople who have served apprenticeships, are journeypersons, and have attained a level of accreditation, if you like, to operate under that. Would that create a horrible problem, or were you thinking of the whole Public Service creating a horrible problem?

Mr. Slivinski: We could do so through regulations, which would give us the flexibility, I think, that would be necessary, and also through managing the process. I think that can be achieved if it were necessary.

Ms Langan: Can't you do it through the—

Mr. Slivinski: My fear is that the legislation is so broad it will bind it to all competitive processes; in other words, bind us to doing this for all competitions.

Ms Langan: I see. What if Mr. Fee were to make a minor amendment, where there was agreement, just to take care of the craftspeople? Oh, that's not a level playing field. Don't wink at me.

Mr. Fee: You said you have had discussions with the IBEW.

Mr. Slivinski: I have talked with Ron O'Connell on this issue and other related issues of this nature, and in our multilateral discussions with the departments and the unions we have already dealt with many of these issues and are going through the regulations one by one. Again, without prejudice to Ron, I think we have allayed any fears or trepidations he may have in this area.

Mr. Kempling: There were pretty good witnesses before this committee, as I recall.

The Chairman: Before we put the question I would like to go to legal counsel, because he would suggest some wordsmithing with the amendment.

• 1730

Mr. Walsh: Mr. Chairman, I will ask the member to incorporate into his motion as an amendment some grammatical corrections, which are my responsibility, not the member's. In the second-last line the word "position" should read "positions", the plural. The last line the words "he or she" should be deleted and the word "they" inserted in their place, so that the last line and a half would read: "select the positions to which they shall be appointed".

[*Traduction*]

gens de métier, ou dans d'autres domaines, où c'est aussi le cas. Par expérience, je peux dire que nous sommes tous censés être de formation et de compétence égales, si le travail... Il s'agit ici d'un lieu, mais vous avez mentionné Saskatoon ou Regina. S'il y a plus d'un poste à plus d'un endroit, en quoi cela importe-t-il? Si les deux travailleurs doivent être affectés à des postes, est-il important de déterminer qui va où? Et, selon leur rang dans la liste d'admissibilité, ne serait-il pas logique qu'ils puissent choisir leur poste?

Je sais qu'il faudra apporter un autre amendement, mais cette proposition s'inspire d'arguments qui ont été invoqués par un syndicat ouvrier, et non pas par un autre beau service de la Fonction publique. Il vaudrait peut-être donc la peine d'envisager la possibilité d'apporter—M. Fee ne m'écoute même pas pendant que je l'appuie—un autre amendement qui donnerait cette telle possibilité aux gens de métier ayant terminé leur apprentissage et ayant acquis une certaine reconnaissance, si l'on veut. Cela engendrerait-il un problème absolument horrible, ou en disant cela, pensiez-vous à la Fonction publique?

M. Slivinski: Nous pourrions le faire au moyen des règlements, ce qui nous donnerait la souplesse nécessaire, je pense et aussi en gérant le processus. Je pense que nous pourrions le faire si c'était nécessaire.

Mme Langan: Ne pourriez-vous pas y arriver au moyen...

M. Slivinski: La loi est si générale que je crains que cela deviendra une condition dans tous les concours; autrement dit, nous devrons le faire pour tous les concours.

Mme Langan: Je vois. Et si M. Fee proposait un petit amendement pour tenir compte de la situation particulière des gens de métier? Pourquoi pas?

M. Fee: Vous dites avoir discuté avec des gens de la FIDE.

M. Slivinski: J'ai en effet discuté de cette question avec Ron O'Connell, ainsi que d'autres questions connexes, et dans le cadre de nos discussions multilatérales avec les ministères et les syndicats, nous avons déjà traité d'un grand nombre de ces questions, et nous passons en revue chacun des règlements. Sans faire dire à Ron O'Connell des choses qu'il n'a pas dites, je pense que nous l'avons rassuré sur tous les aspects.

M. Kempling: Nous avons vraiment eu de bons témoins à ce comité.

Le président: Avant de passer à la question, je voudrais passer la parole au conseiller juridique, car il a quelques corrections à apporter à l'amendement.

M. Walsh: Monsieur le président, je vais demander au député d'apporter quelques corrections mineures, qui sont de ma responsabilité, et non de celle du député. À l'avant-dernière ligne, il faudrait lire «postes». À la dernière ligne de la version anglaise, il faudrait éliminer les mots «he or she», et les remplacer par «they», de manière à ce que la dernière ligne et demie se lise ainsi: «select the positions to which they shall be appointed».

[*Text*]

The Chairman: Is that agreed?

Mr. Fee: Agreed. Thank you.

Amendment negatived

Clause 15 agreed to

The Chairman: It's now 5.31 p.m. The meeting is adjourned to the call of the chair.

[*Translation*]

Le président: Sommes-nous d'accord?

M. Fee: D'accord. Merci.

L'amendement est rejeté

L'article 15 est adopté

Le président: Il est maintenant 17h31. La séance est levée.

Issue No. 26

Thursday, May 7, 1992

Chairman: Pat Sobeski

Fascicule n° 26

Le jeudi 7 mai 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

Bill C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

(See back cover)

WITNESSES:

(See back cover)

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

(Voir à l'endos)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992

WITNESSES

Departmental Officials:

Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission;

Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission;

John Edwards, Manager, PS2000;

Robert Lafleur, Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat;

Don Love, Director, Policy Development and Legislation, Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat.

TÉMOINS

Hauts fonctionnaires:

Len Slivinski, directeur général, Élaboration des politiques et programmes de dotation, Commission de la Fonction publique;

Ginette Stewart, commissaire, Commission de la Fonction publique;

John Edwards, directeur, Fonction publique 2000;

Robert Lafleur, sous-secrétaire, Perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor;

Don Love, directeur, Législation et élaboration des politiques, Division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 20

Thursday, May 7, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 20

Le jeudi 7 mai 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

LEGISLATIVE COMMITTEE H ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Doug Fee
Bill Kempling
Joy Langan
Ricardo Lopez
Larry Schneider
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Thursday, May 7, 1992:

Ricardo Lopez replaced Clément Couture;

Larry Schneider replaced René Soetens.

COMITÉ LÉGISLATIF H SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Doug Fee
Bill Kempling
Joy Langan
Ricardo Lopez
Larry Schneider
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le jeudi 7 mai 1992:

Ricardo Lopez remplace Clément Couture;

Larry Schneider remplace René Soetens.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 7, 1992
(21)

[*Text*]

The Legislative Committee H on Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada, met at 11:10 o'clock a.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Members of the Committee present: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Doug Fee, Bill Kempling, Joy Langan, Ricardo Lopez and Larry Schneider.

In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament: Eric Adams and June Dewetering, Research Officers. *From the Legislative Counsel Office:* Rob Walsh, General Legislative Counsel. *From the Public Bills Office:* Charles Bellemare, Legislative Clerk.

Witnesses: Departmental Officials: John Edwards, Manager, PS2000; Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26 An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992*).

By unanimous consent, the Committee reverted to the consideration of Clause 10.

On Clause 10

Joy Langan moved,—That Clause 10 be amended by striking out lines 5 to 13, at page 5, and substituting the following therefor:

"(2) For the purpose of subsection (1), selection according to merit shall be based on the competence of a person being considered for appointment to a particular position as measured against the competence of other persons.

(3) A selection according to merit shall be deemed to have occurred when the best qualified person is appointed or proposed for appointment to a position.

(4) In determining the relative qualifications of persons, the deputy head shall describe the duties of the position and establish a selection process that results in the appointment of the person best qualified to perform those duties."

and debate arising thereon;

Marlene Catterall moved,—That the amendment be amended by deleting the second line of paragraph 4, and substituting the following therefor:

"describe the duties of the position, and the Commission shall establish a selection process that results in."

After debate thereon, the question being put on the sub-amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 7 MAI 1992
(21)

[*Traduction*]

Le Comité législatif H chargé du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale, se réunit à 11 h 10, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membres du Comité présents: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Doug Fee, Bill Kempling, Joy Langan, Ricardo Lopez, et Larry Schneider.

Aussi présents: Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Eric Adams et June Dewetering, attachés de recherche. *Du Bureau des conseillers législatifs:* Rob Walsh, conseiller législatif général. *Du Bureau des projets de loi d'intérêt public:* Charles Bellemare, greffier à la procédure.

Témoins: Hauts fonctionnaires: John Edwards, directeur, Fonction publique 2000; Len Slivinski, directeur général, Élaboration des politiques et programmes de dotation, Commission de la Fonction publique.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992*).

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 10.

Article 10

Joy Langan propose,—Que l'article 10 soit modifié en remplaçant les lignes 4 à 9, à la page 5, par ce qui suit:

«(2) Pour l'application du paragraphe (1), la sélection au mérite doit être fondée sur la compétence d'une personne en fonction de sa nomination à un poste particulier et par comparaison à la compétence d'autres personnes.

(3) Il y a présomption de sélection au mérite quand la personne la plus compétente est nommée à un poste ou proposée à cette nomination.

(4) Pour déterminer les compétences respectives des personnes, l'administrateur général doit établir la description des fonctions du poste et appliquer un processus de sélection qui aboutit à la nomination de la personne la plus compétente pour remplir ces fonctions.»

Un débat s'ensuit.

Marlene Catterall propose,—Que l'amendement soit modifié en remplaçant la troisième ligne du paragraphe (4) par ce qui suit:

«description des fonctions du poste, et la Commission doit appliquer un»

Après débat, le sous-amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

The question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Joy Langan moved,—That Clause 10 be amended by striking out lines 10 to 13, at page 5, and substituting the following therefor:

"as measured by selection according to relative merit based on prescribed standards as negotiated and agreed upon by the bargaining agents."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Bill Kempling moved,—That Inasmuch as the Legislative Committee has considered Bill C-26 for more than six weeks and, inasmuch as this Bill has been in the public domain for more than 10 months, the Committee, having heard all witnesses on the Bill, notes the many clauses to be considered.

In order that significant progress be made, I move that during the week of May 11th, 1992 the Committee sit for three daily sessions and two evening sessions and that the Bill be reported to the House of Commons no later than May 22, 1992.

After debate theron, the question being put on the motion, it was agreed to on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

At 12:36 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

L'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Joy Langan propose,—Que l'article 10 soit modifié en remplaçant les lignes 7 à 9, à la page 5, par ce qui suit:

«mission, être fondée sur la compétence des candidats établie d'après un processus de sélection dépendant de leur mérite relatif en fonction de normes établies par convention avec les agents négociateurs.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Bill Kempling propose.—Attendu que le Comité législatif étudie le projet de loi C-26 depuis plus de six semaines; attendu que le projet de loi a été déposé depuis plus de dix mois, le Comité, ayant entendu tous les témoins, constate les nombreuses dispositions qu'il reste à étudier.

Afin d'accélérer les travaux, je propose que pendant la semaine du 11 mai, le Comité tienne trois réunions le jour et deux le soir, et que le rapport soit présenté à la Chambre au plus tard le 22 mai.

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée par 4 voix contre 3.

À 12 h 36, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Thursday, May 7, 1992

• 1109

The Chairman: I call the meeting to order. This is Legislative Committee H on Bill C-26, which is an act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act, and other acts in relation to the Public Service of Canada.

• 1110

We're into clause-by-clause consideration. As of the last meeting, we had stood clauses 5, 10, and 11. We would like to start with clause 5, but I understand Mr. Edwards, you would like to make a comment.

Mr. John Edwards (Manager, PS 2000, Public Service Commission): Mr. Chairman, there are two aspects of clause 5 I would like to comment on, if I may.

First of all, there was an amendment not tabled but shared with members by Mrs. Catterall yesterday. At that time I indicated the government would appreciate a chance to take a look at that amendment. I would ask the committee's indulgence to give us more time to examine that amendment. It's quite an extensive amendment and we would like our lawyers to take a harder look at it. If the government indeed chooses to pursue it, there may be need for various approvals to be given before we can come back to the committee. I would undertake to the committee, in return, that we would ensure that we have a clear position in the course of next week so the work of the committee is not unduly delayed, if you decide to stand it.

The other area I would like to address, though, is the area of sexual orientation, on which there had been a number of discussions in the last 24 hours, including one between myself and Mr Robinson. The government's position is very clear, that sexual orientation will be addressed as an issue by the government in the context of the Canadian Human Rights Act, and consequential amendments would be made in the event that ground was added to the Canadian Human Rights Act. I might also add that I do not believe, and I believe my colleagues do not believe, that adding sexual orientation to the Public Service Employment Act would have a significant impact on the administration of that act. The reasons for that have in fact, I think, been put in writing to Ms Langan.

The Chairman: Is it the will of the committee to let clause 5 continue to stand?

Some hon. members: Agreed.

Mrs. Catterall (Ottawa West): I have a short question. Have you any sense of the timing of amendments to the Human Rights Act, because that is something that's been under discussion for at least seven years, as far as I know—eight years.

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le jeudi 7 mai 1992

Le président: La séance du Comité législatif H sur le projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale, est ouverte.

Nous en sommes à l'étude article par article. À la dernière réunion, nous avons réservé les articles 5, 10 et 11. Nous aimerions commencer par l'article 5, mais je crois savoir, monsieur Edwards, que vous voulez faire une observation.

M. John Edwards (directeur, FP 2000, Commission de la fonction publique): Monsieur le président, il y a deux aspects de l'article 5 sur lesquels j'aimerais faire des observations, si vous me le permettez.

Premièrement, Mme Catterall a distribué hier aux autres députés un amendement qui n'a pas été déposé. À ce moment-là, j'ai dit que le parti ministériel voulait avoir l'occasion d'étudier cet amendement. J'ai demandé que le comité fasse preuve d'indulgence et nous donne un peu plus de temps pour l'examiner. C'est un amendement de vaste portée et nous aimerions que nos conseillers juridiques l'examinent attentivement. Si le parti ministériel retient cet amendement, il faudra peut-être obtenir diverses approbations avant de pouvoir dire au comité ce que nous en pensons. Si vous décidez de réserver cet amendement, je m'engage, pour ma part, à vous présenter une position claire la semaine prochaine afin de ne pas retarder indûment les travaux du comité.

L'autre question dont je voulais vous parler est celle de l'orientation sexuelle dont on a beaucoup discuté depuis 24 heures; j'en ai moi-même discuté avec M. Robinson. La position du parti ministériel est très claire, l'orientation sexuelle est une question qui sera traitée dans le cadre de la Loi canadienne sur les droits de la personne et des amendements corrélatifs seront apportés si ce motif est ajouté à la Loi canadienne sur les droits de la personne. J'ajouterai également que je ne crois pas, et je pense que mes collègues partagent mon sentiment, que le fait de mentionner l'orientation sexuelle dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique aura beaucoup d'effet sur l'administration de ce texte législatif. Je crois que l'explication de cela a été donnée par écrit à Mme Langan.

Le président: Plaît-il au comité que l'article 5 reste réservé?

Des voix: D'accord.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): J'aimerais poser une courte question. Avez-vous une idée approximative de la date à laquelle les modifications à la Loi sur les droits de la personne seront déposées; c'est une chose dont on discute depuis au moins sept ou huit ans, à ma connaissance.

[*Text*]

Mr. Edwards: The only information I can give the committee is the answer I got as to whether the government would come to a decision in the timeframe that is likely for Bill C-26. The answer was no, that it is under discussion but it's not likely to come to a final conclusion in the next few weeks, if indeed that's the timeframe for Bill C-26.

The Chairman: We will start then with clause 10, which the committee stood because Mrs. Catterall had to leave early for an important meeting with Minister Loiselle.

On clause 10

• 1115

Ms Langan (Mission—Coquitlam): I move amendment N-5, that Bill C-26 be amended in clause 10 by striking out lines 5 to 13 and substituting the following therefor:

(2) For the purposes of subsection (1), selection according to merit shall be based on the competence of a person being considered for appointment to a particular position as measured against the competence of other persons.

(3) A selection according to merit shall be deemed to have occurred when the best qualified person is appointed or proposed for appointment to a position.

(4) In determining the relative qualifications of persons, the deputy head shall describe the duties of the position and establish a selection process that results in the appointment of the person best qualified to perform those duties.

I think we are probably now getting to the heart of this bill. One of the reasons that drives this whole process is the whole question of merit. This is an amendment that really substitutes the application of the government's bill of the merit principle to the new concept of relative merit.

I could probably wax on and on and on about what we see as being of concern in the bill. I think many of those things have already been stated—that we're concerned about the government's wording from the point of view of what indeed is competence, how that standard of confidence is established, and how the competence is measured against another person.

Recognizing the desire for tremendous flexibility, I don't think this amendment restricts the flexibility to the point of being inoperable for the commission, but at the same time it provides for some guidelines, if you like, regarding what the parameters will be of determining qualifications, of determining how those will be measured, between whom, and how a subsequent appointment will be made.

Having said that, I may wish to interject as we progress.

M. Bellemare (Carleton—Gloucester): J'aimerais féliciter ma collègue pour son amendement. Je crois sincèrement que cette loi devrait respecter le principe du mérite. Le ministre Loiselle, lorsqu'il est venu à une réunion de ce Comité, a dit et je cite:

Under Bill C-26, the existing merit principle as currently defined would continue to guide the selection of the best qualified candidate at each step as they are hired and promoted.

[*Translation*]

M. Edwards: Tout ce que je puis vous dire c'est ce qu'on m'a répondu lorsque j'ai demandé si le parti ministériel pensait prendre une décision d'ici à la fin de votre étude du projet de loi C-26. On m'a répondu qu'on en discutait mais qu'il était peu probable qu'une décision finale soit prise avant la fin de l'étude du projet de loi C-26, si vous terminez d'ici quelques semaines.

Le président: Nous commencerons donc par l'article 10 que le comité a réservé puisque Mme Catterall devait partir pour se rendre à une importante rencontre avec le ministre Loiselle.

Article 10

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Je propose l'amendement N-5: que l'article 10 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 4 à 9, page 5, de ce qui suit:

(2) Pour l'application du paragraphe (1), la sélection au mérite doit être fondée sur la compétence d'une personne en fonction de sa nomination à un poste particulier et par comparaison à la compétence d'autres personnes.

(3) Il y a présomption de la sélection au mérite quand la personne la plus compétente est nommée à un poste ou proposée à cette nomination.

(4) Pour déterminer les compétences respectives des personnes, l'administrateur général doit établir la description des fonctions du poste et appliquer un processus de sélection qui aboutit à la nomination de la personne la plus compétente pour remplir ces fonctions.

Je pense que nous toucherons maintenant à l'essence même de ce projet de loi. L'une des raisons qui motivent ce processus est la question du mérite. Cet amendement vise essentiellement à remplacer le nouveau concept du mérite relatif qu'introduit le projet de loi du gouvernement par le principe du mérite.

Je pourrais m'étendre longuement sur ce qui nous préoccupe dans ce projet de loi. Je pense que nombre de ces craintes ont déjà été exprimées—nous sommes préoccupés par le libellé proposé par le parti ministériel parce qu'il ne définit pas très clairement ce qu'est la compétence, ni comment seront établies les normes de confiance, ni les moyens de mesurer les compétences relatives de deux personnes.

Je reconnais qu'il est souhaitable d'avoir une large marge de manoeuvre et je ne pense pas que cet amendement rendrait cet article tellement rigide que la Commission ne pourrait plus l'appliquer, mais en même temps il donne des lignes directrices, en quelque sorte, en ce qui a trait aux paramètres qui serviront à déterminer les qualifications, à préciser comment celles-ci seront mesurées en comparaison de celles d'autres candidats et, enfin, à établir le processus de nomination.

Cela dit, je voudrais peut-être intervenir plus tard dans la discussion.

Mr. Bellemare (Carleton—Gloucester): I would like to congratulate my colleague for her amendment. I sincerely believe that this legislation should respect the merit principle. Minister Loiselle, when he appeared before this committee, said, and I quote;

En vertu du projet de loi C-26, le principe du mérite, tel qu'il est défini actuellement, continuerait de prévaloir; ce sont toujours les candidats les mieux qualifiés qui seraient embauchés ou promus.

[*Texte*]

Maintenant, en examinant le texte de Mme Langan, je vois le mot *measured*. Je vais lire ce texte:

(2) For the purposes of subsection (1), selection according to merit shall be based on the competence of a person being considered for appointment to a particular position as measured against the competence of other persons.

Je reviendrai au mot *measured* dans une minute.

J'aimerais savoir ce que cela veut dire exactement. Est-ce que cela veut dire qu'en tant que gestionnaire, je vais prendre en considération deux ou trois personnes de mon personnel et décider que la plus compétente des trois est celle-ci ou celle-là?

Il reste donc à définir le mot *measured*. Est-ce que *measured* veut dire qu'on va faire des comparaisons dans un système de concours où il y a vraiment de la concurrence?

Je suis inquiet, monsieur le président. Si les gestionnaires gèrent très strictement leur domaine, il peut arriver que des gens d'autres ministères plus compétents que les personnes choisies n'aient pas l'occasion de se présenter à des concours en vue de promotions. J'aimerais donc que quelqu'un—peut-être le légiste—nous explique si *measured* satisfait à mon souci d'avoir des concours réels tel que le prévoit actuellement la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

• 1120

Mr. Edwards: Mr. Chairman, let me try to respond to a number of the questions. But there was also a referral to your legal counsel.

First of all, I would like to draw a cross-reference to the regulatory framework that was tabled with the committee. That makes it, I believe, very clear the kinds of situations that proposed subsection 10.(2) is designed to address. The two most common are ones we already have, so in that sense Mr. Loiselle is perfectly correct. We have examples of both those in play right now in the Public Service.

One of them is where a job gets reclassified. We don't believe that if a job gets properly reclassified, we should have a competition based on relative merit for the incumbent. It wouldn't make any sense. If the incumbent lost, they would lose the job. So here is an area where the normal relative merit test should not be in play, in our judgment.

The other area is apprenticeship-type programs, formal training programs, where people enter on the basis of merit but advance on the basis of reaching a level of competence. So the test of relative merit does take place on entry, but subsequently everyone in the program who reaches a certain level of competence moves up. You may remember the testimony of Gary Myers of the International Brotherhood of Electrical Workers, who argued that you need a section such as proposed subsection 10.(2) to at least cover that aspect of training in the Public Service.

[*Traduction*]

Now, in examining Mrs. Langan's amendment, I see the word "measured". Allow me to read the text:

(2) Pour l'application du paragraphe (1), la sélection au mérite doit être fondée sur la compétence d'une personne en fonction de sa nomination à un poste particulier et par comparaison à la compétence d'autres personnes.

I will come back to the word "measured" in a minute.

I would like to know what exactly that means. Does that mean that as a manager, I will have to consider two or three members of my personnel and decide that the most competent of the three is this person or that person?

We must therefore define the word "measured". Does "measured" mean that comparisons will be made through a competition process where there would be real competition?

I am concerned, Mr. Chairman. If managers manage their area very strictly, it may well be that employees from other departments, perhaps more competent than the persons chosen, will not have the opportunity to enter competitions and win the promotions. Therefore, I would like someone—perhaps our legal counsel—to tell us whether the word *measured* ensures that there will be, as I believe there should, real competitions as provided for in the current Public Service Employment Act.

M. Edwards: Monsieur le président, je vais essayer de répondre à un certain nombre de questions. Mais le député a également mentionné votre légiste.

Premièrement, je vous renvoie au cadre réglementaire qui a été déposé auprès du comité. Ce cadre précise très clairement, à mon avis, le genre de situations visées par le paragraphe 10.(2) proposé. Les deux situations les plus courantes existent déjà, de sorte que M. Loiselle a parfaitement raison. Ces deux situations se produisent déjà dans la fonction publique.

L'une d'elles concerne la reclassification d'un poste. Nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire d'organiser un concours pour déterminer le mérite relatif du titulaire d'un poste qui est bien reclassifié. Cela n'aurait aucun sens. Si le titulaire perdait le concours, il perdrait son poste. Voilà donc un cas où, à notre avis, le critère normal du mérite relatif ne devrait pas intervenir.

L'autre situation concerne les programmes d'apprentissage, les programmes de formation officiels, pour lesquels les candidats sont jugés en fonction de leur mérite pour ensuite avancer à mesure qu'ils atteignent un certain niveau de compétence. Dans de tels cas, le critère du mérite relatif joue au moment du recrutement, mais par la suite tous les participants au programme qui atteignent un certain niveau de compétence sont promus. Vous vous rappelez peut-être du témoignage de Gary Myers, de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, qui faisait valoir qu'un article comme le paragraphe 10.(2) proposé est nécessaire pour tenir compte au moins de cet aspect de la formation à la fonction publique.

[*Text*]

I also wish to stress that while we should not be bound by precedents from elsewhere, in other jurisdictions this is not uncommon. In the case of the United States, a very high proportion of their advancement is through people competing for entry to underfill a job, and then over time moving up through the various levels in accordance with some kind of test of their ability to perform at the higher level.

In regard to measuring, as to whether that's the right legal terminology, I don't know. Certainly our lawyers are telling us it is appropriate terminology, but I bow to the reference to legal counsel.

The Chairman: Mr. Walsh, do you. . .? Can't comment. Mr. Bellemare.

M. Bellemare: Monsieur le président, les réponses sont quasi satisfaisantes, à mon avis. On voit que

merit is on the entry. For comparative purposes the merit system is on entry, and then competence triggers in.

My problem would be the manager deciding that he's competent, she's competent, and I don't need the hassle of having to wait for a competition. This is a manager who is honest, who is not bigoted, and there is no nepotism. However, there's a job to be done so he has a businesslike approach, good or bad, and he has observed someone on staff he may even sort of

mousser cette personne. Je ne connais pas l'expression anglaise. Il peut préparer la personne. Quelle est l'expression anglaise?

Ms Ginette Stewart (Commissioner, Public Service Commission): Coach.

Mr. Bellemare: You used a better term once before.

Ms Langan: Groom a person.

Mr. Bellemare: Yes. That's fine if it's a private business, but we're running a public service where there are career public servants, employees to use your term, and there is no competition. They may be in a dead-end job, or they may be fast-trackers and they would like to be able to compete, but there's no opportunity. In this particular case we're dealing with a manager who is okay. We're not even talking about the bad apples that could occur. Out of 100,000 I'm sure there must be one.

• 1125

How do you address that? How do you address the career Public Service employee who says gee whiz, I don't have the right connections; I'm not at the right place at the right time with the right people. How can that person really get ahead?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I think the best way of responding to that is to take some very concrete examples. Perhaps Dr. Slivinski could give us a couple of examples here.

Mr. Len Slivinski (Director General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission): I can give you some specific examples or I can actually go through a conceptual framework of what's going

[*Translation*]

Je tiens également à souligner que même si nous ne sommes pas liés par les précédents établis ailleurs, bien d'autres pays ont une règle semblable à celle-là. Aux États-Unis, une forte proportion d'employés sont recrutés à un niveau inférieur au poste qui leur est destiné et, avec le temps, ils montent dans la hiérarchie lorsqu'ils ont démontré qu'ils ont la capacité de remplir les fonctions d'un niveau supérieur.

En ce qui concerne le mot «comparaison», je ne sais pas si c'est le terme juridique qui convient. Nos avocats nous assurent que le terme est bien choisi, mais je m'en remets à l'opinion de votre conseiller juridique.

Le président: Monsieur Walsh, voulez-vous. . .? Vous ne pouvez rien dire. Monsieur Bellemare.

Mr. Bellemare: Mr. Chairman, I am nearly satisfied with these answers. We see that

le mérite est jugé lors du recrutement. À des fins de comparaison, on applique le principe du mérite lors du recrutement et c'est ensuite la compétence qui entre en jeu.

Ce qui m'inquiète c'est qu'un gestionnaire puisse décider que tel ou tel employé est compétent et qu'il n'a pas à s'embarrasser d'un concours qui prendrait du temps. Je vous parle d'un gestionnaire honnête, qui ne saurait être taxé de favoritisme ni de népotisme. Cependant, il y a une tâche à remplir et en tant que gestionnaire, il a remarqué un de ses employés et il a peut-être même en quelque sorte

held this person along. I'm not sure of the English expression. He might have prepared this person. What is the English expression?

Mme Ginette Stewart (commissaire, Commission de la fonction publique): Conseiller.

M. Bellemare: Vous avez déjà utilisé une meilleure expression.

Mme Langan: En faire son poulain.

M. Bellemare: Oui. C'est très bien dans une entreprise privée, mais il s'agit en l'occurrence de la fonction publique où il y a des fonctionnaires de carrière, des employés, pour utiliser votre terme, et il n'y a pas de concours. Les fonctionnaires peuvent se retrouver dans des emplois sans avenir ou être avides d'avancement et vouloir participer à des concours et cette possibilité leur sera refusée. Dans cet exemple, j'imagine un gestionnaire honnête. Je ne vous parle même pas d'un gestionnaire indigne. Sur 100,000, je suis sûr qu'il y en a au moins un.

Que faire dans de tels cas? Que faire pour le fonctionnaire qui se dit qu'il n'a hélas pas les bonnes relations, qu'il n'est pas à la bonne place au bon moment en rapport avec les personnes qui comptent. Comment ce fonctionnaire pourra-t-il avancer?

M. Edwards: Monsieur le président, je pense que le meilleur moyen de répondre à cette question est de donner des exemples très concrets. M. Slivinski pourrait peut-être nous en donner quelques-uns.

M. Len Slivinski (directeur général, Direction de l'élaboration des politiques et programmes en dotation, Commission de la fonction publique): Je peux vous donner des exemples précis ou vous expliquer le cadre conceptuel

[*Texte*]

to be followed for all apprenticeship-type training programs that we're going to approve at the commission level. I will do it on the conceptual or generic level. First of all, let me just go through the steps that we envisage that we're going to follow for approving at the commission apprenticeship training programs.

First of all, these are entry level programs. They start at the bottom level. What usually happens is that there will be a competitive process to enter into that apprenticeship training program. It's like going to school. They're going to go through a number of grades, a number of courses, and work their way up the ladder until they become journeymen, until they become masters of their trade.

Ms Langan: Or women.

Mr. Slivinski: People. Let me go back.

Ms Langan: I'm sorry. I didn't mean to throw you quite like that.

Mr. Slivinski: I thought I was on a roll there for a while.

M. Bellemare: Ce n'est pas un problème en français.

Mr. Slivinski: There will be internal competitive processes for individuals already working in the Public Service to look for people who, for example, may be on priorities and want to move from their particular position into this new kind of work. If there are not enough people internally, then we'll go externally and look for people in terms of what we call *ab initio*, people who have the potential, who would have the ability, the capability to learn this particular trade or this particular skill. That would be done through a relative merit process.

What you're going to have to do there is you're going to have to say that from our understanding and our knowledge of the human resources within this occupational group, we are going to need let's say ten individuals in the next three years at a higher level. They would probably take ten individuals into this program and put them in a training course. They would go through that training course. As they succeed the exams, as they succeed the demonstrations or the performance on the jobs, they would then be promoted. Everyone who succeeds at the level of competence that's been designed, moving from one level to the next level, would be promoted, until such time as they reached the level where they would be moved off the training program into the regular work force.

In order for a department to have such a program approved, they would have to come to us with a rationale of the program and give us information: what is the problem; why do you have an apprenticeship training program, why can't you go out and hire these people directly; what is the training program going to be all about; what courses or on-the-job training are actually going to be dealt with at the particular levels. Also, they're going to have to give us the information that they're going to use to assess these people. We will look at how they're actually going to assess the individuals to make sure they reach that level of competence so that they can move up that one notch.

[*Traduction*]

que nous utiliserons pour tous les programmes d'apprentissage qui seront approuvés au niveau de la Commission. Je vais commencer par ce cadre. Je vais tout d'abord vous expliquer les étapes que nous entendons suivre pour l'approbation des programmes d'apprentissage.

Premièrement, il y a les programmes pour les débutants. Ceux-ci commencent au premier échelon. Le recrutement pour les programmes d'apprentissage se fait en général par voie de concours. Ensuite, c'est un peu comme être à l'école. Les stagiaires doivent réussir un certain nombre de cours de niveau de plus en plus élevé jusqu'à ce qu'ils deviennent compagnons, puis maîtres dans leur métier.

Mme Langan: Ou maîtresses.

M. Slivinski: Si vous voulez. Je reviens à mes moutons.

Mme Langan: Je m'excuse, je ne voulais pas vous faire perdre le fil de vos idées.

M. Slivinski: Je trouvais que j'avais pris un bon élan.

Mr. Bellemare: There is no problem in French.

M. Slivinski: Il y aura pour les personnes qui sont déjà au service de la Fonction publique des concours internes auxquels pourront se présenter, par exemple, les employés dont le nom figure sur une liste de priorités et qui voudraient changer de poste et s'orienter dans une nouvelle voie. S'il n'y a pas assez de candidats internes, nous recruterons à l'extérieur des débutants, c'est-à-dire des personnes qui ont du potentiel, qui ont l'aptitude d'apprendre ce métier en particulier ou d'acquérir cette compétence particulière. Dans ce cas-là, nous appliquerions le principe du mérite relatif.

Il faudra, dans un tel cas, qu'un gestionnaire puisse nous dire que d'après son expérience et d'après ce qu'il sait de ce groupe professionnel, il lui faudra, par exemple, dix personnes à un niveau supérieur dans les trois prochaines années. Il choisirait probablement une dizaine de personnes auxquelles il offrirait un programme de formation. Ces personnes suivraient alors le cours et si elles réussissent les examens et si elles sont capables de remplir les fonctions du poste, elles seront promues. Toutes celles qui réussiront à atteindre un niveau de compétence seront promues au niveau suivant

Pour qu'un tel programme soit approuvé, les gestionnaires du ministère devront nous fournir les raisons pour lesquelles le programme est nécessaire, nous dire pourquoi ils ne peuvent recruter à l'extérieur, en quoi consistera le programme de formation et quels cours ou formation sur le tas seront offerts à ces niveaux. Ils devront aussi indiquer ce qui servira à évaluer les employés pour s'assurer qu'ils atteignent le niveau de compétence voulu.

[*Text*]

Mr. Bellemare: You're really going to town here. You have a group of protégés then, who are recognized for their potential. The way you speak—you mentioned journeypersons—I'm thinking in terms of administrators, so you're probably getting MBAs in a certain level. I'm getting sort of a non-nod, sort of a negative.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, most appointments are going to be by normal competition, moving from level to level. We're not talking here about MBA-type people coming in nearly as much as we're talking about air traffic controllers, as an example. They don't have the training when they arrive. They need to move up gradually in accordance with the kind of generic system.

• 1130

Mr. Bellemare: It's like entrapment here. You're looking at specific areas. You've mentioned journeypersons and now you're looking at air traffic people. I immediately recognize that it's a system of protégés that you develop up into the system of air traffic control. No one comes in with *la science infuse* from outside in this kind of a position.

However, when you sit on a committee, as I do on public accounts, you notice that managers are shifted from one department to another or even from one section to another within departments, and then from one department to another. You're looking at people who are graduated from the best universities and the best courses. They can be mobile because it's jobs *de gestionnaires*.

How do these people compete if they're not in the right area to be chosen? They stop being protected. I understand how you become a protégé in a specific physical area, in an area where you need abilities that you develop constantly. The best will just go on by promotions. As you get to a level where you manage, how do you choose these without competition?

Mr. Slivinski: The particular example you're using would not fit into this kind of a criterion. The first criterion would be that these people are not trained. They do not have the skills. We cannot go out and we cannot hire these people off the street, because they have to be trained, and there is no organization out there training.

Mr. Bellemare: I have no objections. I agree with you totally on that part. Let's drop away from the managers and let's go down to the old secretarial pools and so on. I don't know how the hell they work today. I'm sure it's not that way. Someone comes in as a clerk. Which of the clerks can become the chief clerk? You can have people from private industry, people from another section or another department wanting to compete for that position. However, they're not close to the boss. They are not *un protégé ou une protégée* or whatever you want to call it.

Mr. Slivinski: That particular example would be by competition. Again, the example you are using. . .

Mr. Bellemare: Where do you see this?

[*Translation*]

M. Bellemare: Vous n'y allez pas de main morte. Vous avez un groupe de protégés, qui sont reconnus pour leur potentiel. De la façon dont vous parlez, des compagnons, je pense à des administrateurs; j'imagine qu'il y aura des gens avec des maîtrises en administration à un certain niveau. Ce n'est pas votre avis?

M. Edwards: Monsieur le président, la plupart des nominations se feront par voie de concours, pour passer d'un niveau à un autre. Nous ne pensons pas tant à des administrateurs qu'à des contrôleurs du trafic aérien. Ils ne sont pas formés quand on les recrute. Ils doivent grimper les échelons graduellement conformément au système des postes génériques.

M. Bellemare: C'est comme un piège. Vous songez à des domaines précis. Vous avez mentionné les compagnons et maintenant vous parlez des contrôleurs aériens. Je reconnais tout de suite qu'il s'agit d'un système pour former un groupe de protégés pour leur faire accéder à des postes de contrôleurs aériens. On ne peut pas, par le recrutement externe, trouver des gens qui ont déjà les compétences nécessaires pour ce genre de poste.

Cependant, comme je suis membre du Comité des comptes publics, j'ai pu me rendre compte que les gestionnaires sont mutés d'un service à l'autre avant d'être déplacés d'un ministère à un autre. Vous voulez regarder les diplômés des meilleures universités, ceux qui ont suivi les meilleurs cours. Puisqu'il s'agit de gestionnaires, il est facile de les déplacer.

Comment ces personnes pourront-elles avancer si elles ne se trouvent pas dans le secteur qu'il faudrait pour être choisies? Elles ne sont pas éternellement protégées. Je comprends que l'on soit protégé dans un domaine très concret, dans un domaine où il faut constamment se perfectionner. Ce sont les meilleurs qui avancent. Mais lorsqu'on arrive à un niveau de gestion, comment choisir la personne qui sera nommée s'il n'y a pas de concours?

M. Slivinski: L'exemple que vous avez choisi ne répond pas aux critères. Le premier critère est qu'il s'agisse d'un poste pour lequel il est impossible de recruter à l'extérieur des personnes ayant déjà la formation et les compétences requises. Pour ce genre de poste, nous devons nous-mêmes former les employés puisque cette formation ne se donne nulle part ailleurs.

M. Bellemare: Je n'ai pas d'objection. Je suis tout à fait d'accord avec vous là-dessus. Oublions les gestionnaires et parlons plutôt des secrétaires et des autres postes semblables. Je ne sais pas comment cela fonctionne aujourd'hui. Je suis sûr que les choses ne se passent pas comme cela. Quelqu'un est embauché comme commis. Lequel deviendra le commis en chef? Il peut y avoir des personnes du secteur privé, des employés d'autres services ou d'autres ministères qui veulent se porter candidats pour ce poste. Toutefois, ils ne connaissent pas bien le patron. Ils ne sont pas un de ses protégés, ou appelez-les comme vous voudrez.

M. Slivinski: Dans un tel cas, il y aurait un concours. Encore une fois, l'exemple que vous prenez. . .

M. Bellemare: Où est-il dit qu'il y aura un concours?

[*Texte*]

Mme Stewart: Monsieur Bellemare, dans la plupart des cas à la Fonction publique, les nominations et les promotions résultent de concours.

It's very important that we have the perspective on the whole situation. In the majority of situations the majority of promotions will be handled through competitions assessing the relative merit of candidates. The example of the clerical staff Mr. Bellemare, would lend itself to this kind of approach.

Mr. Bellemare: Competition.

Ms Stewart: Competition.

Mr. Bellemare: But it's not in your law.

Mr. Edwards: Yes, it is subsection 10.(1), Mr. Bellemare.

Ms Stewart: Subsection 10.(1) will be dealing with a great majority of cases. There is no change to that. Merit is alive and well.

Mr. Edwards: If I can just interrupt, I can see Mr. Bellemare's face. Subsection 10.(1) is not in the bill. It is in the old act, and it is not being amended.

Ms Stewart: That's right, it's staying.

Mr. Edwards: It's only being renumbered, so it's still there. It says "appointments shall be by competition".

Ms Stewart: That's right.

Mr. Bellemare: Is it initial appointments?

Mr. Edwards: All appointments:

Appointments to and from within the Public Service shall be based on selection according to merit as determined by the Commission.

That is the overriding one. This is a qualifier that says that in certain circumstances using relative merit does not make much sense. The two examples we come back to are reclassifications and these rather specialized training programs by which you bring in people who don't have the skills and over time you are giving them the skills.

• 1135

Mrs. Catterall: In reading the proposal for the regulations and hearing what has just been said, it seems to me fairly evident that the legislation should, if this clause were to remain, define broadly in what circumstances it would be used. I believe people have the right to read legislation and know what are their rights and obligations. This legislation does not make at all clear what has just been explained to the committee.

It would be entirely possible to redraft that to make it clear that this will be used in situations of training or development—they're laid out very clearly—or apprenticeship. Frankly, what I am concerned about is that this clause is going to be used primarily in positions of generic qualifications that are mostly occupied by women.

[*Traduction*]

Mrs. Stewart: Mr. Bellemare, in most cases in the Public Service, nominations and promotions are done through a competition process.

Il est très important de connaître la situation d'ensemble. Dans la plupart des cas, les promotions se font par voie de concours qui permettent d'évaluer le mérite relatif des candidats. L'exemple du personnel de bureau, que citait M. Bellemare, se prête tout à fait à ce genre de processus.

M. Bellemare: Un concours.

Mme Stewart: Un concours.

M. Bellemare: Mais ce n'est pas précisé dans la loi.

M. Edwards: Oui, c'est prévu au paragraphe 10.(1), monsieur Bellemare.

Mme Stewart: L'article 10.(1) s'appliquera à la vaste majorité des cas. Cela ne change pas. Le principe du mérite n'est en rien affaibli.

M. Edwards: Si vous me le permettez, je vois que M. Bellemare est incrédule. Le paragraphe 10.(1) n'est pas dans le projet de loi. Il se trouve dans la loi actuelle, et il ne sera pas modifié.

Mme Stewart: C'est exact, nous le conservons tel quel.

M. Edwards: Cette disposition est maintenue, mais elle portera un nouveau numéro. Elle prévoit que «les nominations se feront par voie de concours».

Mme Stewart: C'est exact.

M. Bellemare: C'est-à-dire les nominations initiales?

M. Edwards: Toutes les nominations.

Les nominations internes ou externes à des postes de la Fonction publique se font sur la base d'une sélection fondée sur le mérite, selon ce que détermine la Commission.

C'est la disposition prépondérante. L'amendement nuance le premier paragraphe en précisant que dans certains cas, le principe du mérite relatif ne s'applique pas vraiment. Les deux cas visés par cette disposition sont la reclassification et les programmes de formation spécialisés à l'intention des personnes qui sont recrutées sans avoir les compétences requises et qu'il faut former graduellement.

Mme Catterall: Après avoir lu le projet de réglementation et entendu ce qui vient d'être dit, il me semble évident que si nous décidons de conserver cet article, il faut absolument définir un peu les circonstances dans lesquelles il s'appliquerait. Les gens ont le droit de lire dans la loi ce que sont leurs droits et leurs obligations. Or, ce projet de loi n'explique pas du tout clairement ce qu'on vient de nous expliquer.

Rien ne s'oppose à ce qu'on remanie ces dispositions, à ce qu'on explique clairement qu'elles s'appliquent à des situations de formation, de perfectionnement ou d'apprentissage. Ce qui m'inquiète le plus c'est qu'on risque d'appliquer cet article à des postes qui exigent des qualifications générales et qui sont, le plus souvent, occupés par des femmes.

[*Text*]

I'd really appreciate an explanation. I guess it's on page 19 of our briefing book. There's something in here about certain categories where hiring by merit doesn't really make a lot of sense. Frankly, for instance, the inference was that one computer operator is like any other computer operator.

I'd like our witnesses to clarify what those circumstances are, which are not the ones we have just touched on, training and development, and not having to compete for your own position.

The Chairman: Mrs. Catterall, are you saying that rather than being dealt with by regulations it should be dealt with in statute?

Mrs. Catterall: I think at least the broad scope of when this could and could not be used should be laid out in the statute. Then the commission would be able to prescribe regulations relating to certain categories of situations. This leaves it wide open to apply to any situation.

Ms Stewart: We haven't specified in the legislation all those circumstances because at the moment, we know the circumstances that prevail, but in one year's time there may be other situations. We therefore wanted to keep the flexibility to add these situations that would meet the definition of circumstances and would be in accordance with the regulations of the commission.

Mrs. Catterall: Then I would suggest to our witness that as the representative of the commission responsible for defending the merit principle, she should want to see, more clearly, criteria for a situation in which this provision may be used.

Mr. Edwards: But surely, Mr. Chairman, a parliamentary agent empowered in the way proposed here has full control through its regulatory power as to the circumstances in which this will apply. I'm not a lawyer. I could keep saying this over and over again. But I suppose one could add a clause in there saying that in cases such as reclassifications, formal training programs and other circumstances—

Ms Langan: What a good idea.

Mrs. Catterall: I think it's a wonderful idea, Mr. Edwards.

Mr. Edwards: —where the commission feels it's appropriate. But I'm not sure it adds anything to it.

Mrs. Catterall: Let me just list them, though: apprenticeship, training and development programs, reclassification so that the incumbent doesn't have to reapply or compete for their own job. What are the others, the more broad ones?

Ms Langan: The specialized career streams.

The Chairman: What I hear the witness saying is that while there could be a list that goes from (a) to (j), it's not an all-encompassing list.

Ms Stewart: That's right.

Mr. Edwards: We can't anticipate all the time.

Mrs. Catterall: What I'm suggesting is that if there's an expansion of abandonment from pure merit, then that is a matter for legislative change, not regulatory.

[*Translation*]

J'aimerais beaucoup qu'on me fournisse une explication. Cela doit figurer à la page 19 de notre livret d'information. On y mentionne certaines catégories pour lesquelles l'embauche au mérite ne semble pas vraiment indiquée. Par exemple, la notion que tous les opérateurs d'ordinateurs se valent.

J'aimerais que nos témoins nous expliquent de quelles circonstances il s'agit, et je ne parle pas de ce qui vient d'être mentionné, formation et perfectionnement, qu'ils nous expliquent cette notion d'absence de concours.

Le président: Madame Catterall, vous voulez dire que cela devrait figurer dans la loi et non pas dans la réglementation?

Mme Catterall: Je pense que la loi devrait préciser au moins dans quelles circonstances d'une façon générale cette disposition s'applique et dans quelles circonstances elle ne s'applique pas. La Commission pourrait alors prescrire des règlements pour certaines catégories de situations. Pour l'instant, cela peut s'appliquer à n'importe quelle situation.

Mme Stewart: Si la loi ne précise pas toutes ces circonstances, c'est que pour l'instant nous les connaissons, ces circonstances. Cela dit, d'ici un an, la situation peut changer. Par conséquent, nous tenons à garder une certaine souplesse, une marge de manoeuvre pour faire face à ces situations conformément aux règlements de la Commission.

Mme Catterall: Dans ce cas, notre témoin qui représente la Commission et qu'on a chargé de défendre le principe du mérite, devrait réclamer une définition plus précise des situations dans lesquelles cette disposition peut être appliquée.

M. Edwards: Monsieur le président, un représentant parlementaire qui dispose des pouvoirs qui sont prévus ici exerce un contrôle total sur les circonstances en question grâce à ses pouvoirs de réglementation. Je ne suis pas avocat, je pourrais répéter cela indéfiniment, mais j'imagine qu'on pourrait ajouter une disposition pour préciser que dans certains cas, reclassification, programmes de formation et autres circonstances...

Mme Langan: Quelle bonne idée.

Mme Catterall: Je pense que c'est une excellente idée, monsieur Edwards.

M. Edwards: ...lorsque la Commission le juge approprié. Cela dit, je ne suis pas sûr que cela ajoute quoi que ce soit.

Mme Catterall: Permettez-moi d'en faire la liste: apprentissage, programmes de formation et de perfectionnement, reclassification, et dans tous ces cas-là, les candidats sortant ne seraient pas forcés de présenter une nouvelle demande d'emploi ou de subir un concours pour obtenir leur propre poste. Quelles sont les autres situations, d'une façon plus générale?

Mme Langan: Les grandes spécialités de carrière.

Le président: D'après ce que le témoin nous dit, on pourrait dresser une liste de a) à j), mais ce ne serait pas une liste complète.

Mme Stewart: C'est exact.

M. Edwards: Nous ne pouvons pas tout prévoir.

Mme Catterall: Si on développe le principe du mérite proprement dit ou si on s'en écarte, je pense que cela regarde la loi et non pas la réglementation.

[*Texte*]

Ms Stewart: Right on.

Mrs. Catterall: In any case, Mr. Chairman, if I could, there are a number of other amendments to this bill. I have a specific amendment to propose to Ms Langan's amendment. It's quite straightforward.

The Chairman: This is amendment 14A, a subamendment to N-5, I believe.

• 1140

Mrs. Catterall: I can just explain what it is. It's simply to amend Ms Langan's amendment in the second line. My motion mistakenly says the third line.

describe the duties of the position, and the Commission shall establish a selection process.

As it reads, it is the deputy head who establishes the selection process.

The Chairman: Ms Langan is having difficulty now because she doesn't have the subamendment. Could you just hold on for half a minute, Marlene?

Mr. Kempling (Burlington): Mr. Chairman, are there any more amendments from Mrs. Catterall? We seem to be getting them piecemeal here.

Ms Langan: Is there some reason why we can't have them?

Mr. Kempling: We've submitted ours. Those in the NDP have submitted theirs. Why are we getting them piecemeal?

The Chairman: Again, the clerk received a number of amendments this morning. They are now being numbered. I guess what the committee is asking is whether all the amendments that you have at this point in time are in?

Mrs. Catterall: Yes.

The Chairman: Okay. Therefore, the members could be expecting other amendments.

Mrs. Catterall: The amendments I have from here to clause 16 are with you now, Mr. Chairman.

The Chairman: Okay.

Mrs. Catterall: I am still working on amendments that legal counsel provided to me earlier this week, following our meeting of two weeks ago.

The Chairman: So the Liberals have up to clause 16 filed with the clerk.

Mrs. Catterall: You guys have to realize you have had the year

Mr. Kempling: So have you.

The Chairman: If we could now go back to the subamendment. It's by deleting the second line of proposed subsection 10.(4). Mrs. Catterall, if you would like to pick up from there.

Mrs. Catterall: I move that amendment N-5 be amended by deleting the second line of proposed subsection 10.(4) and substituting the following therefor:

[*Traduction*]

Mme Stewart: Absolument.

Mme Catterall: Quoi qu'il en soit, monsieur le président, il y a d'autres amendements à ce projet de loi. J'en ai un en particulier qui modifie l'amendement de Mme Langan. C'est très simple.

Le président: C'est l'amendement 14A, un sous-amendement à l'amendement N-5, je crois.

Mme Catterall: Je vais vous expliquer; c'est simple, cela modifie la deuxième ligne de l'amendement de Mme Langan. Ma motion parle de la troisième ligne, mais c'est une erreur.

décrire les obligations du poste, et la Commission met en place un processus de sélection.

Pour l'instant, c'est le sous-chef qui met en place un processus de sélection.

Le président: Mme Langan a du mal à vous comprendre car elle n'a pas le sous-amendement. Pouvez-vous attendre un instant, Marlene.

M. Kempling (Burlington): Monsieur le président, est-ce que Mme Catterall a d'autres amendements? J'ai l'impression qu'elle nous les donne au compte-gouttes.

Mme Langan: Pourquoi ne pas nous les donner tous?

M. Kempling: Nous avons soumis les autres, le NPD a soumis les siens pourquoi ceux-ci nous parviennent-ils au compte-gouttes?

Le président: Je le répète, le greffier a reçu plusieurs amendements ce matin, on est en train de les numéroter. Vous voulez savoir si tous les amendements disponibles ont été distribués?

Mme Catterall: Oui.

Le président: D'accord. Autrement dit, il faut s'attendre à en recevoir d'autres.

Mme Catterall: Je vous ai soumis tous mes amendements à partir de cet article et jusqu'à l'article 16, monsieur le président.

Le président: D'accord.

Mme Catterall: Je n'ai pas fini de travailler sur d'autres amendements que le conseiller juridique m'a communiqués cette semaine à la suite de notre réunion d'il y a deux semaines.

Le président: Les Libéraux ont donc soumis leurs amendements jusqu'à l'article 16.

Mme Catterall: N'oubliez pas que vous, vous avez eu un an pour vous préparer.

M. Kempling: Vous aussi.

Le président: Revenons maintenant au sous-amendement. Il s'agit de supprimer la deuxième ligne du projet d'article 10.(4); madame Catterall, c'est à vous.

Mme Catterall: Je propose que l'amendement N-5 soit modifié en supprimant la deuxième ligne du projet d'article 10.(4) et en la remplaçant par ce qui suit:

[*Text*]

describe the duties of the position, and the Commission shall establish a selection process that results in

Proposed subsection 10.(4) of the amendment now says that the deputy head will describe the duties of the position and establish the selection process. I believe that it is the responsiblity of the commission to establish the selection process.

Ms Langan: I don't have a problem with that.

Mr. Chairman, if you could just clarify, are we restricted to discussing the amendment to the amendment now, or can we talk about it generally? I don't find this to be an unfriendly amendment. I am perfectly happy with the amendment to the amendment. But I am all cranked up to discuss the amendment, so what is the process?

The Chairman: We would be talking about the subamendment in the context of the whole amendment, so you've got—

Ms Langan: I've got quite a bit of latitude then.

The Chairman: It's a small envelope that you have latitude within, but you are welcome to test the edges of the envelope.

Ms Langan: I'll test the edges, what the heck. I've been listening with great interest and I certainly concur with my colleague, Mrs. Catterall. If this is a clause that is aimed at particular occupations, can't the clause be clarified so as to limit the scope of what's intended? Why would we be encompassing the whole of the Public Service to deal with some particular class of situations. We say we'll take care of it in regulations.

First of all, we have no influence over regulations. We have nothing to say about regulations except to grouse and complain maybe. We do have at least some input in legislative process.

Before I get a response to that, Mr. Chairman, let me talk about the responses that we have received to date. It was said that the government's clause is appropriate for the training programs. I think it's highly appropriate, too, that training programs are done by the government. The government should do its share of training in this country.

There was quite a bit of discussion about the training of journeypersons. Being a journeyperson myself—actually a journeywoman—I understand about training. I understand what you come in with and I understand what you go out with. What you go out with is supposed to be the same level of training and skill to meet the standard for that trade. In my case I am a printer. There are stars who are wonderful printers. There are good printers, there are so-so printers, and there are not so great printers, but they all are assumed to have achieved a basic standard. Certainly in workplaces I have worked it wasn't always the wonderful printers who got to be the bosses, but that's another matter.

[*Translation*]

décrire les obligations du poste, la Commission met en place un processus de sélection qui

D'après l'amendement, le projet d'article 10.(4) prévoit que le sous-chef décrit les obligations du poste et met en place le processus de sélection. À mon avis, c'est la Commission qu'il faut charger de la responsabilité du processus de sélection.

Mme Langan: Je n'y vois pas d'inconvénient.

Monsieur le président, pouvez-vous nous dire si nous pouvons discuter de la question d'une façon générale ou si nous devons nous en tenir à l'amendement de l'amendement? Je ne vois pas d'inconvénient à cet amendement. Cet amendement à l'amendement ne me cause aucun problème. Cela dit, je m'étais préparée à discuter de l'amendement, j'aimerais donc savoir où nous en sommes.

Le président: Il s'agirait de discuter du sous-amendement dans le contexte de l'amendement, par conséquent. . .

Mme Langan: Cela me laisse donc une certaine marge.

Le président: Une certaine marge mais dans des limites bien précises; cela dit, vous pouvez toujours tâter le terrain.

Mme Langan: Je vais donc tâter le terrain, qu'est-ce que je risque. J'ai écouté ma collègue, Mme Catterall, avec beaucoup d'intérêt et je suis d'accord avec elle. Cet article porte sur des occupations bien précises et dans ces conditions il devrait être possible d'en limiter la portée. Pourquoi viser l'ensemble de la fonction publique alors que nous nous intéressons uniquement à certaines catégories de situations? On prétend que cela pourrait être réglé dans la réglementation.

Pour commencer, nous n'avons aucune influence sur la réglementation. Quand il s'agit de réglementation, tout ce que nous pouvons faire c'est protester et nous plaindre. Au niveau législatif, au moins, nous avons une certaine influence.

Monsieur le président, avant d'écouter la réponse, j'aimerais vous faire part de ce qu'on nous a dit jusqu'à présent. On nous a dit que l'article proposé par le gouvernement convient parfaitement dans le cas des programmes de formation. Je suis d'accord, lorsqu'il s'agit de programmes de formation, il est normal que ce soit le gouvernement qui s'en occupe. Le gouvernement doit faire sa part sur le plan de la formation.

On a beaucoup discuté de la formation des compagnons. L'étant moi-même, je comprends les questions de formation. Je comprends ce qu'on apporte à ce genre de programme et ce qu'on en retire. Ce qu'on en retire, c'est un niveau de formation et des compétences qui sont censées se conformer à la norme dans un métier donné. Mon métier, c'est l'imprimerie. Dans ce domaine, il y a des gens exceptionnels, des imprimeurs de grand talent. Il y a aussi des imprimeurs acceptables, d'autres qui font tout juste l'affaire et d'autres qui ne sont pas terribles. Mais dans tous les cas, on suppose qu'ils ont atteint une certaine norme. En tout cas, dans les entreprises où j'ai travaillé, ce ne sont pas toujours les meilleurs imprimeurs qui finissent patron, mais c'est une autre affaire.

[*Texte*]

• 1145

I have some concern because of those particular needs of what you come in with and what you learn. You attain the basic skills in your trade or your type of work, and other factors come into play in terms of promotion, in terms of merit. I was a little concerned when I heard us linking ourselves with the American system of public service because I'm not sure it's one we particularly want to emulate.

Then we go and talk about reclassification. One of the concerns I have is about the reclassification part of it, if this is designed to cover reclassification. I agree that one would hopefully not have to compete for a basic reclassification of one's job if one was competent going in, but we must remember we're reclassifying the job, not the person. So I have some concerns about that. The comment was if they're properly reclassified, the incumbent should not have to compete. My question is does that mean we have then really properly reclassified the person and not the job?

The reason I have a concern about this is because we've all been in a workplace for a time or two. You guys particularly who ought to be at this table have probably been lurking around the Public Service for a year or two.

Mr. Edwards: Lurking.

Ms Langan: Lurking. I'm sorry.

Mr. Edwards: Not larking.

Ms Langan: Pardon?

Mr. Edwards: Not larking.

Ms Langan: Not larking. Oh, larking! Okay, I'll settle for larking. The point is that in every work milieu there's a certain loyalty that develops between people. As a union member I might hate my employer collectively, but my boss is okay. On the other hand, my employer could be okay, but my boss might be a so and so. But there is a certain loyalty that develops around people.

I work for you, I do a hell of a good job for you and really deliver on something. It's in a sense almost a patronage thing, a paternal thing. You say boy, that Joy Langan is something and I really appreciate her loyalty, I really appreciate her efforts, I really appreciate her potential, and I'd like to work with her. I'm getting a promotion. I can remember we went through years of angry debate in this Public Service about rug ranking.

If we're talking about reclassification, I worry about slipping back a little bit into creating an opportunity for rug ranking. That's one thing. I also worry that we may be opening the door for reclassifying the person, rather than the position.

I've been in a former life in a position of management where that was the only way we could get the person (a) into a decent salary, and (b) into some form of recognition. The person happened to be very good at the job so the reward was to reclassify the job. Someone said it couldn't be done. It doesn't take a rocket scientist to figure out the buzzwords that go along with reclassification: she's aggressive, forthright, is able to reach consensus, brings people togther,

[*Traduction*]

Ce qui m'inquiète dans cette histoire, c'est ce qu'on contribue et ce qu'on apprend. On finit par atteindre un niveau acceptable dans la profession, mais d'autres facteurs entrent en ligne de compte, promotion, principe du mérite, etc. Quand on nous a comparés au système qui prévaut dans la fonction publique américaine, cela ne m'a pas beaucoup plu car je doute que nous ayons intérêt à imiter ce système-là.

Nous avons parlé aussi de reclassification. Si ces dispositions doivent s'appliquer à la reclassification, là aussi, cela me donne des inquiétudes. Je suis d'accord pour dire qu'on ne devrait pas subir un concours pour récupérer un poste qui a été reclassifié si on a été compétent au départ pour occuper ce poste, mais n'oubliez pas que c'est le poste qui est reclassifié et non pas la personne. Tout cela n'est pas évident. On nous a dit que si la reclassification était bien faite, le titulaire ne devrait pas avoir à se présenter à un concours. Est-ce que cela ne peut pas signifier que la personne a été convenablement reclassifiée mais pas le poste?

Si cela m'inquiète c'est que nous avons tous une certaine expérience des milieux de travail. Vous avez de bonnes raisons d'être ici, en particulier, vous avez probablement rôdé autour de la fonction publique pendant un an ou deux.

M. Edwards: Rôder.

Mme Langan: Rôder. Excusez-moi.

M. Edwards: Et non pas rigoler.

Mme Langan: Pardon?

M. Edwards: Pas rigoler.

Mme Langan: Non, pas rigoler. Oh, rigoler! D'accord, je prends rigoler. Quoi qu'il en soit, dans tous les milieux de travail, une certaine loyauté s'instaure parmi les travailleurs. En ma qualité de membre d'un syndicat, je peux détester mon employeur collectivement, mais mon patron, je n'ai rien contre lui. D'un autre côté, mon employeur pourrait être acceptable, mais mon patron pas terrible. Quand les gens se côtoient, une certaine loyauté existe.

Supposons que je travaille pour vous, je fais un excellent travail et ma contribution est précieuse. Cela devient presque du patronage, quelque chose de presque paternel. Vous vous dites, Seigneur, cette Joy Langan est exceptionnelle, j'apprécie beaucoup sa loyauté, ses efforts, son potentiel, j'aimerais bien travailler avec elle. On me donne une promotion. Je me souviens d'années de disputes coléreuses à la fonction publique au sujet de ces protections.

Quand nous discutons de reclassification, je m'inquiète toujours de voir ces actes de patronage regagner un peu de terrain. Voilà pour une chose. Je me demande également si nous ne risquons pas de reclassifier la personne et non pas le poste.

J'ai occupé jadis un poste de gestion et, à l'époque, c'était le seul moyen, premièrement de donner un salaire décent à un employé et, deuxièmement, de reconnaître l'excellence de ses services. Je pense à une personne qui faisait de l'excellent travail et pour la récompenser on avait reclassifié son poste. Quelqu'un avait prétendu que ce n'était pas possible. Il n'est vraiment pas difficile d'imaginer les rengaines qui accompagnent les reclassifications: elle est

[*Text*]

imaginative. There are all kinds of buzzwords that work really well. As a matter of fact, at the time I had a friend who was in very high management who gave me a list of the words. I used them very effectively and had the person reclassified.

• 1150

So rewriting the job description, using "the job required"—in fact, the person could not possibly have been found to not have met those buzzwords and the reclassification was done. How long has the Public Service in Canada been around anyhow? It has been around a long time, and surely to goodness... I overheard somebody saying well who knows what'll happen in a year?

Well, my God, if we don't have some sense by now of what's going to happen down the road, assuming that we will overhaul this legislation again before the end of time, then I'm really worried. That we would have to have this kind of broad flexibility because something might happen down the line... It's very worrisome that we don't have an idea of what's going to happen down the line. I am terribly concerned. If in fact the whole tenet of this clause is for the occupations that we've discussed, the reclassification, the training, and journeyperson—well, Mr. Chairman, this is the heart of this legislation. I know I'm risking the tenet, but it's either now or I'll say it all again when we get back to the main motion.

This is the heart of this legislation. Either there is, God forbid, another motive here, that we really do want to capture all government employees under this legislation and have that level of flexibililty, or possibly the government would seriously consider a clearer definition so that we address what is said to be the problem and not capture everybody under this clause.

I do not have that amendment here because that's a little different wrinkle.

Mr. Edwards: First of all, I think some of the concerns the member is raising are legitimate concerns. I'm not sure, though, that legislation can resolve some of those. There will always be questions about reclassifications and what have you. Reclassifications—jobs do keep changing. They do keep getting revised. They do keep getting reclassified. If the individual is in the job and is meeting the basic requirements of the job and the job gets revised upwards it is very hard to argue that the individual shouldn't go up with that job. That is, he meets the standard that the job requires and the job has now been found to be at a higher level.

Ms Langan: But there must be an appeal process.

Mr. Edwards: Indeed, we are doing it on a massive scale right now. We have I don't know how many thousands of reclassifications a year. There is no appeal process at the present time. I guess you can go to the commission and seek an opportunity to appeal, but I doubt if ever it has been granted, other than in quite extraordinary circumstances, on reclassification.

[*Translation*]

dynamique, directe, elle a de l'imagination, elle s'entend bien avec les gens, elle réussit à les mettre d'accord. Voilà des rengaines qui donnent d'excellents résultats. En fait, à l'époque, un ami dans la haute direction m'avait donné une liste de mots qui s'étaient avérés très utiles puisqu'ils m'avaient permis de faire reclassifier cette personne.

Ainsi, en remaniant la description de poste, en disant «le poste exige», il aurait été impossible de trouver quelqu'un qui corresponde à cette rengaine de clichés et la reclassification s'est faite de cette façon-là. Depuis combien de temps la fonction publique canadienne existe-t-elle? Depuis très longtemps, et que diable... J'ai entendu quelqu'un dire: qui sait ce qui se produira dans un an?

Seigneur, si nous n'avons aucune idée aujourd'hui de ce qui se produira à l'avenir, en supposant que cette loi soit remaniée encore une fois avant la fin des temps, cela m'inquiète beaucoup. Laisser les choses aussi vagues à cause de ce qui pourrait se produire plus tard... C'est inquiétant de constater que nous n'avons aucune idée de ce qui pourrait se produire. Cela m'inquiète énormément. En fait, cet article porte précisément sur les types d'occupations dont nous avons discuté, la reclassification, la formation et les compagnons, et il faut bien dire, monsieur le président, que c'est l'essence même de ce projet de loi. Je sais que c'est le fondement que je risque, mais je peux le faire maintenant ou encore quand nous reviendrons à la principale motion.

C'est l'essence même de ce projet de loi. Ou bien on a des motifs cachés, que Dieu nous en garde, et on tient absolument à ce que tous les employés du gouvernement soient compris dans cette mesure, ou bien le gouvernement accepterait de mieux définir cet article, ce qui nous rassurerait et qui aurait pour effet de ne pas assujettir tout le monde à cette disposition.

Je n'ai pas d'amendement à cet effet car c'est une démarche un peu différente.

M. Edwards: Pour commencer, la députée soulève des préoccupations qui sont légitimes. Cela dit, je ne sais pas si on peut les résoudre dans ce projet de loi. Il y aura toujours des problèmes de reclassification. Les reclassifications...la nature des postes évolue. On les révise. On reclassifie sans cesse. Lorsqu'une personne occupe un poste, qu'elle répond à ses exigences et que ce poste est révisé à la hausse, il est très difficile de prétendre que le titulaire ne doit pas suivre. Il se conforme aux normes exigées par le poste, un poste qu'on décide de placer plus haut.

Mme Langan: Mais il faut un processus d'appel.

M. Edwards: Absolument, c'est ce que nous faisons sur une très vaste échelle à l'heure actuelle. Nous avons des milliers de reclassifications par année. Pour l'instant, il n'y a pas de processus d'appel. Vous pouvez probablement vous adresser à la Commission et demander l'autorisation de faire appel, mais je doute que cette autorisation ait jamais été accordée, sinon dans des circonstances tout à fait extraordinaires.

[*Texte*]

The committee obviously has high faith, and appropriately so, in the the legal adviser to the committee. My understanding is that proposed subsection 10(2) has to be read in the context of the whole clause, which includes subsection 10(1). Subsection 10(1) spells out—

Ms Langan: Where is subsection 10(1)?

Mr. Edwards: It's in the current act. I read it a few moments ago. It does say that the normal practice, in effect, is competition. So proposed subsection 10(2) is departures from normal practice. There is no intent, Ms Langan, to move to this becoming the normal way for jobs to be filled within the public service. I believe the legal adviser will confirm that any attempt on the part of the commission to move in that direction would raise very serious questions before the courts.

Mr. Rob Walsh (General Legislative Counsel, Legislative Counsel Office): If I understand Mr. Edwards' comment, the existing section 10 in the Public Service Employment Act, which will become subsection 10(1) with the passage of Bill C-26, does require that in most circumstances appointments shall be made by competition. The proposed subsection 10(2), if I understand its sort of broad intent, is to indicate that the use of the word "competition" in subsection 10(1) does not necessarily mean that selection of merit will always be on a comparative basis.

The word "competition" might suggest that the selection will always be on a comparative basis. Notwithstanding the requirement that appointments shall be in normal circumstances based on a competition, subsection (2), as proposed by the bill, means to indicate that the selection might in fact be based on merit not related to a comparative study, but could be a direct selection of someone whose merit meets the standards established by the commission.

• 1155

The Chairman: We are going to have to vote on the subamendment first, which relates to the inclusion of the words "the Commission". I hope we can have some discussion on the inclusion of the words "the Commission". I am going to go to Mrs. Catterall, and then back to Ms Langan.

Mrs. Catterall: I think the subamendment is right in the context of our discussion. The commission, for over 70 years now, has been responsible for protecting the merit principle. In the context of that responsibility, I think it is important to reaffirm precisely what that merit system means. Ms Langan's amendment does that. My subamendment simply serves to confirm the role of the commission in that process. And in that context I would like to go back to the outline of the regulations that was provided to us.

It is clause 3 that concerns me. I have some concerns about people moving up. I am already starting to see situations in our fast-track program where people brought into the Public Service virtually yesterday are being fast-

[*Traduction*]

De toute évidence, le comité fait entière confiance à son conseiller juridique, et à juste raison. Je crois comprendre que le projet d'article 10.(2) doit se lire dans le contexte de l'ensemble de l'article qui comprend le paragraphe 10.(1). Le paragraphe 10.(1) prévoit. . .

Mme Langan: Où se trouve le paragraphe 10.(1)?

M. Edwards: Dans la loi actuelle. Je l'ai lu tout à l'heure. Cet article stipule que les concours sont la procédure normale. Le projet d'article 10.(2) s'écarte donc de la pratique normale. Personne n'a l'intention de généraliser cette pratique pour toute la dotation d'emploi dans la fonction publique. Le conseiller juridique vous confirmera que les tribunaux interviendraient très vite si la Commission tentait un jour de prendre ce chemin.

M. Rob Walsh (conseiller législatif général, Bureau du conseiller législatif): Si j'ai bien compris les observations de M. Edwards, l'article 10 actuel de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique deviendra le paragraphe 10.(1) avec l'adoption du projet de loi C-26. Ces dispositions exigent que dans la plupart des circonstances les nominations se fassent par voie de concours. Le projet de paragraphe 10.(2), si j'ai bien compris ses effets, précise que le mot «concours» qui figure à au paragraphe 10.(1) ne signifie pas forcément que la sélection au mérite se fondera toujours sur un examen comparatif des candidats.

Quand on entend le mot «concours» on peut penser que la sélection se fera toujours sur la base d'une comparaison des candidats. Dans des circonstances normales, les candidats sont nommés sur la base d'un concours, ce qui n'empêche pas que d'après le paragraphe (2) du projet de loi, la sélection puisse se fonder sur le mérite et non pas sur un examen comparatif des candidats. Autrement dit, on pourrait choisir directement quelqu'un qui se conforme aux normes établies par la Commission.

Le président: Il va falloir voter d'abord sur le sous-amendement qui a pour effet d'ajouter le mot «la Commission». J'espère que nous allons discuter de l'utilité de ce mot «la Commission». Je commence par Mme Catterall après quoi je donnerai la parole à Mme Langan.

Mme Catterall: À mon avis, le sous-amendement se situe précisément dans le contexte de nos discussions. Depuis plus de 70 ans maintenant, la Commission est responsable de la protection du principe du mérite. Dans le contexte de cette responsabilité, il importe de réaffirmer avec précision la signification de ce système. C'est justement ce qu'accomplit l'amendement de Mme Langan. Mon sous-amendement ne fait que confirmer le rôle de la Commission dans ce processus. Et toujours dans ce contexte, j'aimerais revenir au projet de réglementation qu'on nous a soumis.

C'est l'article 3 qui m'inquiète. Cette idée qu'on peut déplacer les gens vers le haut me cause des inquiétudes. On voit déjà des gens qui ont une carrière de météorites dans la fonction publique; à peine arrivé, ils suivent des cours de

[*Text*]

tracked in training over those who have been there for a number of years. I see some unfortunate bias in that process that I don't like. So I am not anxious to see it expanded without more controls and more restrictions.

However, the one that is open to most abuse is what you have described in number 3: "for promotions within certain occupational groups designated by the commission where positions are classified according to the qualifications of the incumbents". This is back to Ms Langan's position. Are we classifying people or are we classifying positions?

"To promote an employee within an occupational group or part of a group", what this does to me is set up a situation where somebody may come in in a certain group and throughout their entire career in the Public Service not have the opportunity to compete. That others in that group may be promoted, we are setting up promotions without competition, without consideration of merit, time after time after time. I would appreciate knowing what groups number 3 refers to. I have little doubt in my mind that it refers to things like stenographers, receptionists, clerical positions.

Mr. Edwards: No.

Mrs. Catterall: If you can assure me that it is not that, please define it a little more clearly than you have here.

Mr. Slivinski: At the present moment there are four groups within the classification structure that lend themselves to this particular provision: university teachers, historical researchers, science research, and defence research.

Mrs. Catterall: Can you tell me why it could not apply to 110,000, primarily women, who are doing clerical, stenographic, secretarial, data-processing type of work?

Mr. Slivinski: If I can read this from the classification plan:

> The classification plan for this group is incumbent-oriented. The level criteria are based on the achievement and productivity of the individual. Promotion to the next higher level is contingent upon the individual's cumulative productivity and demonstrated capability to function at a higher level as illustrated by the criteria for the higher level.

What we have here in many cases within the federal Public Service are individuals, such as scientists and researchers, who are working with one-of-a-kind types of jobs. They start off as research scientist one, working on a project. As they grow and as the project grows, and as they gain competence in the research and the productivity, they reach one level then they're promoted to the next level. There isn't anybody else who's working on that particular project. They're one-of-a-kind individuals.

• 1200

Mrs. Catterall: In other words, you're attempting to do something I think is very positive. You're trying to establish the research-scientist type of approach that exists at NRC right now.

[*Translation*]

formation et dépassent des personnes qui sont là depuis plusieurs années. Dans ce processus je vois des injustices que je n'aime pas. Je n'aimerais vraiment pas qu'on facilite encore ce genre de choses sans imposer de nouveaux contrôles et des restrictions plus sévères.

Toutefois, les possibilités d'abus les plus graves existent dans les situations que vous avez décrites au numéro 3: «pour les promotions à l'intérieur de certains groupes professionnels désignés par la Commission (où les postes sont classifiés selon les titres et compétences des titulaires)». Cela nous ramène à la position de Mme Langan. Est-ce que ce sont les gens ou bien les postes que nous classifions?

«Promotion d'un employé à l'intérieur d'un groupe professionnel ou d'une partie de groupe». À mon avis, cette disposition devrait permettre à quelqu'un de pénétrer dans un groupe au début de sa carrière dans la fonction publique et de ne plus jamais avoir à se présenter à un concours. D'autres personnes au sein de ce groupe peuvent recevoir des promotions, des promotions sans concours, sans considération de mérite, et cela, interminablement. J'aimerais beaucoup savoir à quels groupes le numéro 3 fait allusion. Je ne doute pas un instant qu'il s'agisse de sténographes, de réceptionnistes, de postes de soutien.

M. Edwards: Non.

Mme Catterall: Si vous pouvez m'assurer que ce n'est pas le cas, je vous en prie, définissez cela un peu plus clairement.

M. Slivinski: Pour l'instant, dans la structure de classification, il y a quatre groupes qui correspondent à cette disposition: les professeurs d'université, les chercheurs dans le domaine historique, la recherche scientifique et la recherche dans le domaine de la défense.

Mme Catterall: Et pouvez-vous me dire pourquoi ces dispositions ne s'appliqueraient pas à 110,000 personnes, surtout des femmes, qui font du secrétariat, de la sténographie, du traitement de données, du travail de soutien en général?

M. Slivinski: Je vais vous citer un passage du plan de classification:

> Le plan de classification pour ce groupe est axé sur les titulaires. Les critères de niveau se fondent sur les réalisations et la productivité de la personne considérée. Les promotions linéaires dépendent de la productivité cumulative individuelle et de la capacité à fonctionner à un niveau plus élevé conformément aux critères fixés pour ce niveau.

Autrement dit, dans la fonction publique fédérale, il y a souvent des personnes, hommes de science et chercheurs, par exemple, qui occupent des postes uniques. Ils commencent au niveau 1 de la recherche scientifique, on leur confie un projet. À mesure que le projet prend de l'expansion, les scientifiques acquièrent plus de compétences dans la recherche et deviennent plus productifs; ils sont ensuite promus au niveau suivant. Personne d'autre ne travaille à ce projet particulier. Ils ont des connaissances tout à fait particulières.

Mme Catterall: Autrement dit, vous essayez de faire quelque chose de très positif. Vous essayez d'établir le genre de rapports entre la recherche et les scientifiques qui existent maintenant au CNRC.

[*Texte*]

Mr. Slivinski: That's right.

Mrs. Catterall: You're trying to ensure that people can progress by being very competent in their fields without having to leave their fields and become managers.

Mr. Slivinski: That's right.

Mrs. Catterall: Wonderful. Could the same principle not be applied to the income tax clerk who manages to process 10% more forms than another person in that group?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I think the most telling response is to ask why on earth we'd want to do it. It would be terribly cumbersome. These are not easy ways of handling promotions with tens of thousands of clerical staff; it would make no sense at all. It really wouldn't and that's why we haven't done it in the past. Under the exclusion order powers and special powers of the commission under present legislation, we're doing it for some groups. We've been doing it for a long, long time. We could have done it for more groups. We have no desire to do it for the masses of administrative workers in the Public Service. It's very costly. I can't see why we would have a motivation to go in that direction.

Mrs. Catterall: Why is it costly to do it for a whole group of 50,000 people?

The Chairman: They've indicated that the group is not in there and they have indicated there's no intention to put the group there, so. .

Mrs. Catterall: I'm sorry, but this section leaves it wide open. . .

The Chairman: Well, you've raised the question. They've indicated there's a cost back, that it wouldn't go in there.

Mrs. Catterall: That's my point. Legislation should clearly define what people's rights and obligations are. It shouldn't be left to the assurance of Mr. Edwards in the committee's minutes for somebody to read a year from now.

Mr. Edwards: I agree, Mr. Chairman. But it will be published in a formal public document, in the regulations of the Public Service Commission—a parliamentary agent which can be held to account by Parliament.

Mr. Kempling: Right.

The Chairman: Ms Langan.

Ms Langan: Mr. Chairman, first of all, no labour relations person would go to committee minutes to check and we're getting into intent here. But that wouldn't end up in an arbitration or a grievance or a legal appeal. They're not going to start digging through our endless minutes to find out what the stated intent of this legislation was, and that's one problem.

[*Traduction*]

M. Slivinski: C'est exact.

Mme Catterall: Vous essayez de garantir que les chercheurs deviennent très compétents dans leurs propre domaines sans avoir à cesser de faire de la recherche et à devenir gestionnaires.

M. Slivinski: C'est exact.

Mme Catterall: Merveilleux. Est-ce que le même principe ne pourrait pas s'appliquer au commis de l'impôt sur le revenu qui réussit à traiter 10 p. 100 de plus de déclarations que tous ses collègues?

M. Edwards: Monsieur le président, la meilleure façon de répondre à cette question c'est de demander pourquoi nous voudrions songer à le faire. Ce serait extrêmement compliqué. Ce n'est pas une façon plus facile d'accorder des promotions à des dizaines de milliers de commis; ce serait tout à fait insensé. C'est pour cela que nous n'y avons pas songé dans le passé. Nous le faisons pour certains groupes en invoquant les pouvoirs d'ordonnance d'exclusion et les pouvoirs spéciaux de la Commission aux termes de la loi actuelle. C'est ce que nous faisons depuis très longtemps. Nous aurions pu procéder de cette façon pour d'autres groupes. Nous ne voulons cependant pas le faire pour la multitude d'employés administratifs dans la fonction publique. Cela coûte très cher. Je ne vois pas ce qui nous inciterait à aller en ce sens.

Mme Catterall: Pourquoi cela coûterait-il tellement cher de le faire pour un seul groupe de 50,000 employés?

Le président: Les témoins ont dit que cette méthode ne s'appliquait pas à ce groupe d'employés maintenant et qu'elle ne s'y appliquerait pas plus tard, donc. . .

Mme Catterall: Je m'excuse, mais cet article permettrait. . .

Le président: Vous avez posé la question et les témoins ont dit que cela coûterait trop cher et que ce groupe ne serait pas visé.

Mme Catterall: Justement. La loi devrait définir clairement les droits et les obligations des employés. Si quelqu'un veut savoir ce qui en est dans un an, il ne devrait pas être obligé de s'en tenir à la promesse donnée par M. Edwards dans son témoignage devant le comité.

M. Edwards: Je suis d'accord, monsieur le président. Cela figurera cependant dans un document public officiel en l'occurrence le règlement de la Commission de la fonction publique, dans le cas des agents parlementaires qui peuvent être tenus responsables devant le Parlement.

M. Kempling: En effet.

Le président: Madame Langan.

Mme Langan: Monsieur le président, tout d'abord, aucun agent des relations de travail n'irait vérifier dans le compte rendu des délibérations du comité et nous discutons maintenant des intentions de la Commission. Cela n'aboutirait pas devant un comité d'arbitrage et ne ferait pas l'objet d'un grief ou d'un appel devant les tribunaux. Personne ne va commencer à lire toute la pile de nos comptes rendus pour savoir quel est l'objectif de cette mesure et c'est de là que vient le problème.

[*Text*]

The Chairman: No one's questioning the fact that it could change in 90 days, and tomorrow the gazette rules could change and we'd be dealing with something totally different. Everyone acknowledges that regulations are subject to change.

Ms Langan: That's the point. That's why we're concerned; that's why the amendment's been put. And I think it's important that today 110,000 clerical people are not encompassed in this bill.

As a matter of fact, it seems to me it would be really nice if we could just take page 3, "Possible content of regulations", numbers 1 to 4, and put them in the bill; then we might all be quite clear about what we're talking about here. We wouldn't have to worry about suddenly discovering what is actually happening in the Public Service and finding ourselves with a stroke of the pen, without leave of Parliament, without discussion in Parliament, without discussion with the unions during collective bargaining, we could see the whole of the Public Service encompassed by regulation captured in this clause.

I think that's the concern, Mr. Chairman. If we're talking only about these limited groups, there are very good arguments for apprenticeships; there are very good arguments for training; there are very good arguments for scientists who develop as they do research, etc. There are not very good arguments to encompass 90% of the rest of the Public Service—maybe 90% is an exaggeration.

There's also, if you rely on regulation, nothing to stop that from happening. That is obviously of grave concern to the union; it is of grave concern to many Members of Parliament and it's certainly of grave concern to many of the public. Believe it or not, the people who work for the Public Service are a part of the public too and so are their families.

We have talked several times about the desire to be clear, concise, and precise in legislation, a whole move toward language that makes sense, that's clear and is not left open to wide-ranging interpretation. The leadership in the Public Service might be wonderful, folks, today. But it might be horrible, folks, tomorrow. We don't know. But we do know we have an opportunity while going through this legislation to make it clear.

• 1205

I believe Mr. Edwards on everything he said. But it's not Mr. Edwards who amends regulations. He might propose amendments, but—at the risk of saying it's a backroom effort that happens with regulations—it's the people who approve them. Approval is not in the public milieu, not debatable, and not discussable. We can discuss the matter endlessly, but it's not changeable.

So that's why we're very concerned and have all acknowledged that merit is one of the keys to this whole piece of legislation. This is one of the key clauses and probably the most important clause, with the exception of one or two others. I think the motivation for the clause is not necessarily bad; it's the lack of limitation within the clause that becomes the problem.

[*Translation*]

Le président: Personne ne conteste le fait que cela puisse être modifié avec 90 jours de préavis, que le règlement publié dans la Gazette pourrait changer et que les situations seraient alors entièrement différentes. Tout le monde reconnaît que les règlements peuvent être modifiés.

Mme Langan: Justement. C'est pour cela que nous nous inquiétons; c'est pour cela que l'amendement a été présenté. Je pense aussi qu'il est bon de rappeler que 110,000 commis ne sont pas visés par ce projet de loi.

En réalité, il me semble que ce serait une bonne chose de prendre le «Contenu possible du règlement» à la page 3, les numéros 1 à 4, et d'ajouter cela au projet de loi pour que nous puissions tous savoir de quoi nous parlons. Nous n'aurions pas besoin de craindre que l'on se rende compte tout à coup que, d'un coup de plume, sans l'autorisation du Parlement et sans en avoir discuté au Parlement ou avec les syndicats dans le cadre de négociations collectives, on a décidé en établissant un règlement d'appliquer cet article à l'ensemble de la fonction publique.

C'est ce qui nous inquiète, monsieur le président. Si cela s'appliquait uniquement à ces groupes très restreints, on peut dire que les périodes d'apprentissage et les périodes de formation sont une excellente chose et que c'est très bien pour les scientifiques de se perfectionner grâce à leur travail de recherche. Il n'y a cependant aucune raison d'inclure 90 p. 100 des autres fonctionnaires, et j'exagère peut-être en disant 90 p. 100.

Si l'on se contente de procéder par règlement, rien ne nous dit que cela ne se produira pas. Cela inquiète sérieusement le syndicat; cela inquiète aussi bon nombre de députés et une bonne partie du public. Croyez-le ou non, les fonctionnaires sont aussi des membres du public, tout comme leur famille.

Nous avons signalé à plusieurs reprises qu'il fallait que les lois soient claires, concises et précises, qu'elles soient rédigées en termes logiques et clairs qui ne seront pas susceptibles de toutes sortes d'interprétations. Les dirigeants de la fonction publique sont peut-être des gens merveilleux à l'heure actuelle, mais ce pourrait être des gens épouvantables demain. Nous ne pouvons pas le savoir. Nous savons cependant que nous pourrions maintenant faire en sorte que la loi soit très claire.

Je crois tout ce qu'a dit M. Edwards, mais ce n'est pas lui qui modifie les règlements. Il peut proposer des modifications, mais au risque de laisser entendre que tout se passe dans les coulisses, ce n'est pas lui qui les approuve. Ces modifications ne sont pas approuvées publiquement et elles ne sont pas discutables. Nous pouvons en discuter de notre côté, mais nous ne pouvons pas apporter de changements.

C'est pour cela que nous sommes très inquiets. Nous reconnaissons tous que le principe du mérite est un élément essentiel de cette mesure. Cet article-ci est un élément clé et c'est probablement le plus important du projet de loi, sauf pour quelques autres dispositions. La raison d'être de cet article n'est pas nécessairement mauvaise; ce qui pose un problème, c'est le fait qu'on ne fixe aucune limite dans l'article.

[*Texte*]

I can't speak for my colleagues next to me or opposite, but it would seem to me that there is a consensus. It's not our intention to have this be a broad encompassing clause, so I would ask for the possibility of considering looking at defining it more clearly.

One of the first steps is the amendment, but there are other steps, including the possibility of introducing the gist of the possible regulations into an amendment in the legislation. I would ask the parliamentary secretary if he would give that suggestion consideration or take it back for consideration.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, there are two themes I'm certain are going to come back over and over again through the review of the first half of this bill on the Public Service Employment Act. One theme is that, based on the experience of the last 70 years, we do not believe we are in a normal labour environment. We have a parliamentary agent that is responsible for some functions normally governed by quite different regimes outside the Public Service. So we believe that with a parliamentary agent and with the members of the commission being appointed for extended periods of time and therefore being able to resist the pressures of governments as they come and go, being possibly renewable at ten years, and being able to work beyond age 65 now because of one of the clauses we approved the day before yesterday, there really is a different role and it should not be confused with the role of the employer.

I'm sure this point is equally a theme. We are traumatized with the dangers of prescription in legislation, based on the last 25 years. I am certain that Ms Langan's predecessors in the late 1960s, and Mrs. Catterall's, were convinced that when they put the amount of detail into the existing legislation it would somehow withstand the test of time, and it hasn't. We've ended up with a very overly-prescribed civil service staffing system. We are very anxious to avoid putting prescription in and are hoping—crossing our fingers—that we will get amendments to the act when they are required.

It's taken 25 years to reach this stage, and you can see why. These are very complicated pieces of legislation that are not normally the top priorities of any government and I am not certain we can count on further revisions to this legislation for another quarter of a century.

So we're asking you to leave us the exceptions, but leave the matter to a parliamentary agent and make clear that they are exceptions. That's why it's a matter of subsection 10.(2) following subsection 10.(1). It is not a free-standing section that sets aside subsection 10(1).

The courts are vigilant. They watch over the Public Service Commission and the actions of managers intently. If we start to make this a general rule the courts are going to hit us very quickly, let alone parliamentarians, when the Public Service Commission appears before the various parliamentary committees it appears before. There are a lot of checks and balances to avoid this matter going seriously off the rails. I think the goodwill of tabling regulatory framework

[*Traduction*]

J'ignore ce qu'en pensent mes collègues à ma droite et ceux d'en face, mais il me semble que nous sommes unanimes là-dessus. Nous ne voulons pas que cet article puisse s'appliquer de façon générale et je voudrais donc qu'on songe à le rendre plus précis.

Une première possibilité serait l'amendement, mais il y a aussi autre chose, notamment la possibilité d'inclure l'essence du règlement dans une modification qu'on apporterait au projet de loi. Le secrétaire parlementaire songera-t-il à cette possibilité ou acceptera-t-il d'en parler à qui de droit?

M. Edwards: Monsieur le président, il y a deux thèmes qui vont certainement faire surface à maintes reprises pendant l'examen de la première partie de ce projet de loi relatif à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. D'abord, à cause de notre expérience des 70 dernières années, à notre avis, nous ne fonctionnons pas dans un milieu de travail ordinaire. Nous avons un agent parlementaire qui assume certaines fonctions régies d'habitude par des régimes tout à fait différents à l'extérieur de la fonction publique. Vu l'existence de l'agent parlementaire et vu que les membres de la Commission sont nommés pour des périodes assez longues, ce qui veut dire qu'ils pourront résister aux pressions exercées par les gouvernements successifs, que leurs nominations pourraient être renouvelées après dix ans et qu'ils peuvent continuer à travailler passés 65 ans à cause de l'un des articles que nous avons approuvés avant-hier, leur rôle est tout à fait particulier et différent de celui de l'employeur.

Il y a autre chose qui est certainement un thème à mon avis. À cause de ce qui s'est passé depuis 25 ans, nous nous méfions énormément des dangers de prescrire quoi que ce soit dans une loi. Je suis certain que les prédécesseurs de Mme Langan et de Mme Catterall à la fin des années 60 étaient convaincus qu'en incluant tellement de détails dans la loi actuelle, cette loi ne deviendrait jamais périmée, mais elle l'est maintenant devenue. À cause de cela, nous avons un système de dotation assujetti à beaucoup trop de prescriptions dans la fonction publique. Nous tenons vraiment à éviter d'inclure de telles prescriptions dans ce projet de loi et nous espérons bien pouvoir modifier la loi au besoin.

Nous avons mis 25 ans pour en venir jusque-là et vous pouvez comprendre pourquoi. Ce sont des lois très complexes qui ne sont pas d'habitude considérées comme prioritaires par le gouvernement et je ne crois pas que l'on puisse compter sur de nouvelles révisions de cette loi avant un quart de siècle.

Nous voudrions donc que vous nous laissiez les exceptions, mais que cela soit confié à un agent parlementaire et qu'il soit bien précisé qu'il s'agit uniquement d'exceptions. C'est pour cela qu'il en est question au paragraphe 10(2), qui suit le paragraphe 10(1). Ce n'est pas un article distinct qui annule l'article 10(1).

Les tribunaux sont vigilants. Ils surveillent de très près la Commission de la fonction publique et la façon d'agir des gestionnaires. Si nous essayions d'appliquer cette règle à tout le monde, ce serait très rapidement relevé par les tribunaux, sans parler des parlementaires quand les dirigeants de la Commission de la fonction publique témoignent devant divers comités parlementaires. Il existe toutes sortes de mécanismes pour éviter que cette façon d'agir prenne vraiment trop

[*Text*]

and what have you can indeed be used as a demonstration of the kind of thing that's anticipated, and there is accountability for the Public Service Commission before Parliament.

• 1210

Subamendment negatived

Amendment negatived

The Chairman: We have another amendment to clause 10, N-6. It is on page 16.

Ms Langan: I don't intend to move that.

The Chairman: Okay, next is amendment N-7 on page 18.

Ms Langan: I move that Bill C-26 be amended in clause 10 by striking out lines 10 to 13 on page 5 and substituting the following:

as measured by selection according to relative merit based on prescribed standards as negotiated and agreed upon by the bargaining agents.

Mr. Chairman, this puts forward the concept that the application of the merit principle should be negotiated with the workers, that the workers should be involved in the determination of job standards, and it maintains the concept of relative merit but adds worker participation to the development of the whole process.

The Chairman: Mr. Edwards, would you care to comment?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, this and most of the subsequent amendments are back on the issue of relative merit, which I've already discussed at considerable length.

The Chairman: Okay, but I thought this amendment added added a little more to it.

Ms Langan: I think it does too.

Mr. Edwards: It certainly adds more to it, but if you're asking for my reaction as an official, we have a problem with relative merit. Proposed subsection 10.(2) is designed to provide for merit against a standard. On that ground alone, this particular amendment is not easily digested by us. There are other concerns in here, but there's no point in discussing those given the relative merit orientation.

• 1215

Mrs. Catterall: I think that was a very interesting statement. We have a problem with relative merit when Mr. Edwards just spent some time trying to convince us that relative merit is still the primary basis for selection in the Public Service.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I think that's a little unfair. It's only in the context of proposed subsection 10.(2), which is the exception to relative merit that is the general practice in subsection 10.(1). I think that one was a low blow.

[*Translation*]

d'ampleur. Le fait de présenter un cadre réglementaire, entre autres, témoigne de notre bonne volonté et de la direction que nous entendons suivre, sans oublier que la Commission de la fonction publique est responsable devant le Parlement.

Le sous-amendement est rejeté

L'amendement est rejeté

Le président: Nous avons un autre amendement à l'article 10, le N-6 à la page 16.

Mme Langan: Je n'ai pas l'intention de le présenter.

Le président: Dans ce cas, nous passons à l'amendement N-7, à la page 19.

Mme Langan: Il est proposé que l'article 10 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 7 à 9, page 5, de ce qui suit:

mission, être fondée sur la compétence des candidats établie d'après un processus de sélection dépendant de leur mérite relatif en fonction de normes établies par convention avec les agents négociateurs.

Aux termes de cet amendement, monsieur le président, l'application du principe du mérite devrait être négociée avec les employés qui devraient participer à l'élaboration des normes de travail. Le principe du mérite relatif est maintenu, mais les employés participent à l'élaboration du processus tout entier.

Le président: Avez-vous un commentaire à faire, monsieur Edwards?

M. Edwards: Monsieur le président, cet amendement ainsi que ceux qui suivent portent sur la question du mérite relatif, dont j'ai déjà longuement discuté.

Le président: C'est vrai, mais je pensais que cet amendement y ajoutait encore un autre élément.

Mme Langan: C'est également ce que je pensais.

M. Edwards: Il y a certainement un élément qui y est ajouté, mais si vous me demandez ce que j'en pense, en ma qualité de fonctionnaire, la notion de mérite relatif soulève des difficultés. Le projet de paragraphe 10.(2) porte sur le mérite en fonction de normes et ne serait-ce que pour cette raison, nous aurions beaucoup de mal à l'accepter. Ce n'est pas notre seule objection, mais je ne vois guère l'utilité de discuter des autres compte tenu de cette notion de mérite relatif.

Mme Catterall: Voilà une déclaration fort intéressante. Nous nous élevons contre la notion de mérite relatif, alors que M. Edwards vient de s'époumoner à nous convaincre que la notion de mérite relatif est à la base même de la sélection dans la fonction publique.

M. Edwards: Monsieur le président, c'est un peu injuste. Ce n'est que dans le contexte du projet de paragraphe 10.(2), qui constitue l'exception à la notion de mérite relatif, généralement appliqué au paragraphe 10.(1). C'est un coup bas que vous me faites là.

[*Texte*]

Mrs. Catterall: I thought it was time in the meeting to. . .even though I am still waiting for it.

Ms Langan: It was a very interesting comment. Mr. Edwards, let's take a look at this clause and take out the words "relative merit" and let's talk about worker participation, which the whole world is moving toward, or certainly those countries with which we're competing—Japan, Europe, where worker participation is sought by both sides in many countries. There's been considerable talk in this Parliament about competing in the global economy. I'm not going to go off on a whole economic tangent, but in fact along with the move toward emulating, working with and being competitive with other countries goes attitudinal directions.

I would be absolutely amazed to think—and I hope I'm not going to hear—that we would not welcome the participation of the bargaining agent and worker participation in determining job standards, for example.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, there is an obligation, certainly decades old, in the Public Service Employment Act, and probably its predecessor act, for consultation on all matters that the commission has jurisdiction with the bargaining agents. I would add, however, that there is no provision, and never has been, for negotiation and requirement for agreement of the bargaining agents. It is a consultation mode rather than a collective bargaining mode.

Ms Langan: It seems that consultation process vis-à-vis negotiation, vis-à-vis participation, has in fact been very much challenged. What's consultation? You and I are consulting right now. You're not agreeing with me. We're dealing in a different milieu from a labour management relationship. If consultation means I say to you this is what I plan and ask you whether you have anything to say about it, knowing full well I'm going to walk away without any consideration of the matter, I suppose, under the dictionary definition of "consultation", that's consultation. But I suspect under the spirit, if you like, of what consultation is referred to in a labour management milieu, that's really not consultation. It's advisement or direction or reporting or whatever.

Not getting into the whole debate about consultation versus. . . What you're really telling us is that you—meaning collectively, the Public Service—can't live with the negotiation of prescribed standards. We're not talking about prescribed standards for what order you put things in a filing cabinet, because as you rightly say, this clause refers to these particular occupations. So we're talking about prescribed standards for apprenticeship. Everywhere else in this country, both federally and provincially, there are prescribed standards for apprenticeship.

• 1220

We are talking about prescribed standards for lawyers, for research scientists. Surely to goodness there shouldn't be a problem in determining what the prescribed standards should be and an agreement between both parties on that.

[*Traduction*]

Mme Catterall: Il me semblait grand temps. . . mais j'attends toujours.

Mme Langan: C'était une observation très intéressante. Examinons cet article, monsieur Edwards, retirons-en les mots «mérite relatif» et parlons de participation des employés, ce qui représente une tendance dans le monde entier, en tout cas dans les pays avec lesquels nous sommes en concurrence, à savoir le Japon et les pays d'Europe, où l'on sollicite, dans bien des cas, et de part et d'autre, la participation des employés. Il a été beaucoup question au Parlement de concurrence avec les pays du monde entier. Je ne voudrais pas trop digresser pour parler de questions économiques, mais cette nécessité de faire concurrence à d'autres pays ou de collaborer avec eux s'accompagne de changements de comportement.

Aussi serais-je stupéfaite de vous entendre dire—à Dieu ne plaise—que nous ne souhaitons pas, par exemple, la participation de l'agent négociateur et des employés à la détermination des normes de travail.

M. Edwards: Monsieur le président, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, et sans doute aussi celle qui l'a précédée, prévoit, depuis plusieurs dizaines d'années déjà, la consultation avec les agents négociateurs pour toutes les questions qui relèvent de la compétence de la Commission. Je voudrais toutefois vous faire remarquer qu'il n'existe pas et qu'il n'a jamais existé de disposition exigeant l'accord des agents négociateurs. C'est un style de consultation plus que de négociation collective.

Mme Langan: Ce processus de consultation en matière de négociation, de participation, me semble avoir été fort contesté. Qu'entend-on par consultation? C'est exactement ce que vous et moi sommes en train de faire et nous sommes en désaccord. Le milieu n'est pas le même que celui des relations de travail entre employés et employeur. Si l'on entend par consultation que je vous annonce mes intentions et vous demande si vous avez des commentaires à faire, tout en sachant fort bien que je ne tiendrai nullement compte de ce que vous aurez à dire, on peut, j'imagine, qualifier cela de «consultation», d'après la définition du dictionnaire. Mais ce n'est pas ce qu'entendent par consultation les milieux syndicaux. Appelons cela un avis, un conseil, ou tout ce que vous voudrez.

Mais sans vouloir me lancer dans la question de définition de la consultation par rapport à. . . Ce que vous nous dites, en réalité, c'est que vous, collectivement, à savoir la fonction publique, n'acceptez pas la négociation des normes prescrites. Nous ne parlons pas là de normes prescrites sur la classification de documents, car comme vous le dites à juste titre, cet article porte sur des emplois spécifiques. Nous parlons de normes prescrites pour l'apprentissage, qui existent partout ailleurs dans ce pays, que ce soit au niveau fédéral ou provincial.

Nous parlons de normes prescrites pour des hommes de loi, pour des scientifiques spécialisés en recherche. Il ne devrait guère y avoir de difficulté à déterminer quelles sont les normes prescrites et à parvenir à une entente, sur ce point, entre les deux parties.

[*Text*]

We are talking about prescribed standards for training. I came out of the newspaper industry, which does not have the nicest labour relations in the whole wide world. As a matter of fact, in the years I came through that industry, it was pretty hairy. But there was no question that there were prescribed standards and the provincial government helped to establish those standards, and then there was an agreement in the workplace of how those standards would be met.

I would hope, Mr. Chairman, that we are not talking about being worried about achieving those prescribed standards with agreement with the organizations that represent those workers. It is not a sort of novel idea.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, consultation has been the practice for a long period of time. It has led to some excellent training programs worked out jointly with bargaining agents, such as the electronic technicians that Gary Myers was talking about before the committee.

What more can I say? We have the same theme again. We have a change from normal labour-management machinery in the public service to defend the public interest, and they are obliged in law to consult. Usually on these kinds of things, the consultations are highly productive. I don't believe there has been a major problem with the consultation. In fact, the consultations I have attended have been very, very good.

Ms Stewart: Excellent.

Ms Langan: When you say "to defend the public interest", does that mean that to provide a determination of job standards through the bargaining agent would somehow—

Mr. Edwards: Mr. Chairman, the Public Service Commission is not in the business of bargaining. That is why you have a Public Service Commission rather than leaving it to the employer to bargain. There is no intent on the part of the government to expand the scope of collective bargaining with this bill.

I am happy to continue the discussion, but I cannot see that it is going to go anywhere other than mutual enlightenment as to respective positions.

Ms Langan: Well, I did ask. He said to defend the public—

Mr. Edwards: Interest. That is why we have the Public Service Commission.

Ms Langan: I want to be clear that I understand what that means. To negotiate job standards would not be in the public interest.

Mr. Edwards: The Public Service Commission is not the employer. It cannot, surely, engage in negotiations.

Ms Langan: I understand that, but—

Mr. Edwards: That is what we are talking about here, the actions of the Public Service Commission. If you are going to have a parliamentary agent and an employer separate, then you are going to have somewhat different machinery, and we are talking here about the role of the Public Service Commission.

[*Translation*]

Nous parlons ici de normes prescrites pour la formation. Mon milieu professionnel, c'est celui des journaux, qui n'est certainement pas connu pour l'harmonie des relations de travail. En fait, dans les années où j'en faisais partie, on peut dire que cela chauffait! Mais il y avait, sans conteste, des normes prescrites à l'élaboration desquelles le gouvernement provincial avait contribué, et sur les lieux de travail on s'entendait sur la façon dont ces normes étaient appliquées.

J'espère, monsieur le président, que ce n'est pas la question d'établissement de normes prescrites avec l'accord des organismes syndicaux qui nous préoccupe, car l'idée n'est vraiment pas nouvelle.

M. Edwards: Monsieur le président, il y a longtemps que les consultations sont monnaie courante. Grâce à elles, d'excellents programmes de formation ont été mis au point avec les agents négociateurs, par exemple les techniciens de l'électronique, dont parlait Gary Myers devant le comité.

Que puis-je ajouter? On en revient toujours au même thème: nous avons à faire un changement dans le dispositif normal des relations entre les employés et l'employeur de la fonction publique, pour défendre l'intérêt public, et la consultation est obligatoire. Les consultations sont généralement très fructueuses sur ce genre de questions et je ne crois pas qu'elles aient suscité de gros problèmes. Celles auxquelles j'ai assisté ont été très bonnes.

Mme Stewart: Excellentes.

Mme Langan: Quand vous parlez de «défendre l'intérêt public», entendez-vous par là que la détermination de normes de travail par l'agent négociateur entraînerait, de l'une ou l'autre manière...

M. Edwards: Monsieur le président, le mandat de la Commission de la fonction publique n'est pas de négocier. Sa raison d'être, c'est justement de ne pas s'en remettre à l'employeur pour la négociation. Le gouvernement n'entend nullement, avec ce projet de loi, élargir la portée de la négociation collective.

Je veux bien poursuivre la discussion, mais je ne vois guère où elle mène, sinon à nous éclairer sur nos positions respectives.

Mme Langan: Eh bien, j'ai posé une question à propos de la défense de l'intérêt...

M. Edwards: Public. C'est pour cela que nous avons la Commission de la fonction publique.

Mme Langan: Je voudrais être sûre de bien comprendre ce que cela signifie. Négocier des normes de travail ne serait donc pas de l'intérêt du public.

M. Edwards: La Commission de la fonction publique n'est pas l'employeur et ne peut entamer des négociations.

Mme Langan: Je comprends cela, mais...

M. Edwards: Et c'est de cela que nous parlons ici, de l'action de la Commission de la fonction publique. Si vous avez séparément un agent parlementaire et un employeur, vous aurez un autre dispositif, et nous parlons ici du rôle de la Commission de la fonction publique.

[*Texte*]

Ms Langan: So what you are telling me is that there is another place in this bill that this amendment should be put. Is that what you are telling me?

Mr. Edwards: No, I am saying that within the jurisdiction of the Public Service Commission there has never been a collective bargaining role, and there is no wish on the part of the government to see a collective bargaining role conducted by the Public Service Commission.

Ms Langan: Okay.

Mr. Edwards: I invite you to talk to the bargaining agents. There has been, I think, excellent consultation going on for many, many years, including the seven years when I was a commissioner.

Ms Langan: Well, maybe in some areas there has.

Mr. Edwards: Oh, in other areas, I am well aware there are some major concerns on consultation.

Ms Langan: There has been considerable concern. It could be a creeping disease. What is working well now may not in the future. I don't know.

I guess I have made my point and you have made your point. I thought this bill was to try to bring us into the 21st century as opposed to maintaining a lot of status quo. Because we have always done something doesn't mean we always have to do something. I rest my case, Mr. Chairman.

Amendment negatived

• 1225

Mr. Kempling: Mr. Chairman, I have a motion I would like to move.

Inasmuch as Legislative Committee H has considered Bill C-26 for more than six weeks and inasmuch as this bill has been in the public domain for more than 10 months, the committee, having heard all witnesses on the bill, notes the many clauses to be considered. In order that significant progress be made, I move that the week of May 11, 1992, the committee sit for three daily sessions and two evening sessions and that the bill be reported to the House no later than May 22, 1992.

The Chairman: Mr. Kempling has given the chairman this motion here. When you refer to the three daily sessions, are you referring to the three morning and afternoon ones, the Tuesday, Wednesday, Thursday ones? And you're talking about two evening sessions.

Mr. Kempling: Yes.

The Chairman: So you're talking about the three we've got plus two additional.

Mr. Kempling: That's right.

The Chairman: Do they necessarily have to be in the evening?

Mr. Kempling: I don't care how you arrange them so long as we have the five sessions that will break the back of what we are trying to do here, Mr. Chairman. That is for the clerk and yourself to work out, to arrange the rooms, and if we need sandwiches or meals or what have you, we will arrange that as well.

[*Traduction*]

Mme Langan: Est-ce que vous voulez dire par là qu'il existe un autre endroit, dans ce projet de loi, où il conviendrait d'introduire cet amendement?

M. Edwards: Non, je dis qu'il n'a jamais été du mandat de la Commission de la fonction publique de jouer un rôle dans les négociations collectives et que le gouvernement n'entend nullement nous voir jouer ce rôle.

Mme Langan: Très bien.

M. Edwards: Je vous invite à parler aux agents négociateurs. Des consultations très fructueuses ont été menées pendant de nombreuses années, y compris les sept années où j'étais commissaire.

Mme Langan: Peut-être dans certains domaines.

M. Edwards: Oui, je sais que dans d'autres domaines des consultations ne vont pas sans soulever de grandes difficultés.

Mme Langan: Il y a effectivement une grosse difficulté, c'est peut-être une maladie qui se répand, et ce qui fonctionne encore à l'heure actuelle ne le fera peut-être plus à l'avenir, je n'en sais rien.

Mais j'ai exposé mon argument, et vous avez exposé le vôtre. Je pensais que ce projet de loi visait, non à maintenir le statu quo, mais à nous faire déboucher sur une ère nouvelle, à entrer dans le XXIe siècle. Ce qui s'est toujours fait peut être remis en question. J'ai terminé mon plaidoyer, monsieur le président.

L'amendement est rejeté

M. Kempling: Monsieur le président, j'ai une motion à proposer.

Le Comité législatif H ayant passé plus de six semaines à étudier le projet de loi C-26, projet de loi qui est du domaine public depuis plus de dix mois, le comité, après avoir entendu tous les témoins qui désiraient prendre la parole sur ce projet de loi, prend note des nombreux articles à examiner. Afin de faire avancer les choses, je propose que le comité, pendant la semaine du 11 mai 1992, tienne trois séances de jour et deux séances le soir et que le projet de loi soit déposé à la Chambre le 22 mai 1992 au plus tard.

Le président: M. Kempling a remis cette motion au président. Vous parlez de trois séances de jour, parlez-vous de celles du matin et de l'après-midi les mardi, mercredi et jeudi? Et vous parlez de deux séances du soir.

M. Kempling: Oui.

Le président: Vous parlez donc des trois séances prévues, et de deux autres en sus.

M. Kempling: C'est exact.

Le président: Faut-il qu'elles aient lieu le soir?

M. Kempling: Peu importe quand elles auront lieu, à condition que nous tenions cinq séances pour y mettre le paquet, monsieur le président. C'est au greffier et à vous d'organiser les choses, de réserver les salles et, le cas échéant, de commander des sandwichs ou un repas, par exemple.

[*Text*]

The Chairman: Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall: I would like to know two things first. Is this motion in order when we are in the middle of consideration of a clause and have not yet completed that clause?

Secondly, I don't mind sitting evenings. I am quite prepared to do that to get through the work that needs to be done, but Mr. Kempling is well aware of the situation with respect to our staff, that both our Library of Parliament researcher and our legal counsel are working not only on this bill, but on Bill C-55, and that they in addition are both working on at least one other committee I am aware of.

I think there are limits to how much work you can load onto two people, because their work is not only as the committee is sitting, but also between committee meetings. I am wondering if there is any move under way to provide more legal counsel or research capacity to either or both those committees or to relieve these people of some of their duties so they could take on a schedule like this.

The third question I would like to ask Mr. Kempling is does this mean the government is more anxious to get this bill through than it is Bill C-55? Or does he expect that the same kind of motion would be made for Bill C-55, which truly would be I think inhuman to the people working for us.

The Chairman: Let me comment. First of all, the motion is in order and it is a debatable motion. I will go to Mr. Kempling. I don't know how he can answer.

Mr. Kempling: I think the chairman and the clerk can discuss with the table research and the House adequate staffing for this bill as far as the legal counsel and the Library of Parliament is concerned. That's not my responsibility, but I think that can be arranged.

As far as C-55 is concerned, we will look at C-55 when it meets. As you are aware, the chairman of the committee on Bill C-55, without a quorum, adjourned the hearings on Bill C-55 for this week. I have spoken to him and written to him and asked him to reconvene the sittings and he has told me they will be meeting next Tuesday. So if we meet in the morning, we'll say Tuesday, then I would assume we would meet in the afternoon on Bill C-55.

We will address C-55 when we come to C-55, not in this context.

The Chairman: Ms Langan.

Ms Langan: First, I too am concerned about the inhuman schedule and I want to put on the record, because I did discuss it before at this committee, the inability to have yet discussed any of my amendments, which are now before you, with counsel.

• 1230

I went ahead and wrote my amendments without having an opportunity to run them past counsel. I submitted them to him, hoping he would at least have time to scan through them. He didn't, he was so overloaded; but in the interest of

[*Translation*]

Le président: Madame Catterall.

Mme Catterall: J'aimerais d'abord poser deux questions. Cette motion est-elle recevable alors que nous sommes en plein examen d'un article et n'en avons pas encore terminé?

En second lieu, je veux bien que nous siégions en soirée, je suis entièrement disposée à le faire pour en terminer avec ce qui doit être fait, mais il faut également tenir compte de notre personnel de soutien. M. Kempling n'ignore certainement pas sa situation: l'attaché de recherche de la Bibliothèque du Parlement ainsi que notre conseiller juridique ne travaillent pas seulement sur ce projet de loi, mais également sur le projet de loi C-55, et travaillent également, en outre, pour un autre comité dont j'ai connaissance.

Il y a des limites à la charge de travail qu'on peut imposer à ces deux personnes. N'oubliez pas, en effet, que leur tâche ne finit pas quand le comité lève sa séance, mais se poursuit également entre les séances de comités. Est-il question d'augmenter nos effectifs, de recherche ou juridiques, pour l'un ou l'autre ou pour ces deux comités, ou pour aider notre personnel de soutien, afin qu'ils puissent accepter ces heures de travail.

Il y a une troisième question que j'aimerais poser à M. Kempling: est-ce que cela veut dire que le gouvernement tient davantage à faire adopter ce projet de loi que le projet de loi C-55? Ou bien prévoit-il que le même genre de motion sera déposé pour le projet de loi C-55, ce qui dépasserait vraiment les forces des personnes qui sont à notre service?

Le président: Permettez-moi de répondre à cela. Tout d'abord, la motion est recevable et on peut en débattre. Pour le reste, je donne la parole à M. Kempling, je ne sais comment il va vous répondre.

M. Kempling: Je pense que le président et le greffier avec le Bureau des greffiers et avec la Chambre peuvent nous attribuer des effectifs supplémentaires, de la Bibliothèque du Parlement et des services juridiques, pour ce projet de loi. Ce n'est pas là mon travail, mais je pense que c'est faisable.

En ce qui concerne le projet de loi C-55, nous l'étudierons lorsque nous en serons saisis. Le président du Comité sur le projet de loi C-55, n'ayant pas de quorum, a ajourné les séances pour la semaine. Je lui en ai parlé et lui ai demandé, dans une lettre, de faire reprendre au comité ces séances et il m'a dit qu'il y en aura une mardi prochain. Si nous nous réunissons donc mardi matin, nous aurions une séance d'après-midi sur le projet de loi C-55.

Mais ce n'est pas ici qu'il convient de nous occuper du projet de loi C-55, c'est au comité réuni à cet effet.

Le président: Madame Langan.

Mme Langan: Moi aussi je m'inquiète d'un emploi du temps trop chargé. Je voudrais également signaler, pour le compte rendu—j'en ai déjà parlé au sein de ce comité—qu'aucun de mes amendements dont vous êtes saisis n'a pu être étudié avec un conseiller juridique.

J'ai rédigé mes amendements sans pouvoir en discuter avec l'ancien conseiller juridique. Je les lui avais soumis, dans l'espoir qu'il aurait tout au moins le temps de les parcourir, mais surchargé de travail, il n'a pu le faire. Pour ne pas

[*Texte*]

being able to proceed, they went to the clerk, who then brought them forward. The poor man has still not had time to read them. We're muddling on through. These are people who work for us, folks, and we are supposed to be a committee that is dealing with the working conditions around here and it really begs the question. I just want to put that on the record. There is nothing I can do about it except pout, and I haven't got time for that.

On the motion from Mr. Kempling, I have no objection. I think just about everybody in this room would like to see the end of this bill. But I would ask, because we have other commitments in this life of ours—longstanding commitments that have been made—if we are going to sit two evenings, if we could please sit on Monday evening and Tuesday evening. I would really appreciate that. I have a commitment on Thursday and you'll just have to tough it out without me and I'll send somebody else to sit here. Quite possibly, if we start cooking along, we may not have to go into Thursday.

Mr. Kempling: It's up to the clerk.

The Chairman: It's first up to the members, I feel, and then the clerk has to check for the availability of rooms, but the clerk is willing to roll with the punches, whatever that comment means, and it means, I guess, that he would use his ability to find us rooms, etc., if it's to meet Monday and Tuesday evenings, in addition to the three regular ones.

Mr. Fee (Red Deer): I would just like to indicate that I appreciate the sentiments expressed by the members on the other side. I think I should also mention that I was attending the members' services committee last week when Ms Langan brought up the question of the overload that has been inflicted on some of the counsel. I think it's a question we have to look at, not just for this committee but all committees, and I did appreciate you bringing it up at that committee, because it is something that should be addressed.

On Monday night, I have absolutely no objections to sitting; I think it's a good idea to get started early in the week. I have a problem, in that I have a standing meeting on Tuesday night and I would be a little late coming. I couldn't get here before eight o'clock, and I don't think we're going to sit too late. May we go Wednesday, as opposed to Tuesday night, for the second night?

The Chairman: Tuesday night is provincial caucuses for some parties, but it's been common for members to leave those caucuses.

Mr. Fee: I have difficulty, in that I'm chairing one of them.

Ms Langan: Could we meet from eight to ten? That gives us ample time to have dinner.

Mr. Fee: Mr Kempling has indicated that he will get a substitute.

The Chairman: We could then meet from eight until ten on the Tuesday night. I'm working here Monday from 7.30 to 9.30 and Tuesday from 8 to 10, plus our usual meeting. Therefore, we'd meet Tuesday at 9.30 p.m., Monday evening, Tuesday morning, Tuesday evening, Wednesday afternoon, and Thursday morning. Okay, that takes care of that.

[*Traduction*]

retarder nos travaux, je les ai alors transmis au greffier qui les a mis en forme. Le malheureux juriste n'avait toujours pas encore réussi à en prendre connaissance. C'est la pagaille: car enfin, voilà les gens qui sont engagés pour nous aider. Se peut-il que nous soyons un comité chargé d'étudier les conditions de travail dans la fonction publique? Je voulais simplement que cela figure au compte rendu. Il n'y a rien que je puisse faire sinon protester, et je n'ai pas de temps à perdre à faire la tête.

Je n'ai pas d'objection contre la motion de M. Kempling, je crois que nous sommes unanimes, ceux ici présents, à vouloir en finir avec ce projet de loi. Mais comme ce n'est pas notre seule occupation dans la vie, comme il y a des engagements que nous avons pu prendre il y a longtemps déjà, je demanderais, s'il faut siéger deux soirées, que ce soit lundi et mardi soirs. Je vous en serais vraiment reconnaissante. Je suis prise jeudi soir, et vous seriez obligés de vous passer de moi et d'accepter un suppléant à ma place, mais si nous atteignons notre vitesse de croisière, nous n'aurons peut-être pas besoin de siéger jeudi soir.

M. Kempling: C'est au greffier d'arranger cela.

Le président: Mais c'est d'abord aux membres du comité de s'entendre et le greffier doit ensuite nous trouver des salles. Le greffier se débrouillera de son mieux, il va faire des pieds et des mains pour nous trouver une salle pour lundi et mardi soirs, en plus des trois séances prévues.

M. Fee (Red Deer): Je voulais simplement vous faire savoir que je m'associe aux sentiments exprimés par les députés de l'autre bord. J'assistais, la semaine dernière, à la séance du Comité des services aux députés lorsque Mme Langan a soulevé la question de la charge de travail qui pèse sur certains des conseillers juridiques. C'est une question que nous devrions examiner, non seulement au sein de ce comité, mais sur laquelle devraient se pencher tous les comités et je vous remercie de l'avoir soulevée parce que cela ne peut pas durer comme cela.

Je n'ai aucune objection à la séance de lundi soir, c'est une bonne idée de commencer le plus tôt possible dans la semaine, mais j'ai une réunion de comité permanent le mardi soir et j'arriverai un peu en retard. Je ne pourrai pas arriver avant 20 heures, et je ne pense pas que la séance se prolonge tard dans la soirée. Pourrions-nous nous réunir mercredi au lieu de mardi soir, pour la seconde séance du soir?

Le président: Le mardi soir il y a réunion des caucus provinciaux de certains partis, mais il arrive souvent que les membres de ces caucus les quittent au bout d'un certain temps.

M. Fee: J'ai un problème, car c'est moi qui en préside un.

Mme Langan: Pourrions-nous nous réunir de 20 heures à 22 heures? Cela nous donne amplement le temps de dîner.

M. Fee: M. Kempling a fait savoir qu'il nous enverrait un suppléant.

Le président: Nous pourrions donc nous réunir mardi soir, de 20 heures à 22 heures. Je travaille ici le lundi, de 19h30 à 21h30, et mardi de 20 heures à 22 heures, en plus de notre réunion habituelle. Nous nous réunirions donc mardi à 21h30, lundi soir, mardi matin, mardi soir, mercredi après-midi et jeudi matin. Bon, voilà qui est entendu.

[*Text*]

Ms Langan: Wednesday in the afternoon. . .

The Chairman: Wednesday, from 3.30 to 5.30. So that takes care of that part of it.

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, that schedule wouldn't apply on the following week when Monday is a statutory holiday.

The Chairman: No, this motion just says during the week of May 11.

Mrs. Catterall: Oh, okay.

The Chairman: So we're only dealing with the week of May 11.

Mr. Kempling: May 11, but we report to the House of Commons not later than May 22.

Mrs. Catterall: I'm going to certainly vote against the motion, Mr. Chairman. As I said, I have no objection to sitting the extra hours on this committee to get the job done as quickly as it can possibly be done responsibly. I think our ability to move through the bill has been severely hampered by the shortage of staff and the pressures on them, and I think the government has been aware of those pressures for some weeks now and has chosen to do nothing about it. I raised the issue with the minister yesterday because I frankly do think we are reaching the point of abuse. I think it has held up our deliberations, and I'm not prepared at this time to agree to closure in committee. Thank you.

• 1235

Motion agreed to: yeas 4; nays 3

The Chairman: Now that it's past 12.30, the meeting is adjourned to the call of the chair. Our next meeting will be Monday evening.

[*Translation*]

Mme Langan: Mercredi après-midi. . .

Le président: Mercredi de 15h30 à 17h30. Nous avons donc réglé la question de nos réunions.

Mme Catterall: Cet emploi du temps ne s'applique pas à la semaine suivante, dont le lundi est jour férié.

Le président: Non, d'après la motion, il ne s'agit que de la semaine du 11 mai.

Mme Catterall: Très bien.

Le président: Ces séances ne sont donc prévues que pour la semaine du 11 mai.

M. Kempling: Oui, mais nous déposons le rapport à la Chambre des communes le 22 mai au plus tard.

Mme Catterall: Je vais certainement voter contre la motion, monsieur le président. Je répète que je n'ai aucune objection aux heures supplémentaires prévues par ce comité, pour nous permettre d'expédier ce travail aussi rapidement que possible tout en lui donnant l'attention qui lui est due, et nous sommes gravement handicapés, dans notre tâche, par la pénurie de personnel et par les pressions qui s'exercent sur eux, pressions dont le gouvernement a connaissance depuis plusieurs semaines et pour lesquelles il n'a pas jugé bon d'intervenir. J'en ai parlé hier au ministre, car je pense que les choses ne peuvent continuer ainsi. Nos travaux en ont été ralentis et je ne suis pas disposée à consentir à ce que la clôture soit appliquée dans ce comité. Je vous remercie.

La motion est adoptée par quatre votes affirmatifs et trois votes négatifs

Le président: Il est passé midi et demie, et la séance est levée. Notre prochaine réunion aura lieu lundi soir.

HOUSE OF COMMONS
Issue No. 21
Wednesday, May 11, 1992
Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES
Fascicule n° 21
Le lundi 11 mai 1992
Président: Pat Sobeski

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992

WITNESSES

Departmental Officials:

John Edwards, Manager, PS2000;

Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission.

TÉMOINS

Hauts fonctionnaires:

John Edwards, directeur, Fonction publique 2000;

Len Slivinski, directeur général, Élaboration des politiques et programmes de dotation, Commission de la Fonction publique.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 21

Monday, May 11, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 21

Le lundi 11 mai 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24927—1

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Bill Kempling
Joy Langan
Larry Schneider
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3)

On Monday, May 11, 1992:

René Soetens replaced Ricardo Lopez;

Larry Schneider replaced Doug Fee.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Bill Kempling
Joy Langan
Larry Schneider
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement

Le lundi 11 mai 1992:

René Soetens remplace Ricardo Lopez;

Larry Schneider remplace Doug Fee.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, MAY 11, 1992
(22)

[*Text*]

The Legislative Committee on Bill C-26 met at 7:39 o'clock p.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Members of the Committee present: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Bill Kempling, Joy Langan and Barbara Sparrow.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Rob Walsh, General Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams, Research Officer.

Witnesses: John Edwards, Manager PS2000; Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission; Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992.*)

The Committee resumed consideration of Clause 10.

Marlene Catterall moved,—That Clause 10 be amended by striking out lines 11 to 13, on page 5, and substitute the following therefor:

"as the Commission may establish, as measured against the competence of other persons entered in the competition.

(3) A selection according to merit shall be deemed to have occurred when the better or best qualified person is appointed or proposed for appointment to the Public Service."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

By unanimous consent, Clause 10 was allowed to stand.

On Clause 16

Larry Schneider moved,—That Clause 16 be amended

(a) by striking out lines 9 to 13, on page 7, and substitute the following therefor:

"made by closed competition, every unsuccessful candidate may, within the"

(b) by adding, immediately after line 20, on page 7, the following therefor:

"(1.1) Where a person is appointed or about to be appointed under this Act and the selection of the person for appointment was made from within the Public Service by a process of personnel selection, other than a

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 11 MAI 1992
(22)

[*Traduction*]

Le Comité législatif chargé d'étudier le projet de loi C-26, se réunit à 19 h 39, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membres du Comité présents: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Bill Kempling, Joy Langan et Barbara Sparrow.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Rob Walsh, conseiller législatif général. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams, attaché de recherche.

Témoins: John Edwards, directeur, Fonction publique 2000; Ginette Stewart, commissaire, Commission de la fonction publique; Len Slivinski, directeur général, Direction de l'élaboration des politiques et programmes de dotation, Commission de la fonction publique.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992*).

Le Comité revient à l'article 10.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 10 soit modifié par substitution, aux lignes 8 et 9, page 5, de ce qui suit:

«pétence fixées par celle-ci et sur un

(3) Il est réputé y avoir eu sélection au mérite quand la personne la plus qualifiée est nommée à un poste de la fonction publique ou proposée pour un tel poste.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Par consentement unanime, l'article 10 est reporté.

Article 16

Larry Schneider propose,—Que l'article 16 soit modifié par

a) substitution, aux lignes 3 à 6, page 7, de ce qui suit:

«21. (1) Dans le cas d'une nomination, effective ou imminente, consécutive à un concours interne, tout candidat non reçu peut, dans le délai fixé»

b) insertion, après la ligne 12, page 7, de ce qui suit:

«(1.1) Dans le cas d'une nomination, effective ou imminente, consécutive à une sélection interne effectuée autrement que par concours, toute personne qui satisfait aux critères fixés en vertu du paragraphe 13(1) peut, dans

competition, any person who, at the time of the selection, meets the criteria established pursuant to subsection 13(1) for the process may, within the period provided for by the regulations of the Commission, appeal against the appointment to a board established by the Commission to conduct an inquiry at which the person appealing and the deputy head concerned, or their representatives, shall be given an opportunity to be heard."

le délai fixé par règlement de la Commission, en appeler de la nomination devant un comité chargé par elle de faire une enquête, au cours de laquelle l'appelant et l'administrateur général en cause, ou leurs représentants, on l'occasion de se faire entendre.»

(c) by striking out line 23, on page 7, and substitute the following therefor:

"board established under subsection (1) or (1.1), shall,"

c) substitution, à la ligne 14, page 7, de ce qui suit:

«sion du comité visé aux paragraphes (1) ou (1.1), doit en fonction de celle-ci:»

(d) by adding immediately after line 28, on page 7, the following therefor:

"(2.1) Where the appointment of a person is revoked pursuant to subsection (2), the Commission may appoint that person to a position within the Public Service that in the opinion of the Commission is commensurate with the qualifications of that person."

d) insertion, après la ligne 18, page 7, de ce qui suit:

«(2.1) En cas de révocation de la nomination, la Commission peut nommer la personne visée à un poste qu'elle juge en rapport avec ses qualifications.»

(e) by striking out, in the English version, line 30, on page 7, and substitute the following therefor:

"section (1) or (1.1) determines that there was a"

e) substitution, dans la version anglaise, à la ligne 30, page 7, de ce qui suit:

«section (1) or (1.1) determines that there was a»

(f) by striking out, in the French version, lines 23 and 24, on page 7, and substitute the following therefor:

"(4) Une nomination, effective ou imminente, consécutive à une"

f) substitution, dans la version française, aux lignes 23 et 24, page 7, de ce qui suit:

«(4) Une nomination, effective ou imminente, consécutive à une»

(g) by striking out line 39, on page 7, and substitute the following therefor:

"tion (1) or (1.1) against that appointment only on the"

g) substitution, aux lignes 26 et 27, page 7, de ce qui suit:

«l'objet d'un appel conformément aux paragraphes (1) ou (1.1) qu'au motif que la mesure prise est»

(h) by adding, immediately after line 42, on page 7, the following therefor:

"21.1 Notwhithstanding the Federal Court Act, an application to the Federal Court—Trial Division for relief under section 18 or 18.1 of that Act against a decision of a board established under subsection 21(1) or (1.1) shall be transferred to the Federal Court of Appeal if the parties to that application so agree or if the Federal Court of Appeal, on application by any of those parties, so orders on the basis that the sound administration of that part of the Public Service over which the deputy head concerned has jurisdiction would be unduly prejudiced by delay if the matter were heard and determined by the Federal Court—Trial Division and subject to an appeal to the Federal Court of Appeal."

h) insertion, après la ligne 29, page 7, de ce qui suit:

«21.1 Malgré la Loi sur la Cour fédérale, une demande de réparation présentée, en vertu des articles 18 ou 18.1 de cette loi, à la Section de première instance contre une décision du comité visé aux paragraphes 21(1) ou (1.1) est renvoyée à la Cour d'appel soit sur consentement des parties, soit, à la demande de l'une d'elles, sur ordonnance de la Cour d'appel rendue au motif que le délai d'audition devant la Section de première instance et d'appel éventuel serait préjudiciable à la bonne administration du secteur de la fonction publique relevant de la compétence de l'administrateur général en cause.»

(i) by striking out line 43, on page 7, and substitute the following therefor:

"21.2 (1) Nothwithstanding any other provi-"

i) substitution, à la ligne 30, page 7, de ce qui suit:

«21.2 (1) Par dérogation aux autres dispo-»

(j) by adding, immediately after line 10, on page 8, the following therefor:

"(4) Nothing in this section derogates from any other authority of the Commission to appoint persons to or from within the Public Service for specified periods not exceeding ninety days."

j) insertion, après la ligne 10, page 8, de ce qui suit:

«(4) Le présent article n'a pas pour effet de porter atteinte au pouvoir de la Commission de procéder à des nominations—internes ou externes—pour des périodes déterminées n'excédant pas quatre-vingt-dix jours.»

And debate arising thereon.

Marlene Catterall moved,—That Clause 16 be amended by striking out lines 14 through 24, of the Government amendment G-5 to Section 21.1 and substitute the following therefor:

"parties so orders."

After debate thereon, the question being put on the sub-amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

The question being put on the amendment, it was agreed to on the following division: Yeas: 4; Nays: 3.

Marlene Catterall moved,—That Clause 16 be amended by striking out line 33, on page 7, and substitute the following therefor:

"Commission shall take such measures as it"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Marlene Catterall moved,—That Clause 16 be amended by striking out line 34, on page 7, and substitute the following therefor:

"considers necessary to remedy the defect in accordance with the determination of the board, but such measures shall not include appointment of the candidate who is selected as result of the defective process."

By unanimous consent, Marlene Catterall was allowed to withdraw the amendment.

Marlene Catterall moved,—That Clause 16 be amended by striking out lines 4 to 6, on page 8, and substitute the following therefor:

"(1) may work in the Public Service more than one hundred"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 4.

The question being put on Clause 16, as amended, it was agreed to on the following recorded division:

YEAS

Bill Kempling
Larry Schneider
René Soetens
Barbara Sparrow—(4)

NAYS

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Joy Langan—(3)

At 9:35 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Un débat s'ensuit.

Marlene Catterall propose,—Que l'amendement G-5 du gouvernement relatif à l'article 16 du projet de loi C-26 soit modifié par suppression des lignes 13 à 22, de l'article 21.1 proposé, de ce qui suit:

«Cour d'appel.»

Après débat, le sous-amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

L'amendement, mis aux voix, est adopté par 4 voix contre 3.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 16 soit modifié par substitution, à la ligne 19, page 7, de ce qui suit:

«(3) La Commission prend toute»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 16 soit modifié par substitution, aux lignes 19 à 22, page 7, de ce qui suit:

«(3) La Commission peut, en fonction des constatations du comité, prendre toute mesure qu'elle juge indiquée pour remédier à toute irrégularité signalée par celui-ci relativement à la procédure de sélection, à l'exclusion de la nomination de la personne dont le choix résulte de cette irrégularité.»

Par consentement unanime, Marlene Catterall est autorisée à retirer son amendement.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 16 soit modifié par substitution, aux lignes 5 et 6, page 8, de ce qui suit:

«ne peuvent travailler dans la fonction publique»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 2.

L'article 16 modifié est mis aux voix et adopté selon le résultat suivant:

POUR

Bill Kempling
Larry Schneider
René Soetens
Barbara Sparrow—(4)

CONTRE

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Joy Langan—(3)

À 21 h 35, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Monday, May 11, 1992

• 1939

The Chairman: I call this meeting to order. This is Legislative Committee H, on Bill C-26, an act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act, and other Acts in relation to the Public Service of Canada.

So we will all move along in an organized fashion, the clerk has distributed a new green binder to everybody, which contains the proposed amendments that were submitted, up to 9 a.m. We have now had some other amendments, which will be circulated right now, most of which pick up on amendments after clause 16.

Operating from the new binder, we are on page 20. We are at amendment N-8 and I would call on Ms Langan. Do you not wish to move amendment N-8?

Ms Langan (Mission—Coquitlam): Not right now.

The Chairman: All right. The next amendment to clause 10 is proposed amendment N-9.

• 1940

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): Did you say amendment N-9 or N-8?

The Chairman: Amendment N-8 on page 20 has not been moved, so we're now at amendment N-9 on page 22. Ms Langan, do you wish to move that amendment? No.

On page 24 we have amendment N-10 to clause 10. No one wants to move that amendment. So we're now up to page 25-E and this is Mrs. Catterall's amendment. We don't have a code on this amendment, but it's Mrs. Catterall's. Do you wish to move that amendment, Mrs. Catterall?

Mrs. Catterall (Ottawa West): Yes, I do, Mr. Chairman. In the context of that amendment I would like to raise the issues raised in this letter to all members of the committee from the Economists', Sociologists' and Statisticians' Association. This is a debate we have had continually since discussion on this bill began as to the effect on the merit principle and we've had diverse opinions about that effect.

Unfortunately, I am operating in a vacuum because this letter from ESSA is apparently in response to a letter that was written by the chairman of the Public Service Commission and was copied to all members of the committee, which I do not have.

The Chairman: It's just being distributed now.

Mrs. Catterall: I haven't read Mr. Giroux's letter, but the correspondence raises some issues on which I would certainly like clarification from our legal counsel or from those at the table who have their own views of the issue.

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le lundi 11 mai 1992

Le président: La séance est ouverte. Il s'agit du Comité législatif H, chargé d'étudier le projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale.

Afin d'assurer la bonne marche de nos travaux, le greffier a distribué à chacun un nouveau cahier vert comprenant les projets de modification reçus jusqu'à 9 heures ce matin. D'autres projets de modification sont proposés et nous allons en assurer dès maintenant la distribution. La plupart d'entre eux ont trait aux modifications d'article 16.

Nous partons de la page 20 du nouveau cahier. Nous commençons donc à la modification N-8 proposée. Madame Langan. Vous ne voulez pas proposer l'adoption de la modification N-8?

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Non, pas tout de suite.

Le président: Entendu. Nous passons donc, toujours au sujet de l'article 10, au projet de modification N-9.

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Vous parlez de l'amendement N-9 ou N-8?

Le président: L'amendement N-8, qui figure à la page 20, n'a pas fait l'objet d'une proposition et c'est pour ça que nous en sommes à l'amendement N-9 de la page 22. Madame Langan, entendez-vous proposer l'adoption de cet amendement? Non.

Nous passons donc à l'amendement N-10 qui se trouve à la page 24. Il s'agit, encore une fois, de l'article 10. Personne ne veut en proposer l'adoption. Nous passons donc à la page 25-E, c'est-à-dire à l'amendement de Mme Catterall. Cet amendement n'a pas été numéroté mais il est proposé par Mme Catterall. Madame Catterall, voulez-vous en proposer l'adoption?

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Oui, monsieur le président. Je tiens, dans le cadre de cet amendement, à évoquer les questions que soulevait, dans une lettre envoyée à tous les membres du comité, l'Association des économistes, sociologues et statisticiens. C'est une question dont nous débattons depuis le tout début de notre examen de ce projet de loi. Il s'agit de l'application du principe du mérite et, sur cela, plusieurs opinions contraires se sont faites entendre.

Je risque d'intervenir un peu dans le vide dans la mesure où cette lettre de l'AESS semble elle-même répondre à une lettre que lui avait envoyée le président de la Commission de la Fonction publique et dont copie était censée avoir été transmise aux membres du comité. Or, je n'ai moi-même pas reçu copie de cette lettre.

Le président: On est en train de la distribuer.

Mme Catterall: Je n'ai pas eu l'occasion de lire la lettre de M. Giroux, mais elle soulève, semble-t-il, des questions sur lesquelles j'aimerais recueillir l'avis de notre conseiller juridique et de ceux, autour de cette table, qui auraient un point de vue à faire valoir sur cela.

[*Texte*]

Essentially, the contention is that subsection 10.(1) is not changed by this legislation and it protects the merit principle. On the other hand, subsection 10.(1) simply says appointments shall be according to merit—it's really that simple—but without defining merit.

Because the act has not included a definition of merit and because it's been well understood for 70 years that merit means that the best person gets the job, the courts have interpreted the term in that way: "shall be based on selection according to merit", period. That's all it says about merit.

Proposed subsection 10.(2) limits for the first time what merit is and contradicts the common understanding of the term—i.e., moving from selection of the best candidate to selection of a qualified candidate. It's that simple.

The concern expressed in this letter is that this definition will then be used by the courts to interpret what merit means in subsection 10.(1).

I would certainly like an opinion on that matter and not only the opinion of those who are proposing the legislation, but an objective legal opinion, which I presume comes from our legal counsel, as to how that will be.

Legal opinions are called legal opinions for a reason; they're opinions. With all respect, Mr. Edwards' responsibility before this committee is to propose and defend the legislation. Our job, I hope, is to have an objective look at it and to look at other points of view on the legislation and how it may be interpreted. Mr. Edwards understands that perfectly. He knows that's not at all an insult to him, his ability or his integrity.

• 1945

Second, at our last meeting, as I recall, we had a fairly clear description and discussion of the regulations as to fairly limited situations in which this may be applied. This is one issue on which, in fact, I would appreciate a suggestion by Mr. Edwards or anybody else at the table.

If in fact that is the intention, then is there an appropriate amendment to proposed subsection 10.(2) that would make it clear that in limited circumstances, to be provided for in the regulations and perhaps somewhat spelled out in the clause, that an amended proposed subsection 10.(2) could get rid of 90% of the concerns about its being in the bill? It will not entirely satisfy those who still think choosing the best candidate is the best way to get value for money when you're hiring people in the Public Service, but properly worded, it could at least alleviate concerns that it might become the basis for interpreting merit entirely. I think that's a legitimate concern.

[*Traduction*]

Il semblerait, essentiellement, que le paragraphe 10.(1) ne soit pas modifié du fait du projet de loi et que le principe du mérite soit, par conséquent, sauvegardé. Mais le paragraphe 10.(1) prévoit simplement que les nominations se feront au mérite—c'est aussi simple que cela—sans toutefois définir ce que l'on entend par mérite.

La loi ne donne aucune définition de ce qu'on entend par mérite et, dans la mesure où depuis 70 ans chacun sait que, selon ce principe, le poste va à la personne la plus apte à l'occuper, les tribunaux ont toujours interprété cela comme voulant dire que les nominations «se font sur la base d'une sélection fondée sur le mérite». C'est à peu près tout ce que l'on en sait.

Le projet du paragraphe 10.(2) apporte, pour la première fois, une certaine restriction à ce que l'on entend par mérite et va même à l'encontre de l'interprétation commune de ce terme. Il s'agit, en effet, de passer d'un système qui exigeait le choix du meilleur candidat à un système qui prévoit simplement le choix d'un candidat qualifié. Voilà, en deux mots, ce qu'il en est.

Or, les auteurs de cette lettre craignent que cette nouvelle définition soit retenue par les tribunaux comme fondement de l'interprétation de ce qui doit être entendu par mérite au sens du paragraphe 10.(1).

C'est pourquoi j'aimerais obtenir un avis sur ce point, non seulement l'avis de ceux qui proposent le nouveau texte, mais un avis juridique impartial tel que pourrait nous fournir notre conseiller juridique.

On les appelle avis juridiques parce que ce sont, précisément, des avis. Je ne crois pas faire injure à M. Edwards en rappelant que sa tâche, devant ce comité, est de proposer et de défendre les dispositions du projet de loi. Or notre tâche à nous est d'examiner ce texte de manière objective et de solliciter divers avis quant à la manière dont ces dispositions sont susceptibles d'être interprétées. M. Edwards comprend d'ailleurs cela fort bien. Il sait bien que nous ne cherchons nullement à mettre en cause ses capacités ou son honnêteté intellectuelle.

Lors de notre dernière réunion, nous sommes parvenus à cerner d'assez près les situations précises auxquelles la disposition en cause est censée s'appliquer. J'aimerais d'ailleurs, sur ce point, obtenir l'avis de M. Edwards et de tout membre du comité qui voudrait en parler.

Si c'est effectivement l'intention visée, il faudrait amender en conséquence le projet du paragraphe 10.(2) afin de bien en cerner les cas d'application, tels que prévus dans le règlement, et peut-être les préciser davantage dans l'article lui-même. Ainsi, une fois modifié, le projet de paragraphe 10.(2) permettrait d'éliminer 90 p. 100 des inquiétudes suscitées par ce projet de loi. Cela ne satisfera tout de même pas complètement ceux qui persistent à croire que la manière la plus efficace de gérer la fonction publique c'est de choisir, pour chaque poste, le meilleur candidat. Formulé de manière plus précise, cet article permettrait tout de même de répondre aux inquiétudes de ceux qui craignent qu'on puisse, à l'avenir, s'en servir pour modifier le sens traditionnellement reconnu au principe du mérite. Cette inquiétude me paraît d'ailleurs tout à fait légitime.

[*Text*]

Mr. John Edwards (Manager, PS 2000, Public Service Commission): Mr. Chairman, I would suggest that as a first step, we should get the legalities clarified. Perhaps your legal counsel would like to comment on the relationship of those two subsections.

I am certain it is not beyond the wit of intelligent people and good legal drafting to come up with some words that indicate more precisely the type of circumstance in which this would come into play. But it will never be as watertight, I suspect—or we'd want it to be as watertight, based on our present knowledge—as perhaps the member would like to see.

I indicated before that we could have something in there for training programs, reclassifications and other such circumstances as the commission may specify. That at least indicates an intent. I'm not sure that would be powerful enough. However, I really would be interested in the legal counsel's view. Our legal advice, which I believe is firm and solid advice—it comes from the Department of Justice—is that proposed subsection 10.(2) must be interpreted in the light of subsection 10.(1) and that subsection 10.(1) does imply, based on precedent, legal opinions and what have you, that competition is the normal route for a promotion or recruitment into the Public Service.

I would be very interested in hearing a fresh legal view if Mr. Walsh feels comfortable offering one.

Mr. Rob Walsh (General Legislative Counsel, Legislative Counsel Office): Mr. Chairman, I'd be happy to comment on the language of the provisions we have in front us but I must qualify my comment by saying at the outset that I make the comment without having had an opportunity to review the precedent and jurisprudence to which Mr. Edwards refers and which may have a bearing, if not a strong bearing, on how subsection 10.(1) and proposed subsection 10.(2) might be read together.

Looking at the provisions as we would have them before us in the amended act, section 10 of the existing act becoming subsection 10.(1) followed by proposed subsection 10.(2), I would agree. I believe Mr. Edwards made the comment that the two subsections would be read together. The second in particular would be read, or should be read, with the first one in mind. Indeed, the proposed subsection begins with the words "For the purposes of subsection (1)". In clause 10 of the bill it is quite clear that it's intended that proposed subsection 10.(2) be read with reference to what will be subsection 10.(1) in section 10 of the existing act.

Mr. Chairman, my concern here regarding the language used in both provisions as they will come to coexist is that in my view, an ambiguity arises with the use not of the words "selection according to merit" or the meaning of "merit" but rather by the use of the word "competition". Insofar as we speak of the normal course being one of competition, it seems to me this has the necessary implication that there will be persons who will compete one against the other, with a view to the result being that the best qualified amongst the competitors, so to speak, would be the one selected for the position.

[*Translation*]

M. John Edwards (directeur, FP 2000, Commission de la fonction publique): Monsieur le président, il serait bon, je crois, de régler au préalable les questions d'ordre juridique. Votre conseiller juridique pourrait peut-être expliquer les liens entre les deux paragraphes en cause.

Je pense que par un effort de réflexion et de rédaction législative, on viendra au bout de cette difficulté en définissant de manière plus précise les circonstances dans lesquelles cette disposition viendrait à s'appliquer. Cela dit, je ne pense pas que nous puissions aboutir, comme votre collègue le souhaiterait, à une disposition parfaitement étanche—je ne suis d'ailleurs pas certain que cela soit souhaitable.

Je disais tout à l'heure que nous pourrions peut-être inclure, de manière précise, les programmes de formation, la reclassification et divers autres cas que la Commission voudrait retenir. Cela permettrait au moins d'indiquer l'intention générale du paragraphe. Je ne suis d'ailleurs pas certain que cela suffise. J'aimerais bien savoir quel est l'avis, sur ce point, de votre conseiller juridique. Selon les avis juridiques dont nous nous sommes nous-mêmes entourés, et sur lesquels nous estimons pouvoir nous fonder dans la mesure où ils nous viennent du ministère de la Justice, le projet de paragraphe 10.(2) doit être interprété à la lumière du paragraphe 10.(1) qui laisse effectivement entendre, selon la jurisprudence et les avis juridiques qui ont été transmis, que l'avancement ou le recrutement dans la fonction publique s'effectue normalement par voie de concours.

Si M. Walsh est disposé à nous en dire quelque chose, c'est avec plaisir que j'accueillerais son avis.

M. Rob Walsh (conseiller législatif général, Bureau du conseiller législatif): Monsieur le président, c'est très volontiers que je donnerais, au Comité, un avis sur le libellé des dispositions en cause, mais je dois, dès le départ, faire une réserve car je n'ai pas eu l'occasion d'examiner la jurisprudence à laquelle se réfère M. Edwards, jurisprudence susceptible d'influer considérablement sur l'interprétation conjointe qu'il convient de donner du paragraphe 10.(1) et du projet de paragraphe 10.(2).

Si l'on se situe dans le contexte de la loi modifiée, l'article 10 du texte actuel devient le paragraphe 10.(1), suivi par le paragraphe 10.(2). M. Edwards disait que les deux paragraphes doivent être lus conjointement et qu'en particulier le deuxième paragraphe doit être lu en tenant compte du premier. Le projet de paragraphe commence d'ailleurs par les mots «pour l'application du paragraphe (1)». Il découle clairement de l'article 10 du projet de loi que le projet de paragraphe 10.(2) doit être lu en conjonction avec ce qui sera le paragraphe 10.(1), c'est-à-dire l'article 10 du texte actuel.

Monsieur le président, ce qui me préoccupe ici au sujet du libellé des deux dispositions appelées à coexister dans la loi modifiée c'est qu'une ambiguïté nait non pas des mots «sélection au mérite» ou du sens qu'il convient d'attribuer au mot «mérite» mais plutôt du mot «concours». Dans la mesure où le concours est considéré comme la voie normale d'accès à la fonction publique, cela semble implicitement exiger qu'un concours soit organisé entre les candidats afin de choisir, parmi eux, le plus qualifié.

[*Texte*]

Looking now at section 10 in the act, which will become subsection 10.(1), there are two routes possible. One is selection according to merit by competition and the other is selection according to merit by such other process or personnel selection designed to establish the merit of candidates as the Commission considers is in the best interest of the Public Service.

• 1950

Now, in this latter route, it seems to me what is contemplated by proposed subsection 10.(2) of the bill is that one might have an assessment of candidates according to their competence, based on merit with reference to the standards of competence established by the Commission; that is to say, outside the context of a competition.

However, it would seem to me, again, going by the language of the two provisions, within the context of a competition the word "competition" would suggest that the selection according to merit would be on a relative or comparative basis and not based solely on the standard of competence the commission may establish.

Mrs. Catterall: Essentially, what the amendment is attempting to do is clarify—

The Chairman: Would you like to move your amendment?

Mrs. Catterall: Yes. I will move that clause 10 of Bill C-26 be amended by striking out lines 11 to 13 on page 5 and substituting the following:

as the Commission may establish as measured against the competence of other persons entered in the competition.

(3) A selection according to merit shall be deemed to have occurred when the better or best qualified person is appointed or proposed for appointment to the Public Service.

I think, in speaking to the amendment, the purpose of it is certainly to come a little closer to what has traditionally been the understanding of merit in the Public Service—that Canadians will get the best serving them, the best available at any given moment in time. I think it unfortunate we are retreating from a provision which has given Canadians one of the best public services in the world and is recognized as such internationally. I don't think it is doing any service to the public, who has come to expect that this will be the only basis on which people get hired by the government—they qualify, and they qualify better than anybody else.

I think there are perhaps other ways of handling this; one way is certainly to make some minor amendments to subsection 10.(1) that would have it read, for instance, "a process of personnel selection designed to establish the relative merit of candidates and lead to the appointment of the best qualified candidate". That would very clearly establish that this is the primary principle of merit and that any deviation from this is just that: a deviation from the primary principle.

Now, I don't know whether Mr. Edwards would like to comment on that as a preferred way of handling this, rather than go to the kind of amendment I have put forward.

[*Traduction*]

Or, l'article 10 de la présente loi, appelé à devenir le paragraphe 10.(1) de la loi modifiée, offre une alternative. Le premier terme est la sélection au mérite à l'issue d'un concours et l'autre est la sélection au mérite par d'autres modes de sélection du personnel permettant de déterminer le mérite des candidats et, selon la Commission, le mieux adapté aux intérêts de la fonction publique.

Dans le cadre de ce deuxième terme, il me semble que le paragraphe 10.(2) du projet de loi prévoit la possibilité d'évaluer la compétence des candidats et d'en déterminer le mérite au vu des critères de compétence fixés par la Commission, c'est-à-dire sans qu'il y ait nécessairement concours.

Selon le libellé des deux dispositions en cause, il me semble que le mot «concours» permet de penser que la sélection au mérite sera une opération relative ou comparative qui ne dépendra pas uniquement de ce critère de compétence fixé par la Commission.

Mme Catterall: Donc, le projet d'amendement doit permettre de préciser davantage. . .

Le président: Voulez-vous proposer votre amendement?

Mme Catterall: Oui. Je propose que l'article 10 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 8 et 9, page 5, de ce qui suit:

pétence fixées par celle-ci et sur un.

(3) Il est réputé y avoir eu sélection au mérite quand la personne la plus qualifiée est nommée à un poste de la fonction publique ou proposée pour un tel poste.

J'estime que ce projet d'amendement permettra de se rapprocher de l'idée de mérite telle qu'on le conçoit depuis longtemps dans la fonction publique, c'est-à-dire s'assurer qu'à un moment précis le candidat choisi était le meilleur des candidats disponibles. J'estime regrettable qu'il soit actuellement envisagé de s'éloigner d'un principe qui a permis de doter le Canada d'une fonction publique reconnue comme étant parmi les plus compétentes au monde. S'y prendre autrement ne serait pas rendre service au peuple canadien qui a pris l'habitude de voir les fonctionnaires nommés exclusivement en fonction du mérite.

Peut-être y a-t-il d'autres moyens de surmonter cette difficulté; on pourrait peut-être appporter de légères modifications au paragraphe 10.(1) afin lui faire dire, par exemple «mode de sélection du personnel permettant de déterminer le mérite relatif des candidats afin que soit nommé le candidat le mieux qualifié». Cela fixerait sans ambiguïté le sens premier qu'il convient d'attribuer au principe du mérite et ferait ressortir le caractère exceptionnel de tout écart par rapport à ce principe.

Je ne sais pas si cette solution convient à M. Edwards ou s'il est plutôt favorable au projet d'amendement que je proposais tout à l'heure.

[*Text*]

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I would prefer that the committee saw its way to leaving the wording as is in full recognition that what we are talking about is the administration of a complex area of public service administration in the hands of a parliamentary agent. This is not the government of the day imposing something that might be inappropriate under particular pressures of the time. It is a well-defended institution with great protections to its integrity, answerable to Parliament, who would exercise discretion in this area.

I really do not believe that in the next 100 years the Public Service Commission is going to wash its hands of the principle of merit through relative examination as the normal practice for appointment in the Public Service.

Ms Langan: When we talked about this at the last meeting—correct me if I am wrong—it was more or less conceded that the merit clause is key to this bill. I think you said that to the Public Service Commission this clause is critical to this bill in its current form.

• 1955

What concerns me and disturbs me is that you also indicated a number of times that the clause was intended in particular for training programs, apprenticeships and reclassifications. We talked about it for a long time and I think some compelling arguments were put forward and there was even some suggestion those arguments would be taken care of under the regulations.

I was concerned then and I continue to be concerned that we don't see the regulations, they're not before us, we have no idea. We also agreed, and I think counsel confirmed, that in industrial relation settings, those who are dealing with a grievance or arbitration don't come back to the legislative committee minutes to determine what the intent of legislation is.

I guess to some extent Mrs. Catterall has tried to address in this amendment and certainly in her comments again what we were trying to address last week, and that was if that is clearly the intent of this clause, why can we not have an amendment that would spell out just what you've said, that it's for training, it's for reclassification, it's for apprenticeships, rather than leave this gaping hole that's subject to misunderstanding, that's subject to misinterpretation down the line.

Quite frankly, to say it's not the government of the day, it's always subject to Parliament, there's no way you'll ever convince me that legislation does not reflect the government of the day.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I won't respond directly to that—

Ms Langan: I wasn't expecting a response to that.

[*Translation*]

M. Edwards: Monsieur le président, ma préférence serait plutôt pour le maintien en l'état du libellé actuel, car toute cette question relève du domaine très complexe qu'est l'administration de la fonction publique dont la tâche a déjà d'ailleurs été confiée à une créature du Parlement. On ne peut pas prétendre que le gouvernement actuel cherche à imposer, sous la pression des circonstances, une mesure mal adaptée à cette réalité. Il s'agit de reconnaître à une institution comptable devant le Parlement un pouvoir discrétionnaire en la matière, pouvoir que la Commission exercera avec l'intégrité qu'on lui reconnaît.

Il est peu vraisemblable qu'au cours des 100 prochaines années, la Commission de la fonction publique délaissera entièrement le principe du mérite au profit de l'examen relatif des compétences comme mode normale de recrutement à la fonction publique.

Mme Langan: Lors de la dernière réunion, nous avions déjà évoqué la question—je ne crois pas me tromper en disant cela—et je crois que nous avions reconnu que cette disposition relative au principe du mérite est un peu la clé de voûte du projet de loi. Vous aviez dit à l'époque que cet article revêt, aux yeux de la Commission de la fonction publique, une extrême importance dans le contexte du projet de loi tel qu'il est rédigé.

Ce qui me préoccupe beaucoup c'est que vous avez également, à plusieurs reprises, dit que cette clause visait surtout les programmes de formation, les programmes d'apprentissage et les mesures de reclassement. Nous avons parlé de cela longtemps et des arguments assez convaincants avaient été avancés à l'époque. Je crois même qu'il avait été prévu qu'on tiendrait compte de cela lors de l'élaboration du règlement.

Or ce qui me préoccupe beaucoup c'est que nous n'avons pas encore vu ce règlement et que nous ne pouvons donc pas savoir ce qu'il contient. Nous étions également convenus, et je crois que cela avait été confirmé par notre conseiller juridique, qu'en matière de relations du travail, les personnes appelées à se prononcer sur un grief ou à trancher dans le cadre d'un arbitrage n'ont pas pour habitude de consulter les procès-verbaux des comités législatifs pour s'informer de l'intention du législateur.

Je crois que Mme Catterall a justement tenté de remédier à cela au moyen de cet amendement et il était en effet difficile de voir pourquoi dans la mesure où c'est le but visé dans un article, nous n'adopterions pas un amendement précisant ce que vous venez de dire, à savoir que la disposition s'applique surtout aux programmes de formation, d'apprentissage et aux mesures de reclassement. Sans cela, nous ouvrons tout large la porte aux erreurs d'interprétation et aux malentendus.

Vous pouvez toujours dire que ce n'est pas une mesure voulue par le gouvernement actuel et que le Parlement conserverait la haute main en ce domaine. Vous ne me ferez tout de même pas croire que les mesures proposées ne se situent pas dans la ligne directe d'orientation décidée par le gouvernement.

M. Edwards: Monsieur le président, je ne voudrais pas répondre directement à ce que...

Mme Langan: Je ne m'attendais pas une réponse sur ce point.

[*Texte*]

Mr. Edwards: —but perhaps I'll pick up some of the general drift of the argument.

We have looked—and I was not aware of that when I made some earlier comments—at whether we could be more precise in the wording of this clause. I'm told that it is not an easy task, insofar as not all reclassifications should be protected by a judgment against competence rather than competition, nor should all training programs be against a standard competence rather than a relative competition or relative merit basis.

So it's a question of some will be, some will not be, but the commission does not want to have its hands tied that all must be governed by proposed subsection 10(2). So we could put in, I suppose, a reference that in the case of some reclassifications and some training programs as designated by the Public Service Commission, or such other special circumstances as the Public Service Commission feels is appropriate. But we're ending up with nothing that is, I would have thought, that reassuring. The reassurance, I believe, comes through the fact that Parliament will review the regulations and has every authority to review the regulations. That will be a dynamic situation and these regulations will change over time, I have no doubt of that.

Ms Langan: I guess you've just given me at least a compelling argument why maybe proposed subsection 10(2) should be removed entirely and not introduced. Not all apprenticeships, not all reclassifications, we don't want to have our hands tied.

I mean, quite frankly, if we don't want to have our hands tied, why are we putting it in here? I don't see anything in the bill that ties our hands, in the bill as it stood. Quite frankly, this is to me where the number's up and where we're really facing what this bill is all about, and that is the thin edge of the wedge to entirely change the system.

I haven't heard any argument, particularly now that you've introduced the argument of not all apprenticeships, not all reclassifications. I haven't heard any argument how this indeed helps the government, other than to put everybody in the same boat, and the same boat being—

Mr. Edwards: I don't follow the logic, Mr. Chairman. There is no desire on the part of the Public Service Commission, as I'm sure one of the members can attest to today, to suddenly over the next few years make the regular move in the Public Service be based against the standard and not by relative merit. Relative merit, as one of the members has said so eloquently, has been the basis for 70 years of the Public Service—

Ms Langan: Exactly.

Mr. Edwards: —and it will continue to be the normal practice.

[*Traduction*]

M. Edwards: . . .mais je tiens à apporter quelques précisions néanmoins.

Au moment de faire mes commentaires précédents, j'ignorais qu'on avait examiné la possibilité de donner à cet article un libellé plus précis. On me dit que ce n'est pas chose facile car il ne convient pas de soustraire nécessairement au concours toutes les mesures de reclassement pour les soumettre au seul examen des compétence et cela vaut également pour les programmes de formation.

Il ne s'agit pas de créer des catégories étanches, et la commission ne veut pas se lier les mains en soumettant l'ensemble des mesures en cause à un régime défini par le paragraphe 10(2). J'imagine que nous pourrions, effectivement, évoquer le cas précis de certaines mesures de reclassement ou certains programmes de formation désignés par la Commission de la fonction publique mais je ne suis pas certain que cela rassurerait ceux qui ont exprimé des préoccupations sur ce point. J'estime au contraire, que les rassurances nécessaires proviennent du fait que le Parlement sera appelé à se prononcer sur le projet de règlement et qu'il a toute latitude pour le modifier. Il ne s'agit pas de graver ces textes dans le roc. Le règlement qui finira par être adopté sera, à n'en pas douter, évolutif.

Mme Langan: Ce que vous dites là me porte à penser qu'il conviendrait peut-être de supprimer complètement le projet du paragraphe 10(2). Ainsi il ne serait pas du tout question de programmes d'apprentissage ou de mesures de reclassement et nous préserverions intact notre marge de manoeuvre.

Je ne vois vraiment pas pourquoi nous voudrions introduire une telle disposition dans la mesure où nous souhaitons préserver une entière latitude. Sous sa forme initiale, le projet de loi ne comprenait aucune disposition qui nous liait les mains. C'est là qu'on aperçoit la véritable raison d'être de ce projet de loi et où on entrevoit les éléments qui, petit à petit, permettront de transformer le système tout entier.

Maintenant que nous savons que cette disposition ne s'appliquera pas à l'ensemble des programmes d'apprentissage ou à toutes les mesures de reclassement, je comprends encore moins le pourquoi de la chose. En quoi cela va-t-il être utilisé au gouvernement, si ce n'est pour loger tous les fonctionnaires, quelle que soit leur situation, à la même enseigne, c'est-à-dire à l'enseigne de. . .

M. Edwards: Monsieur le président, je ne comprends pas très bien. La Comission de la fonction publique n'a nullement l'intention d'abandonner dans les quelques années qui viennent le principe du mérite au profit d'un simple critère de compétence. Un des membres du comité a rappelé avec éloquence que le principe du mérite est, depuis 70 ans, la pierre angulaire de la fonction publique. . .

Mme Langan: Justement.

M. Edwards: . . .et c'est sur la base de ce principe que continueront à se faire la grande majorité des nominations.

[*Text*]

• 2000

If we want reality to come out, Mr. Chairman, the number of appointments without competition today, due to patching up an old piece of legislation, is incredibly high. I do not know whether any of my colleagues can give us a figure. We are talking about enormous numbers of appointments without competition, without a measure of relative merit. Does one of my colleagues have a figure?

The Chairman: Mr. Soetens and Mr. Bellemare have indicated that they would like to speak to this amendment, and then hopefully we can go to the question. Mr. Soetens.

Mr. Soetens (Ontario): Thank you, Mr. Chairman. I think I would have a question of both Mr. Edwards and our legal counsel.

I would like to ask if the amendment now before us would take away from the commission the right to appoint someone who is in fact qualified but may not be the most qualified based on the amendment that is being put.

Mr. Edwards: Yes, it would.

Mr. Soetens: It would.

Mr. Edwards: As I read it, certainly the intent that I read behind Mrs. Catterall's amendment, and I am sure she will correct me if I am wrong, is to bring back the notion of relative merit.

Mr. Soetens: Are there other clauses in this bill that would allow you to override this amendment because of employment equity programs or for any other similar reason?

Mr. Edwards: I think the answer is no, to the best of our ability, though that is not a question we have addressed before.

Mr. Soetens: So even though there may be a clear interest on the part of the government to encourage visible minorities or women or other individuals to get into certain streams of the Public Service, there is no mechanism in this bill to allow you to appoint those people who are qualified, if this amendment carries?

Mr. Edwards: I am told that proposed subsection 5(1) as presently worded probably could do that. There is also still an exclusionary power, I believe, which is proposed subsection 35(2). So there are ways of getting around that in regard to employment equity. . .

Mr. Soetens: I would like a comment from our legal counsel on those same questions.

The Chairman: We have stood clause 5 on employment equity, so we will be coming back to that. Mr. Walsh, do you have anything to add?

Mr. Walsh: I would only ask whether in the first part of the question the member referred to this amendment. Were you referring to Mrs. Catterall's amendment?

Mr. Soetens: Yes, that is the one we are discussing.

[*Translation*]

Disons-le franchememt, monsieur le président, un nombre très élevé de nominations se fait aujourd'hui sans concours, et cela dans le cadre des textes actuels. Je ne sais pas si un de mes collègues pourra nous citer un chiffre précis à cet égard, mais beaucoup de nominations se font sans concours, c'est-à-dire sans que soit jugé le mérite relatif des divers candidats. Un de mes collègues pourrait-il nous en citer le chiffre?

Le président: M. Soetens et M. Bellemare ont exprimé l'intention de prendre la parole. J'espère que nous pourrons, ensuite, passer au vote. Monsieur Soetens.

M. Soetens (Ontario): Merci, monsieur le président. Ma question s'adresse à la fois à M. Edwards et à notre conseiller juridique.

J'aimerais en effet savoir si ce projet d'amendement empêchera la Commission de nommer quelqu'un qui, certes, a toutes les qualités requises mais qui n'est pas nécessairement le plus qualifié au regard de l'amendement qu'on vient de proposer.

M. Edwards: Oui.

M. Soetens: Ah bon.

M. Edwards: Si j'ai bien compris, l'amendement proposé par Mme Catterall vise en effet à tout faire dépendre du mérite relatif des candidats.

M. Soetens: Le projet de loi comprend-il d'autres articles permettant de passer outre aux dispositions prévues dans cet amendement en réponse, par exemple, aux exigences de programmes d'équité en matière d'emploi?

M. Edwards: Je crois pouvoir répondre que non bien que nous ne nous soyons pas en fait penchés sur cet aspect de la question.

M. Soetens: Le gouvernement peut donc avoir de très bonnes raisons d'encourager l'entrée, dans certains secteurs de la fonction publique, de membres de minorités visibles, de femmes ou d'autres groupes de personnes, si l'on adopte ce projet d'amendement, il n'y aura plus rien dans ce projet de loi qui vous permette de nommer, malgré leurs qualifications, les personnes appartenant à ces groupes-là?

M. Edwards: On m'affirme que le projet du paragraphe 5(1), sous sa forme actuelle, le permettrait probablement. Il y a aussi le pouvoir d'exclusion prévu dans le projet du paragraphe 35(2). Il existe donc, pour promouvoir l'équité en matière d'emploi, certains moyens de contourner. . .

M. Soetens: Notre conseiller juridique pourrait-il, lui aussi, répondre sur ce point?

Le président: Nous avons réservé l'article 5, qui traite d'équité en matière d'emploi, et nous y reviendrons donc. Monsieur Walsh, avez-vous quelque chose à ajouter sur ce point?

M. Walsh: Dans la première partie de sa question, l'honorable député fait-il allusion à cet amendement-ci? S'agit-il bien de l'amendement proposé par Mme Catterall?

M. Soetens: Oui, c'est bien celui dont nous sommes saisis.

[*Texte*]

Mr. Walsh: And whether it would have the effect of causing the Public Service Commission to no longer have the power to appoint someone who was not the best candidate. Is that your question?

Mr. Soetens: Yes.

Mr. Walsh: It seems to me that if the process of selection, as I said earlier, is in the second avenue, which is the one that is not the competitive one, then it seems to me that would be possible in that stream.

I am talking now about "such other process of personnel selection designed to establish", etc. I am reading from section 10 of the existing act. Section 10 of the existing act, which will become subsection 10(1), sets out two ways of selection according to merit. One is competition and the other is by "such other process", etc.

My comment earlier was to indicate that the word "competition" suggested to me that there would be a selection of a relative or comparative nature if you were in a competition context. If, however, the process for appointment is not the competition one but is some other process. . .

Mr. Soetens: But if there is a competition and five people apply and all five are qualified and the government therefore decides it wants to encourage a minority person for that position, would this amendment stop that from happening?

Mr. Walsh: There I would need to reserve to look at these other items that are referred to by the officials as to what might be in the way of overriding legislation.

The earlier point you made, though, is the relationship of the proposed subsection 10(2) to what is currently in the act. Proposed subsection 10(2) as proposed now says that selection according to merit may be on the basis of some standard of competence established by the commission. That is outside the comparative context.

Mr. Soetens: That is right, so that the government could in fact choose the person it wants if it wanted to encourage an employment equity situation.

Mr. Walsh: That is correct, except that I am just suggesting that I have trouble with the government doing that under proposed subsection 10(2) if the way the candidate has come forward is through a competition. Under subsection 10(1) I would have trouble with proposed subsection 10(2) being interpreted as allowing for that way of selection. It is the word "competition" that presents the problem.

Mr. Soetens: Thank you.

• 2005

M. Bellemare (Carleton—Gloucester): Il est évident que les membres du Comité, même ceux du côté du gouvernement, ont des inquiétudes quant à l'interprétation de cet article, qui est probablement l'article le plus important du nouveau projet de loi.

Le président de la Fonction publique a écrit à l'Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s sur le paragraphe 10(2) du projet de loi. Il explique que le paragraphe (2) est purement une exception et que la règle est le paragraphe 10(1).

[*Traduction*]

M. Walsh: Demandez-vous si cet amendement retirerait à la Commission de la fonction publique la possibilité de nommer quelqu'un autre que le meilleur candidat?

M. Soetens: C'est cela.

M. Walsh: D'après moi, dans la mesure où on se prononce pour le second mode de sélection, c'est-à-dire si l'on a pas recours à un concours, cela me semble effectivement possible.

Je pense notamment à la formule «soit par tout autre mode de sélection du personnel fondé sur le mérite des candidats». Je cite là l'article 10 du texte actuel. Or, cet article 10 du texte actuel, appelé à devenir le paragraphe 10(1) de la loi modifiée, prévoit deux modes de sélection fondés sur le mérite. Le premier est le concours et l'autre est «tout autre mode».

Comme je le disais tout à l'heure, le mot «concours» donne à penser que la sélection est fondée sur la comparaison de plusieurs candidats et l'évaluation de leurs mérites respectifs. Si, cependant, on choisit non pas en fonction d'un concours mais en fonction d'un autre mode de sélection. . .

M. Soetens: Mais, dans la mesure où on organise un concours entre cinq candidats, tous qualifiés, et que le gouvernement décide d'encourager la nomination d'un candidat appartenant à une minorité, pensez-vous que ce projet d'amendement s'y oppose?

M. Walsh: Il faudrait, avant de vous répondre, examiner les dispositions auxquelles ont fait allusion certains représentants de l'administration et dont certaines paraissent contenir des clauses dérogatoires.

Vous aviez, plus tôt, évoqué les liens existant entre le projet du paragraphe 10(2) et les dispositions actuelles de la loi. Or, le projet du paragraphe 10(2), tel que proposé, prévoit que la sélection au mérite peut être fondée sur des normes de compétence fixées par la Commission. Or, c'est une optique différente de celle de l'examen comparatif des candidats.

M. Soetens: C'est bien cela et le gouvernement peut donc décider d'attribuer un poste de façon à promouvoir l'équité en matière d'emploi.

M. Walsh: C'est exact, sauf que, d'après moi, on voit mal comment le gouvernement pourrait faire cela, aux termes du projet du paragraphe 10(2), dans la mesure où la sélection doit se faire par concours. Je vois mal comment, à la lumière du paragraphe 10(1), le projet du paragraphe 10(2) pourrait être interprété comme autorisant ce mode de sélection. C'est dans l'existence de ce mot «concours» que réside le problème.

M. Soetens: Je vous remercie.

Mr. Bellemare (Carleton—Gloucester): It is obvious that the members of the Committee, even those sitting on the government side, have concerns about the interpretation of this clause, a clause that is probably the most important one in the new bill.

The Chairman of the Public Service Commission wrote to the Economists, Sociologists and Statisticians Association regarding subclause 10(2) of the Bill. He explained that subclause (2) had been drafted as an exception and that subclause 10(1) constituted the rule.

[*Text*]

Si c'est l'exception, on devrait nommer les exceptions. L'autre jour, M. Edwards et son groupe ont expliqué que tel ou tel groupe qui était en processus d'apprentissage avait besoin de cette exception. C'est très logique et tout le monde était d'accord, mais ce n'est pas clair, et il peut y avoir mauvaise interprétation, même de la part des cours. Quand la cour fera face à des gens qui feront une demande d'interprétation, elle lira les deux parties de l'article, 10(1) et 10(2).

Il y a quasiment une polémique là-dessus. On parle de reclassification. D'après ce que j'ai cru comprendre, le groupe de M. Edwards disait que la reclassification se faisait par le Conseil du Trésor.

M. Edwards a dit tout à l'heure que, lorsqu'il y avait de l'opposition à des nominations, c'était la Commission qui s'occupait de protéger les fonctionnaires, en somme, le grand public.

La Commission n'a-t-elle pas passé devant la cour à plusieurs reprises? Est-ce que la Commission n'est pas présentement contestée en cour depuis février 1992 sur ce qu'on appelle en anglais les *transfer exclusion cases*? *Why should we trust the Public Service Commission* à l'avenir?

Monsieur le président, cet article, d'après moi, est l'article clé du projet de loi. Si on en croit les explications de M. Edwards et son groupe, on fait un concours pour trouver les meilleures personnes. Il a mentionné le recrutement très rapidement au début de la réunion, et j'ai pris note de ce qu'il a dit. Lorsqu'il a été question de concours pour combler un poste à l'intérieur de la Fonction publique, c'est-à-dire une promotion, M. Edwards n'a jamais parlé de concours.

Étant donné ce fait, et étant donné que M. Walsh a dit au début de la réunion qu'il offrait son opinion à brûle-pourpoint, sans faire référence aux précédents ou à la jurisprudence, si nous sommes sérieux et honnêtes, nous allons demander à notre légiste de nous référer à des précédents et de nous dire que les deux dispositions ne sont pas contradictoires, mais bien complémentaires, et qu'elles sont correctes telles quelles, ou qu'on devrait y apporter tel ou tel amendement.

The Chairman: I think we have had the question. I don't know, Mr. Edwards, whether it is similar to other questions you have answered on this.

Mr. Edwards: All I would add, Mr. Chairman, is that I believe the figure for appointments without competition, under the rather battered piece of legislation we now have, is in the order of 30,000 or 40,000 a year. So enormous numbers of reclassifications and other actions do not invoke at this stage a competition by way of making the appointment.

• 2010

Mrs. Catterall: I have a final question, Mr. Edwards. I wanted to respond a bit to what Mr. Soetens had to say. The problem is not that we've had too much merit and that's why there aren't members of disadvantaged groups at all levels of

[*Translation*]

Exceptions should be spelled out. The other day, Mr. Edwards and his group explained that such and such a group, which was in an apprenticeship-type situation, needed this exception. This made sense and everybody agreed to it. However, it is not clear and there could be some misinterpretation, even by the courts. When the court is called upon to make an interpretation, it will read both parts of the clause, namely, 10(1) and 10(2).

There is considerable controversy here. Reference has been made to reclassification. If I have understood correctly, Mr. Edwards' group said that it was the Treasury Board that was responsible for reclassification.

Mr. Edwards said previously that when there was any opposition to an appointment, the Commission was reponsible for protecting the employees, and really the general public.

Is it not true that the Commission has been taken to court several times? Is it not true that the Commission is currently before the courts for what is referred to in English as "transfer exclusion cases", and that this case has been before the courts since February 1992? *Pourquoi est-ce qu'on devrait faire confiance à la Commission de la Fonction publique* in the future?

Mr. Chairman, in my opinion, this clause is the key clause of the bill. If we are to believe the explanations provided by Mr. Edwards and his group, competitions are held to find the best people. At the beginning of the meeting, he talked very briefly about hiring. I wrote down what he said. When we discussed competitions for staffing a position within the Public Service, namely in the case of a promotion, Mr. Edwards never spoke about a competition.

Bearing this in mind, and given that Mr. Walsh said at the outset that he was giving his immediate opinion, without referring to any precedents or case law, if we are serious and honest about this, we will have to ask our legal counsel to refer us to precedents and to tell us that the two provisions are not contradictory but complementary, and that they are correct as they stand, or else we will have to make amendments.

Le président: Je crois que nous avons compris la question. Je ne sais pas, monsieur Edwards, si cette question ressemble à d'autres pour lesquelles vous avez déjà fourni une réponse.

M. Edwards: J'aimerais simplement ajouter, monsieur le président, que, si je ne me trompe pas, le chiffre pour ce qui est des nominations sans concours, en vertu de la loi en vigueur depuis assez longtemps, est de l'ordre de 30,000 ou de 40,000 par année. En effet, pour de nombreuses reclassifications et pour d'autres décisions, il n'est pas nécessaire d'avoir recours à un concours pour nommer quelqu'un.

Mme Catterall: J'ai une dernière question à vous poser, monsieur Edwards. Je veux répondre à ce que disais monsieur Soetens. Le problème ne réside pas dans le fait qu'on a trop bien appliqué le principe du mérite, ce qui explique pourquoi

[*Texte*]

the Public Service. The problem is that we've had too little merit judgment, and that people have been judged on their sex or the colour of their skin or a particular disability they have rather than on their merit as candidates.

Mr. Soetens: You said we had the best Public Service ever.

Mrs. Catterall: It doesn't mean it can't be perfect.

Any disadvantaged group will be happy to accept a system based on pure merit without any of those biases coming into it. The transfer exclusion case was very clear that what's being set up in this legislation under deployments and what's being set up here is not in accordance with the merit principle. That was a decision of the courts.

I have one question to ask Mr. Edwards before we vote on this. Proposed subsection 10.(2) gives the definition of merit. Can you tell me whether you agree with the general definition of merit that's been applied for the last 70 years? Perhaps I should be asking this question of the commission, not Mr. Edwards, because they're responsible for implementing it.

In general, selection according to merit means the selection of the best qualified person to fill a position. Do you agree with that definition? If you do, will you tell me where in this act I find that definition? As far as I can see, I only find the exception.

Ms Ginette Stewart (Commissioner, Public Service Commission): As you pointed out, there is no definition of merit in the legislation. Merit over the years has been defined by the courts as meaning the best qualified candidate. This is as a result of the current section 10 in the legislation, which would become subsection 10.(1).

The commission has absolutely no problem with subsection 10.(1) and proposed subsection 10.(2). In our opinion, both deal with merit. In both situations we are saying that the purpose of merit is to find competent individuals. Regardless if we use subsection 10.(1) or proposed subsection 10.(2), in both cases we're dealing with trying to find competent individuals.

In subsection 10.(1) we find competent individuals through relative assessment of their merit. In proposed subsection 10.(2) we find individuals competent in relation to a standard of competencey in certain circumstances only, in circumstances only as defined by the commission through regulations. This is the commission's position.

The Chairman: Ms Langan has caught the chairman's eye.

Ms Langan: Mr. Chairman, everyone seems to be acknowledging that there are all kinds of. . . I think you said there were 40,000 reclassifications a year without competition, give or take one or two thousand. I guess it probably is past practise. Nobody is having difficulty living with it. Everybody can live with it now.

[*Traduction*]

nous n'avons pas à tous les niveaux de la fonction publique des membres des groupes de personnes handicapées. Le problème est plutôt un manque de jugement en évaluant le mérite des candidats, c'est-à-dire qu'on a jugé les personnes en fonction de leur sexe, de la couleur de leur peau ou de leur handicap particulier. On devrait plutôt les juger en fonction de leur mérite en tant que candidats.

M. Soetens: Mais vous venez de dire que nous avons la meilleure fonction publique du monde.

Mme Catterall: Ce qui ne nous empêche pas de chercher la perfection.

Tout groupe de personnes handicapées accueillera avec plaisir un système fondé sur le mérite, sans tous ces préjugés. Le cas de mutation exemptée démontre clairement le but visé en vertu de cette loi pour ce qui est du déploiement du personnel et il faut reconnaitre que ce n'est pas conforme au principe du mérite. Voilà la décision des tribunaux.

Il me reste une question que j'aimerais poser à M. Edwards avant de procéder au vote. Le paragraphe 10.(2) définit ce qu'on entend par le mérite. Pourriez-vous me dire si vous acceptez la définition générale de mérite qu'on applique depuis 70 ans? Je devrais peut-être plutôt demander à la Commission de répondre à cette question, et non pas à M. Edwards, parce que c'est la Commission qui est responsable de l'application du principe.

En général, la sélection en fonction du mérite veut dire la sélection de la personne la plus compétente pour combler un poste. Êtes-vous d'accord avec cette définition? Si c'est le cas, pourriez-vous me dire où dans ce projet de loi je pourrais trouver cette définition? Tout ce que je vois, c'est l'exception.

Mme Ginette Stewart (commissaire, Commission de la fonction publique): Comme vous l'avez signalé, le projet de loi ne comprend pas une définition du mérite. Au fil des ans, les tribunaux se sont entendus que le principe du mérite voulait dire le choix du candidat le plus compétent. Cela découle de l'article 10 de la loi actuelle, ce qui deviendrait le paragraphe 10.(1).

La Commission n'a aucun problème pour ce qui est du paragraphe 10.(1) ou du paragraphe 10.(2) proposés. D'après nous, ces deux paragraphes respectent le principe du mérite. Dans ces deux contextes, nous disons que le but de la sélection au mérite est de trouver les personnes compétentes. Le fait de se servir soit du paragraphe 10.(1) ou du projet de paragraphe 10.(2) a très peu d'importance. Dans les deux cas, nous cherchons à trouver les personnes compétentes.

Selon le paragraphe 10.(1), nous trouvons les personnes compétentes par l'examen comparatif de leur mérite. Selon le paragraphe 10.(2) proposé, nous trouvons les personnes compétentes, dans les circonstances déterminées par règlement de la Commission, en nous fondant sur des normes de compétence. Cela résume la position de la Commission.

Le président: Je donne la parole à Mme Langan.

Mme Langan: Monsieur le président, il me semble que tout le monde reconnaît qu'il existe toutes sortes de. . . Je crois que vous avez dit que 40,000 reclassifications sont effectuées chaque année sans concours, avec une marge d'erreur de mille ou de deux mille. C'est probablement la procédure établie et personne n'a de difficulté à s'y adapter. Je crois que tout le monde peut accepter cela à l'heure actuelle.

[*Text*]

What is bothering me is whether or not proposed subsection 10.(2) is really a way to end-run the decision of the court.

Mr. Edwards: The decision of the court that was quoted, Mr. Chairman, was in regard to the transfer exclusion order, which is not in proposed subsection 10.(2). Furthermore, I might add, Judge Rouleau made it clear that he felt there needs to be more flexibility. He did not question that. He just said it was not up to the commission to force flexibility through the present legislation. Rather, Parliament should decide on how much more flexibility should exist. Indeed, I assume that is one of the tasks for this committee.

• 2015

Ms Langan: So there has never been a decision of the court that has made it a good idea for 10.(2) to be introduced, from the point of view of the commission?

Mr. Len Slivinski (Director General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission): There is no decision in a court that says a proposition like 10.(2) is welcomed or not welcomed. It has never been tested in any manner whatsoever.

Ms Langan: Okay.

The Chairman: The chair is going to call the question. We've had discussion on it and there doesn't seem to be any movement.

Ms Langan: It's my understanding that at this point in dicussion any member who has a question or wants to speak before a vote is taken on clause-by-clause has that opportunity.

The Chairman: That's correct, but I have listened to the questions and we seem to be covering the same ground that's been discussed on number one, and Mr. Bellemare in his last question repeated a question that the witness really couldn't add anything to. I'm trying to move on. I recognize the members have said this is an important clause, but I'm trying to move on.

Mr. Bellemare, if you have a question, you could put it to the witnesses if it's along a different line.

M. Bellemare: C'est du nouveau.

The Chairman: I'll listen carefully.

M. Bellemare: D'ailleurs, ce n'est pas fait dans le but de retarder le vote.

Je demanderais à l'administrateur, M. Jim Edwards, de nous écrire une note de service nous donnant sa définition du principe de mérite, et cela dans le contexte suivant: est-ce qualitatif ou comparatif, c'est-à-dire relatif, premièrement lors de l'entrée à la Fonction publique, et deuxièmement dans le système de promotion à la Fonction publique?

S'il pouvait envoyer à tous les membres du Comité une note expliquant ceci, j'en serais heureux. On peut passer immédiatement au vote, sans attendre pour la réponse, parce qu'on sait très bien comment le vote va se dérouler. Cependant, il est très important pour le grand public et pour les parlementaires de savoir quelle est aujourd'hui la définition du principe de mérite.

[*Translation*]

Ce qui me préoccupe c'est de savoir si le paragraphe 10.(2) constitue, en effet, une façon de contourner la décision du tribunal.

M. Edwards: La décision du tribunal citée, monsieur le président, portait sur l'ordonnance de mutation exemptée, ce qui n'est pas envisagé par le paragraphe 10.(2) proposé. De plus, j'aimerais ajouter que le juge Rouleau a fait savoir de façon très claire qu'il voulait plus de souplesse. Il n'a pas contesté cette necessité, il a simplement dit que la Commission ne devrait pas imposer cette souplesse ou latitude par l'entremise de la loi actuelle. Le Parlement devrait plutôt décider du degré de latitude nécessaire. En effet, je présume que l'étude de cette question fait partie des tâches de ce Comité.

Mme Langan: Il n'y a donc jamais eu de décision d'un tribunal qui aurait favorisé l'introduction de l'alinéa 10.(2), au moins du point de vue de la Commission?

M. Len Slivinski (directeur général, Direction de l'élaboration des politiques et programmes de dotation, Commission de la fonction publique): Il n'y a aucune décision de tribunal indiquant qu'une telle proposition serait désirable ou non. La question n'a jamais fait l'objet d'une étude de ce genre.

Mme Langan: Bon.

Le président: Il est temps de voter. Nous avons débattu de la question et je considère qu'on ne progresse plus dans nos délibérations.

Mme Langan: Si je ne m'abuse, pendant une étude article par article, tout député qui a une question à poser ou quelque chose à dire a le droit de prendre la parole avant le vote.

Le président: C'est exact. Mais les questions nous ramènent au même sujet de thèse dont nous avons discuté avec l'article numéro un, et pendant sa dernière intervention, M. Bellemare a répété une question à laquelle le témoin avait déjà répondu. Le témoin n'avait rien à ajouter. J'essaie d'avancer. J'accepte que le Comité considère cette clause importante, mais j'essaie toujours d'avancer.

Monsieur Bellemare, si vous avez une question différente pour nos témoins, allez-y.

Mr. Bellemare: Yes, this is a different question.

Le président: J'écouterai avec attention.

Mr. Bellemare: I am not trying to delay the vote.

I would like to ask the Manager, Jim Edwards, to send us a memo with his definition of the merit principle. When employees initially join the public service, and later move through the promotion system, is merit a qualitative or a comparative—that is, relative—standard?

I would like you to send all committee members a memo clarifying the definition. We can vote right now, without waiting for the answer, since we know very well how the vote will go. However, it is very important both for parliamentarians and the general public to know exactly how the merit principle is currently defined.

[*Texte*]

The Chairman: We'll go to Mr. Edwards, if he could respond to that.

Mr. Edwards: I'm not sure if I can.

The Chairman: Looking at the clause, the regulation is written by the commission. Although Mr. Edwards might have his opinion, it's really the commission, and I believe that's the comments back, that writes the regulations.

M. Bellemare: J'apprécie votre commentaire. Donc, j'adresse la question à la Commission de la Fonction publique. La Commission peut nous répondre demain, après-demain ou dans une semaine. Si la question a été mal comprise, je pourrai, après ou durant la réunion, expliquer à la commissaire de la Fonction publique ce que je veux dire par ma question.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, if it's a question of putting such a statement on the historical record, we'd be happy to do so. There's no problem on that score. We would certainly have something in a week or two. No problem.

Amendment negatived

The Chairman: Turning to page 26, amendment N-11 has been ruled out of order.

Mrs. Catterall: Can I ask for a clarification as we go through our amendments why this particular amendment is out of order?

The Chairman: Okay. In this particular case it refers to *Beauchesne's*, sixth edition, citation 698, clause (6), which reads: "An amendment to delete a clause is not in order, as the proper course is to vote against the clause standing part of the bill"—reference *Journals* June 23, 1920. So the clause can be removed by the members voting against the clause. Beauchesne has ruled that you can't have an amendment to delete the clause because you delete the clause by voting against the clause.

• 2020

Mrs. Catterall: In other words, you can delete a portion of a clause but not the entire clause?

The Chairman: That's correct. We'll move on to an amendment that Mrs. Catterall may wish to move that has been initialled L-5. Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, I think perhaps this is an amendment that we should not deal with at this point in time because it is very much relative to the matter that is now under consideration by the officials and by the minister with respect to employment equity. It is entirely a consequence of whatever we do with clause 5.

I don't know where that leaves that procedurally. We have not yet amended clause 10 in any way. We could stand it for consideration of this or another amendment that would be compatible with whatever is decided on.

The Chairman: Mr. Edwards, would you like to comment?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, no one wants to see swifter progress on this bill than I do, and I'm sure there are others with me. That being said, we are entertaining very seriously the question that has been raised in regard to clause 5 by

[*Traduction*]

Le président: Aimeriez-vous répondre, monsieur Edwards?

M. Edwards: Je ne suis pas sûr de pouvoir répondre.

Le président: D'après l'article, c'est la Commission qui écrit le règlement. Même si M. Edwards a une opinion, c'est la Commission qui écrit le règlement. Voilà les commentaires.

M. Bellemare: I appreciate your remarks, and will therefore put the question to the Public Service Commission. The Commission can take a few days, or even a week, to answer. If the question is not clear, I can take some time during or after this meeting to tell the Public Service Commissioner exactly what I mean.

M. Edwards: Monsieur le président, si vous voulez une définition officielle qui passera à l'histoire, il n'y a aucun problème. Nous aurons certainement une réponse pour vous dans une semaine ou deux.

L'amendement est rejeté

Le président: Passons à la page 26. L'amendement N-11 a été déclaré irrecevable.

Mme Catterall: Pourquoi est-ce que cet amendement particulier est irrecevable?

Le président: À cause des règlements dans la 6e édition du *Beauchesne* portant sur la recevabilité des amendements en comité. Laissez-moi vous lire la citation 698, clause (6): «Il est interdit au président du comité de recevoir un amendement s'il ne vise qu'à supprimer un article, puisqu'il suffit dans ce cas de voter contre l'article en question» (*Journaux*, 23 juin 1920). L'article peut donc être supprimé rien que par un vote négatif. Donc, d'après *Beauchesne*, un amendement ne visant qu'à supprimer l'article en question serait irrecevable parce que l'article sera automatiquement supprimé si les membres du comité votent contre son adoption.

Mme Catterall: En d'autres mots, on peut supprimer une partie d'un article mais pas l'article entier?

Le président: C'est exact. Passons à un amendement de Mme Catterall, l'amendement L-5. La parole est à vous madame Catterall.

Mme Catterall: Monsieur le président, on devrait peut-être réserver cet amendement. Il porte sur des questions d'équité en matière d'emploi sur lesquelles se penchent les fonctionnaires et le ministre en ce moment même. Le sort de cet amendement dépendra de notre décision sur l'article 5.

Je ne sais pas quel effet cela aura sur la procédure à suivre. L'article 10 n'a pas encore été modifié. Nous pouvons donc réserver cet amendement—ou d'autres amendements conséquents—jusqu'à ce que nous finissions l'examen de l'article 10.

Le président: Un commentaire, monsieur Edwards?

M. Edwards: Monsieur le président, je suis le premier à vouloir avancer rapidement dans notre étude de ce projet de loi. Je suis sûr que d'autres ont la même idée. Mais cela dit, nous nous penchons très sérieusement sur la question

[*Text*]

Mrs. Catterall. She is absolutely correct that this is part of that overall package on employment equity. In that sense, if your indulgence continues to allow us to carry clause 5 for another day or two, I think it would be logical to stand this as well, despite my ambition to see clause 10 put to bed once and for all.

The Chairman: Mrs. Catterall has made a suggestion. Is there unanimous consent? This amendment hasn't been moved yet—

Mrs. Catterall: No, it has not been.

The Chairman: —but we could stand the clause. Then, when we deal with clause 5, this would be the last amendment we have to deal with in clause 10. The two are directly related. Is there unanimous consent?

Some hon. members: Agreed.

Clause 10 allowed to stand

On clause 11

The Chairman: With clause 11 we have an amendment. By unanimous consent an amendment and the clause were allowed to stand on May 6.

Ms Langan: It was probably defeated, Mr. Chairman.

The Chairman: Clause 12 was negatived. We move to page 29-A.

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, A and B are identical amendments. I am sorry I duplicated Ms Langan's amendments by mistake, Mr. Chairman.

The Chairman: They are the same amendment.

Mrs. Catterall: Yes.

The Chairman: English and French translation. Do you wish to move the amendment to clause 11?

Mrs. Catterall: I do not see any point in moving the same amendment.

The Chairman: Oh, it is the same amendment.

Mrs. Catterall: In fact, it might be. I am not sure.

The Chairman: Yes, it is the same amendment. There's no sense moving that.

We'll move then to page 29-C on clause 11. Mrs. Catterall.

• 2025

Mrs. Catterall: I move to amend clause 11 of Bill C-26 by striking out lines 32 and 33 on page 5 and substituting the following therefor:

Shall assure that no standard is prescribed or applied that would disadvantage any person or group of persons by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.

Again, Mr. Chairman, this is related to employment equity, but I don't think it's so tightly related that we have to delay consideration of this amendment, or this clause, until we resolve this. This is just simply a slightly revised wording

[*Translation*]

soulevée par Mme Catterall, en ce qui concerne l'article 5. Elle a absolument raison—cela fait partie du régime global d'équité en matière d'emploi. Donc, si vous nous permettez de réserver l'article 5 pour un jour ou deux, il serait logique—et je dis cela malgré mon désir de prendre une décision définitive sur l'article 10—de réserver cet amendement aussi.

Le président: Mme Catterall a fait une suggestion. Avons-nous le consentement unanime du comité? Cet amendement n'a pas encore été proposé. . .

Mme Catterall: Non, il n'a pas été proposé.

Le président: . . .mais nous pourrions réserver l'article. Donc, une fois qu'on arrivera à l'article 5, cet amendement-ci serait le dernier portant sur l'article 10. Les deux sont directement liés. Avons-nous le consentement unanime du comité?

Des voix: D'accord.

L'article 10 est réservé

Article 11

Le président: Il y a un amendement portant sur l'article 11. Le 6 mai, il y a eu consentement unanime de réserver la modification et l'article.

Mme Langan: L'amendement a probablement été rejeté, monsieur le président.

Le président: L'article 12 a été rejeté. Passons à la page 29-A.

Mme Catterall: Monsieur le président, les amendements A et B sont identiques. Je dois m'excuser; j'ai reproduit par inadvertance les amendements de Mme Langan.

Le président: Les amendements A et B sont identiques?

Mme Catterall: Oui.

Le président: L'anglais et la traduction française. Voulez-vous proposer l'amendement à l'article 11?

Mme Catterall: Il serait inutile de proposer le même amendement.

Le président: Oh, c'est le même amendement.

Mme Catterall: En fait, cela pourrait être le même amendement. Je ne suis pas sûre.

Le président: Oui, il est identique. Il serait inutile de le proposer.

Passons à la page 29-C, un amendement à l'article 11. Madame Catterall.

Mme Catterall: Je propose que l'article 11 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 27 à 30, page 5, de ce qui suit:

telles normes, la Commission veille à ce que n'interviennent pas à l'égard de qui que ce soit, dans la procédure de sélection, de distinctions fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la

Encore une fois, monsieur le président, cet amendement se rattache à la question de l'équité en matière d'emploi, mais pas au point de nous forcer à reporter l'étude de cet amendement, ou de cet article, jusqu'à ce que nous ayons

[*Texte*]

of what is already in clause 11 of the bill. The difference is that the wording in the clause of the bill, quite frankly, is an older view of employment equity. It assumes there are standards there that openly discriminate.

The proposed wording I have imposes a more positive duty on the commission to assure that it doesn't prescribe any standards that prove to be a disadvantage to any group. I guess it's a very slight distinction. Subsection 12.(3) as it's now written in clause 11 says the commission has to make sure it doesn't discriminate. The revised wording says it has to do more than that. It has to ensure that none of the standards it prescribes do constitute a barrier to employment for any group.

For instance, prescribing a height requirement might not be active discrimination, but the effect of it is to provide a barrier to people of certain ethnic groups, the vast majority of women, and so on.

I don't know if there has been an opportunity for either Ms Stewart or Mr. Edwards to have a look at this and to see whether, in fact, this is an acceptable and more effective wording than what was originally proposed in the bill.

The Chairman: I'm just looking back at the notes here. We had amendments in clause 11 and amendments in clause 12. Although they were close and the substance was different, we decided to stand clauses 11 and 12 so that we could go back to clause 5. Indeed, the arguments will be close—

Mrs. Catterall: In other words, these are stood until we resolve all of the issues around clause 5.

The Chairman: Yes. But the members made it quite clear that, indeed, although the wording of the amendments appears to be very similar, the substance of each amendment would require some different comment. So that's why we had stood clauses 11 and 12. It tied in with a lot of the discussion on clause 5. That's why we stood clauses 11 and 12 the other day.

Mrs. Catterall: Okay. So we're going to leave standing clauses 11 and 12 until we get back—

The Chairman: I would like to leave 11 and 12 and pick it up with clause 5. That was why we stood clauses 11 and 12 the other day.

Mrs. Catterall: Okay.

The Chairman: One of the members is looking at me. Again, I did clarify that although it appears the substance of the amendments seems to be the same, there are different reasons for moving a different amendment in clause 5 versus clauses 11 and 12. Ms Langan pointed that out in her comments the other day.

Ms Langan: It's quite clear that sexual orientation, when it comes to benefits, etc., and to what Mrs. Catterall is talking about, employment equity, is quite different from this clause, which is dealing with human rights, essentially. So I

[*Traduction*]

résolu cette question. Il s'agit simplement d'une version légèrement modifié du texte actuel de l'article 11 du projet de loi. La différence, c'est que le libellé employé dans le projet de loi, bien franchement, dénote une conception dépassée de l'équité en matière d'emploi, en présumant qu'il existe des normes ouvertement discriminatoires.

La version que je propose impose une tâche plus positive à la Commission, c'est-à-dire de s'assurer qu'elle ne prescrit pas de normes qui se révèlent désavantageuses pour un groupe donné. Je suppose que la nuance est mince. Le paragraphe 12.(3) qui figure actuellement à l'article 11 prévoit que la Commission doit veiller à ne pas faire de discrimination. Le texte révisé l'obligerait à faire davantage, c'est-à-dire à veiller à ce qu'aucune des normes qu'elle prescrit ne constitue un obstacle à l'emploi pour quelque groupe que ce soit.

Par exemple, l'adoption d'exigences relatives à la taille ne constitue peut-être pas de la discrimination active, mais elle a pour effet d'exclure les gens de certains groupes ethniques, la grande majorité des femmes, et ainsi de suite.

Je ne sais pas si Mme Stewart ou M. Edwards ont eu l'occasion de jeter un coup d'oeil là-dessus pour déterminer si cette version serait acceptable et si elle serait plus efficace que celle qui était proposée à l'origine dans le projet de loi.

Le président: Laissez-moi regarder mes notes un instant. Nous avions des amendements à l'article 11 et à l'article 12. Ils se ressemblaient, mais ils étaient différents quant au fond. Nous avons donc décidé de reporter les articles 11 et 12 de façon à pouvoir revenir plus tard à l'article 5. En fait, les arguments seront semblables...

Mme Catterall: Autrement dit, ces articles sont reportés jusqu'à ce que nous ayons répondu à toutes les questions que soulève l'article 5.

Le président: Oui. Mais les membres du comité ont indiqué très clairement que, même si le libellé des amendements semble très semblable, il faudra une discussion de fond sur chacun d'eux. C'est pour cela que nous avions décidé de reporter les articles 11 et 12, puisque cela se rattachait dans une large mesure à la discussion portant sur l'article 5. C'est pourquoi nous avons reporté les articles 11 et 12 l'autre jour.

Mme Catterall: D'accord. Donc, les articles 11 et 12 sont reportés jusqu'à ce que nous retournions...

Le président: J'aimerais que nous laissions de côté les articles 11 et 12 et que nous en reparlions en même temps que l'article 5. C'est pour cela que nous avions reporté les articles 11 et 12 l'autre jour.

Mme Catterall: D'accord.

Le président: Il y a un membre du comité qui me regarde. Encore une fois, j'avais précisé que, même si ces amendements semblent identiques quant au fond, le dépôt d'amendements différents pour l'article 5 et pour les articles 1 et 12 se justifie par des arguments différents. Mme Langan l'avait souligné l'autre jour.

Mme Langan: Il est tout à fait clair que l'orientation sexuelle, en ce qui concerne les avantages sociaux par exemple, et ce dont Mme Catterall veut parler à savoir l'équité en matière d'emploi, n'a rien à voir avec cet article,

[*Text*]

don't object if you want to continue to stand this, but it's quite a different matter. Possibly we should continue to stand it. Every day we continue to stand it there's more evidence that there should be that amendment in this clause.

The Chairman: This was the discussion we had the other day. Ms Langan again points out that they are different issues, but we made the decision the other day to stand it. We'll continue to stand until we start clause-by-clause. Mr. Soetens.

• 2030

Mr. Soetens: Just a question, if I might, to Mrs. Catterall. She deletes lines 32 and 33, which therefore means that on line 34 you repeat colour, religion, age and sex again, and then you add mental or physical disability. If you drop line 34 you drop marital status, and I am not sure if you have quite the right numbering sequence in your proposed amendment. You might just have a look at that.

Mr. Walsh: At this point maybe I can point out that 29E in the book of amendments is the motion that I think is meant to be made here. Mrs. Catterall's motion, as reflected in the document number 29C was reviewed for those kinds of oversights and so 29E is the one that I think—

Mrs. Catterall: Will we take out 29C and 29E? Is that what you are talking about? Thank you.

The Chairman: So it was 29E then that... We'll stand that one

Of course 29G was stood, proposed subsection 12.(1) as discussed on Thursday.

Page 30, which is "see Joy's notes"... That can be removed from the thing.

Mr. Soetens: Can we see your notes anyway?

Ms Langan: No, they're secret. That's why you can take it out. You are not going to get to see them.

Mrs. Catterall: Did you write this in vanishing ink?

Ms Langan: It was submitted in error.

The Chairman: Mrs. Catterall, if we go to page 29H, we are going to stand clause 11. Do you want to move this amendment at this time or do you want to pick it up again in sequence with the other...? I guess it has to be picked up in sequence with the other ones. We are standing clause 11, so we'll have to pick that, because if we discuss that one now we put ourselves into the same jeopardy the chair put the committee in when we were dealing with clause 2. So we are standing clause 11.

Mrs. Catterall: Could we clear out any underbrush possibly by discussing this amendment at this time before we...?

The Chairman: No. We had also stood clause 12 for the same reasons we had stood clause 11, and so I think we will continue to stand clause 12.

[*Translation*]

qui porte essentiellement sur les droits de la personne. Je n'ai donc aucune objection si vous décidez de laisser cela de côté pendant encore un certain temps, mais c'est une question tout à fait différente. Nous devrions peut-être la laisser de côté encore. Mais chaque fois que nous le faisons, il semble de plus en plus évident que cet article devrait être modifié.

Le président: C'est ce dont nous avons parlé l'autre jour. Mme Langan souligne encore une fois qu'il s'agit de questions différentes, mais nous avions décidé l'autre jour de reporter ces articles. Nous allons nous en tenir à cette décision jusqu'à ce que nous commencions l'étude article par article. Monsieur Soetens.

M. Soetens: Une petite question, s'il-vous-plaît, pour Mme Caterall. Elle supprime dans la version anglaise les lignes 32 et 33, ce qui signifie qu'on répète à la ligne 34 les mentions de couleur, de religion, d'âge et de sexe, après quoi on ajoute la déficience physique ou mentale. Mais si vous laissez tomber la ligne 34, vous laissez tomber aussi l'état matrimonial; en outre, je ne suis pas sûr que vous ayez la bonne séquence numérique dans l'amendement que vous proposez. Vous pourriez peut-être regarder cela.

M. Walsh: Permettez-moi de souligner que c'est l'amendement 29E, dans la liasse, qui correspond à la motion qui devrait être déposée. La motion de Mme Caterall, qui correspondait au numéro 29C, et au 29D, en français, a été corrigée par la motion 29E, et 29F en français; c'est donc celle là qui devrait être...

Mme Catterall: Alors, nous retirons 29C et 29D? C'est bien ce que vous dites? Merci.

Le président: C'est donc 29E et 29F qui... Nous allons reporter cette motion.

Bien sûr, nous avions reporté jeudi la motion 29G, qui porte sur le paragraphe 12.(1) proposé.

La page 30 renvoit aux notes de Joy... Elle peut être enlevée de la liasse.

M. Soetens: Pouvons-nous voir vos notes quand même?

Mme Langan: Non, elles sont secrètes. C'est pour cela que vous pouvez enlever cette page. Vous ne les verrez pas.

Mme Catterall: Les avez-vous écrites à l'encre sympathique?

Mme Langan: Elles ont été communiquées par erreur.

Le président: Mme Catterall, si nous passons à la page 29H, nous allons reporter l'article 11. Voulez-vous proposer cet amendement tout de suite ou le reprendre après les autres? Je suppose que c'est ce qu'il faudrait faire. Comme nous reportons l'article 11, nous allons devoir revenir à cette motion parce que, si nous en discutons dès maintenant, nous allons mettre le comité dans une position difficile, comme le président l'a fait quand nous avons étudié l'article 2. Donc, nous reportons l'article 11.

Mme Catterall: Pouvons-nous au moins débrousailler un peu en discutant de cet amendement dès maintenant avant de...?

Le président: Non. Nous avons également reporté l'article 12 pour les mêmes raisons que l'article 11, et je pense que nous allons nous en tenir à cette décision.

[*Texte*]

Clauses 13 to 15 inclusive agreed to

On clause 16

The Chairman: This takes us to page 36. Mr. Kempling do you have a government amendment?

Mr. Kempling (Burlington): Yes.

The Chairman: Mr. Schneider.

Mr. Schneider (Regina—Wascana): I move that the bill be amended by adding immediately after line 20 on page 7 of the following:

(1.1) Where a person is appointed or about to be appointed under this Act and the selection of the person for appointment was made from within the Public Service by a process of personnel selection, other than a competition, any person who, at the time of the selection, meets the criteria established pursuant to subsection 13.(1) for the process may within the period. . .

The Chairman: Maybe we can have this amendment as read into the record as it is some four pages in length.

Mr. Schneider: I am quite happy to facilitate the chair.

• 2035

The Chairman: Okay, moved as read.

[See *Minutes of Proceedings*]

The Chairman: Mr. Schneider, you started reading from paragraph (b). I think it was your intent to start at the "moved—

Mr. Schneider: It was except that everyone had read the preamble and. . .

The Chairman: Mr. Edwards, could you quickly comment on the intent of these amendments? The government could comment on the amendments, but I would sooner hear from the witnesses so that we get it right the first time.

Mrs. Catterall: Ms Langan and I can't get Mr. Edwards to speak on our amendments, so why should you be able to?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I would be happy to speak on the opposition members' amendments; indeed, I have been invited to often—by them.

On clause 16 we have a number of rather different amendments grouped together, and before I get lost in all the intricacies, I think I had better ask the Public Service Commission to speak to it.

Ms Stewart: Mr. Chairman, I will go through the nature of the provisions.

The amendment to subsection 21.(1) states that every person in the circumstances provided for by the PSC regulations has a right to appeal an appointment without competition. The amendment to subsection 21.(2) and the

[*Traduction*]

Les articles 13 à 15 inclusivement sont adoptés

Article 16

Le président: Cela nous amène à la page 36. Monsieur Kempling, le gouvernement a-t-il un amendement à proposer?

M. Kempling (Burlington): Oui.

Le président: M. Schneider.

M. Schneider (Regina—Wascana): Je propose que le projet de loi soit modifié par insertion, après la ligne 12, page 7, de ce qui suit:

(1.1) Dans le cas d'une nomination, effective ou imminente, consécutive à une sélection interne effectuée autrement que par concours, toute personne qui satisfait aux critères fixés en vertu du paragraphe 13(1) peut, dans le délai fixé. . .

Le président: Nous pouvons peut-être présumer que cet amendement a été lu aux fins du compte rendu, puisqu'il a quatre pages.

M. Schneider: Avec plaisir, si cela peut faciliter le travail du président.

Le président: D'accord, l'amendement est déposé après lecture.

[Voir *Procès-verbaux*]

Le président: Monsieur Schneider, vous avez commencé votre lecture au paragraphe b). Je suppose que vous vouliez commencer par les mots «il est proposé. . .»

M. Schneider: Je supposais que tout le monde avait lu le préambule. . .

Le président: Monsieur Edwards, pourriez-vous nous expliquer rapidement le but visé par ces amendements? Le gouvernement pourrait les commenter, mais j'aimerais mieux que ce soit les témoins de façon à ce que nous comprenions bien dès la première fois.

Mme Catterall: Mme Langan et moi ne pouvons pas demander à M. Edwards de commenter nos amendements; pourquoi pourriez-vous le faire, vous?

M. Edwards: Monsieur le président, je me ferai un plaisir de commenter les amendements proposés par les députés de l'opposition; en fait, ils m'y ont souvent invité.

À l'article 16, nous avons regroupé un certain nombre d'amendements assez différents; avant de me perdre dans les détails, je devrais peut-être demander à la représentante de la Commission de la fonction publique de commenter.

Mme Stewart: Monsieur le président, je vais vous expliquer la nature des diverses dispositions.

L'amendement proposé au paragraphe 21.(1) prévoit que toute personne a le droit d'en appeler d'une nomination effectuée autrement que par concours, selon les circonstances prévues par le règlement de la CFP. L'amendement proposé

[*Text*]

addition of proposed subsection 21.(3) allow the commission to take corrective measures where an appeal board determines that there was a defect in the selection process, rather than having to revoke the appointment.

Proposed subsection 21.(4) provides the right to appeal an appointment proposed as a result of corrective measures, on the grounds that those measures did not result in a selection according to merit.

An amendment has been proposed that would remove the provision in subsection 21.(1) for the PSC to set circumstances in regulations, and to create a new subsection 21.1(1) that would provide that any person in the area of selection established under subsection 13.(1) of the act has the right to appeal an appointment without competition.

A further amendment has been proposed to allow the commission to appoint a person whose appointment has been revoked as a result of an appeal to a position for which the commission considers the person qualified. An amendment has also been proposed to allow application to the Federal Court, trials division, for relief against an appeal board's decision. . .to be transferred to the Federal Court of Appeal under certain conditions.

Finally, there is a technical amendment to correct the French text in subsection 21.1(4).

The Chairman: Thank you.

Ms Langan: Mr. Chairman, are we on number 40 now from my first amendment?

The Chairman: Just let me check here.

Ms Langan: Mr. Chairman, I don't want to move it at this time. If the government amendment were to fail, I might want to move it. However, I would like to move my next amendment, and that is... I am having trouble keeping track of whose amendments are whose here.

• 2040

The Chairman: The government has just moved amendment G-5. If there are any subamendments, I can only deal with one at a time, and I would therefore have to deal with Mrs. Catterall's subamendment first.

Ms Langan: Why would you have to deal with hers first? It's my understanding that it goes in the order of the amendments having been submitted to the clerk.

The Chairman: However, the amendment Mrs. Catterall has placed before you comes earlier in the clause.

Mrs. Catterall: I think she is dealing with line 13 and mine is dealing with line 14.

Ms Langan: Yours is 13 too.

Mrs. Catterall: Can we go through this process very carefully, step by step? Some of these are amendments to the government's amendments; some are amendments to the bill. We can't—

[*Translation*]

au paragraphe 21.(2) et l'ajout du paragraphe 21.(3) proposé permettraient à la Commission de prendre des mesures correctives dans les cas où un comité d'appel aurait décelé une faille dans le processus de sélection, plutôt que d'avoir à révoquer la nomination.

Le paragraphe 21.(4) proposé permettrait d'en appeler d'une nomination proposée par suite de ces mesures correctives, si ces mesures n'ont pas entraîné une sélection fondée sur le mérite.

Un autre amendement proposé aurait pour effet de supprimer le membre de phrase qui permet à la CFP, au paragraphe 21.(1) de fixer par règlement les circonstances des appels, et de créer un nouveau paragraphe 21.(1.1) selon lequel toute personne répondant aux critères fixés en vertu du paragraphe 13.(1) de la loi aurait le droit d'en appeler d'une nomination effectuée autrement que par concours.

Un autre amendement est proposé pour permettre à la Commission de nommer une personne dont la nomination a été révoquée par suite d'un appel à un poste pour lequel la Commission juge cette personne qualifiée. Il y aussi un amendement qui permettrait de présenter à la Section de première instance de la Cour fédérale une demande de réparation contre une décision d'un comité d'appel, cette demande pouvait être transférée dans certaines circonstances à la Cour d'appel.

Enfin, un amendement de forme est proposé pour corriger la version française du paragraphe 21.1(4).

Le président: Merci.

Mme Langan: Monsieur le président, est-ce que nous en sommes maintenant rendus à la page 40, où se trouve mon premier amendement?

Le président: Laissez-moi vérifier.

Mme Langan: Monsieur le président, je ne proposerai pas cet amendement pour le moment. Si l'amendement du gouvernement était défait, je pourrais décider de le proposer. Mais j'aimerais proposer l'amendement suivant, c'est-à-dire... J'ai un peu de mal à savoir d'où viennent tous ces amendements.

Le président: Le gouvernement vient de proposer l'amendement G-5. S'il y a des sous-amendements, je ne peux en recevoir qu'un à la fois; nous allons donc devoir étudier d'abord le sous-amendement de Mme Catterall.

Mme Langan: Pourquoi faudrait-il étudier le sien en premier? Il me semblait que nous procédions dans l'ordre où les amendements ont été présentés au greffier.

Le président: Oui, mais l'amendement proposé par Mme Catterall vient avant, dans l'article.

Mme Catterall: Je pense que le sien porte sur la ligne 6, et le mien sur la ligne 7.

Mme Langan: Le vôtre s'applique aussi à la ligne 6.

Mme Catterall: Pouvons-nous procéder très lentement, étape par étape? Certains de ces amendements visent les amendements proposés par le gouvernement, alors que d'autres modifient le projet de loi. Nous ne pouvons pas. .

[*Texte*]

The Chairman: Both of these amendments are amendments to the government amendment, so we are dealing with apples here.

Ms Langan: Mr. Chairman, it says L-17 but it is my amendment on clause 16, page 42. In fact, the French is attributed to me. That's the first mistake.

The Chairman: Amendment N-17 is not intended to be an amendment to the government's amendment.

Ms Langan: Yes, even with the government's amendment.

The Chairman: So amendment N-17 is to deal with the government's amendment?

Ms Langan: With or without it. The problem is that the lines aren't in here.

The Chairman: Ms Langan, amendment N-17 deals with lines 13 to 15 of clause 16 as they exist in the bill as currently worded.

Ms Langan: They also deal with the amended bill. I am just trying to find where. Those lines still exist in the amended version of the bill, right? The lines will read:

> made by closed competition, every unsuccessful candidate may, within the period provided for by the regulations of the Commission, appeal against the appointment

The Chairman: Right now we have amendment G-5 before the committee. If you look at amendment N-17 the way it is currently written, it is amending the existing legislation in Bill C-26. Now, what I'm trying to determine is if the intent is to amend the government amendment, which I think the member's trying to indicate, if she wants to add that to her motion—

• 2045

Ms Langan: Either way, Mr. Chairman. Of course, I don't have lines to refer to in the government amendment, but either way, with or without the government's amendment, the words are still the same in the original.

The Chairman: But if the chair wants to deal with your proposal here, you have to indicate to us that it's to amend the government amendment and where in the—

Ms Langan: Mr. Chairman, I'm trying to indicate it to you, but everybody wants to confer instead. The government's amemdment says, by striking out lines 9 to 13 on page 7 and substituting the following:

> made by closed competition, every unsuccessful candidate may, within the period provided for by the regulations of the Commission

We want to take out—

Mrs. Catterall: You want to take out "in the circumstances".

[*Traduction*]

Le président: Il s'agit dans ces deux cas d'amendements à l'amendement proposé par le gouvernement; nous ne mélangeons donc pas les pommes et les oranges.

Mme Langan: Monsieur le président, c'est indiqué L-17, mais c'est mon amendement au sujet de l'article 16 qui se trouve à la page 42. En fait, on m'a attribué la version française. C'est la première erreur.

Le président: L'amendement N-17 n'est pas destiné à modifier l'amendement du gouvernement.

Mme Langan: Oui, il s'applique même avec l'amendement du gouvernement.

Le président: Donc, l'amendement N-17 porte sur l'amendement du gouvernement?

Mme Langan: Il s'applique de toute façon. Le problème, c'est que les lignes ne sont pas indiquées ici.

Le président: Mme Langan, l'amendement N-17 porte sur les lignes 6 et 7 de l'article 16, dans la version actuelle du projet de loi.

Mme Langan: Il s'applique également au projet de loi modifié. J'essaie simplement de m'y retrouver. Ces lignes existent encore dans la version modifiée du projet de loi, n'est-ce pas? Ce passage se lirait comme suit:

> concours interne, tout candidat non reçu peut, dans le délai fixé par règlement de la Commission, en appeler de la nomination.

Le président: Pour le moment, le comité est saisi de l'amendement G-5. D'après le libellé de l'amendement N-17, il s'agit d'un amendement au projet de loi C-26 dans sa forme actuelle. Ce que j'essaie de déterminer, c'est que si cette motion vise à amender l'amendement du gouvernement, comme notre collègue semble l'affirmer, si elle veut ajouter cela à sa motion. . .

Mme Langan: Comme vous voulez, monsieur le président. Bien sûr, je ne peux pas indiquer quelles sont les lignes visées dans l'amendement du gouvernement, mais de toute façon, que cet amendement du gouvernement soit adopté ou non, les mots sont les mêmes que dans l'original.

Le président: Mais si nous voulons étudier votre proposition, vous devez indiquer qu'elle vise à amender l'amendement du gouvernement et où. . .

Mme Langan: Monsieur le président, j'essaie de vous l'indiquer, mais tout le monde veut discuter plutôt. Le gouvernement propose dans son amendement de modifier le projet de loi par substitution, aux lignes 3 à 6, page 7, de ce qui suit:

> 21.(1) Dans le cas d'une nomination, effective ou imminente, consécutive à un concours interne, tout candidat non reçu peut, dans le délai fixé

Nous voulons supprimer. . .

Mme Catterall: Vous voulez supprimer les mots «dans les circonstances».

[*Text*]

Ms Langan: It's so technical trying to get it around, because of the government amendments and then our amendments, to try to make it make sense. Yes, we want to take out "in the circumstance"..."may appeal against the appointment". We want to take out "in the circumstances and within the period", blah, blah, blah.

Mr. Edwards: If it's helpful to the committee, the government amendment removes also "in the circumstances".

Ms Langan: But it leaves in "provided for by the regulations of the Commission".

Mr. Walsh: I think what Mrs. Langan was trying to do, in amending paragraph (a) of the government motion, is to incorporate her amendment into the government motion, and I think that might be done by changing the figure 13, where it says, "by striking out lines 9 to 13", so that would read "lines 9 to 15", and in terms of the substituted words, if the words, "and within the" were taken out... So that would read "may appeal against the apointment"; that would have the result of merging the government motion and Ms Langan's motion.

She made a motion to amend the government's motion, so as to substitute line 15 for line 13 and to substitute "appeal against the appointments for within the". I defer to the clerk as to whether that would be in order, but from a drafting point of view that's the way it would be done.

Mrs. Catterall: Just for clarity, as I read the government amendment, what it would now have the clause read is as follows—and can somebody please follow this very carefully so I will make sure I know what I'm talking about.

> was made by closed competition. Every unsuccessful candidate may, within the period provided for by the regulations, appeal against the appointment

In other words, all that the commission will regulate is the time period within which you must appeal. It won't regulate when you may or may not appeal. Every unsuccessful candidate may appeal. Is that right? All the regulations will do is say what is the time period in which you must appeal, not the circumstances in which you may appeal.

Mr. Slivinski: That's right.

Mrs. Catterall: Okay.

The Clerk of the Committee: What is before the committee at the present time is an amendment to amend lines 9 to 13. This is what is intended by the amendment of the government. If Ms Langan, as suggested by Mrs. Catterall, can build the words in amendment N-17 into the wording that is presently in amendment G-5 without reaching into the bill to deal with lines that are not in the government amendment, that's fine. I think Mrs. Catterall is doing that when she suggests bringing these words into paragraph (a).

[*Translation*]

Mme Langan: C'est vraiment compliqué de démêler tout cela, parce qu'il y a des amendements du gouvernement en plus de nos propres amendements. Oui, nous voulons supprimer les mots «dans les circonstances... en appeler de la nomination». Nous voulons enlever les mots «dans les circonstances et le délai fixés», et ainsi de suite.

M. Edwards: Si cela peut vous aider, je vous signale que l'amendement du gouvernement a également pour effet de supprimer les mots «dans les circonstances».

Mme Langan: Mais les mots «fixé par règlement de la Commission» sont encore là.

M. Walsh: J'ai l'impression qu'en amendant le paragraphe a) de la motion présentée par le gouvernement, Mme Langan essaie d'incorporer son amendement à la motion du gouvernement; cela pourrait se faire si on remplaçait le chiffre 6 par le chiffre 7 dans le membre de phrase «substitution, aux lignes 3 à 6», et si les mots «dans le délai fixé» étaient supprimés... Donc, le texte se lirait simplement «peut en appeler»; cela aurait pour effet d'intégrer la motion de Mme Langan à celle du gouvernement.

Elle a proposé une motion visant à amender la motion du gouvernement, de façon à remplacer le chiffre 6 par le chiffre 7, dans la numérotation des lignes, et à substituer «dans le délai fixé» par «peut en appeler». Le greffier pourra me dire si une motion de ce genre serait recevable, mais pour la rédaction, c'est ainsi qu'il faudrait procéder.

Mme Catterall: Pour que ce soit bien clair, si je comprends bien l'amendement du gouvernement, cette disposition se lirait maintenant de la façon suivante—et j'aimerais que quelqu'un suive très attentivement pendant que je vais lire, de façon à ce que je sois sûre de savoir de quoi je parle.

> Dans le cas d'une nomination, effective ou imminente, consécutive à un concours interne, tout candidat non reçu peut, dans le délai fixé par règlement de la Commission, en appeler de la nomination

Autrement dit, tout ce que la commission peut réglementer, c'est le délai d'appel. Elle ne réglementera pas les circonstances dans lesquelles on pourra faire appel. Tout candidat non reçu pourra le faire. Est-ce bien cela? Le règlement prescrira simplement le délai à respecter pour interjeter appel, et non pas dans quelles circonstances il est possible de le faire.

M. Slivinski: C'est exact.

Mme Catterall: D'accord.

Le greffier du Comité: À l'heure actuelle, le comité a été saisi d'un amendement visant à modifier les lignes 3 à 6 du projet de loi. C'est ce que vise l'amendement du gouvernement. Si, comme le suggère Mme Catterall, Mme Langan peut intégrer les termes de l'amendement N-17 dans le texte qui figure actuellement dans l'amendement G-5 sans aller chercher dans le projet de loi des lignes qui ne figurent pas dans l'amendement du gouvernement, cela va. Je pense que c'est ce que fait Mme Catterall quand elle suggère d'inclure ces mots dans le paragraphe a).

[*Texte*]

• 2050

Mrs. Catterall: I am not suggesting anything. I just asked how the clause will read if the government's amendment is passed, and if Ms Langan's subamendment were moved and passed, how would it then read?

Ms Langan: Could we have the clerk read the clause to us with the government amendment?

The Chairman: Perhaps Mr. Slivinski could read the clause as it is...

Mr. Slivinski: Proposed subsection 21.(1), as amended, reads as follows:

21.(1) Where a person is appointed or is about to be appointed under this Act and the selection of the person for appointment was made by closed competition, every unsuccessful candidate may, within the period provided for by the regulations of the Commission, appeal against the appointment to a board established by the Commission to conduct an inquiry at which the person appealing and the deputy head concerned, or their representatives, shall be given an opportunity to be heard.

The Chairman: I want to ask Ms Langan if her intent, then, where she wishes to insert the words "may appeal against the appointment"...legal counsel, Mr. Walsh, indicated it should be inserted after—

Mr. Walsh: Mr. Chairman, I defer to the clerk. Indeed, I was corrected by the clerk that what I was suggesting was not in order. I was going beyond the ambit of this particular motion.

The Chairman: Okay.

Mrs. Catterall: Can I also ask Ms Langan a question? I think her amendment N-17 would take out the requirement for the commission to have regulations saying how long you had to appeal a case. Is that what you want to do?

Ms Langan: I don't know. It is so long since we did this that I have lost track. We had quite a long discussion about it, but I am just trying to refresh my mind on what it was, because at the time we had a good reason for doing it.

Mrs. Catterall: My recollection, though, is that the objection was to the commission limiting the circumstances of appeal, not establishing a time limit for appeal.

Ms Langan: That's right, and I think that's what happened, because I think we drafted this before the government amendment was before us. I think what has happened is it has slipped through in our paste-up here. So, Mr. Chairman, I will defer that one.

The Chairman: So she deferred N-17. So now we are looking at subamendment 39A then. That was the one you started to move. We just had the debate about lines 13 to 14 and we decided to discuss whether or not Joy's motion should move. The question is where yours was in the sequence. Do you wish to move that motion?

Mrs. Catterall: Yes, I do, but I think it is out of order, not in the formal sense, but it is the wrong order in that it applies not to proposed section 21.1(1), but to proposed subsection 21.(1), in other words, to the third page of the government's amendment.

[*Traduction*]

Mme Catterall: Je ne suggère rien. J'ai seulement demandé comment l'article se lirait si l'amendement du gouvernement était adopté, et ce qu'il en serait si le sous-amendement de Mme Langan était proposé et adopté.

Mme Langan: Le greffier pourrait-il nous lire le paragraphe, avec l'amendement du gouvernement?

Le président: M. Slivinski pourrait peut-être nous lire le paragraphe tel qu'il est...

M. Slivinski: Le paragraphe 21.(1) proposé, tel que modifié, se lirait comme suit:

21.(1) Dans le cas d'une nomination, effective ou imminente, consécutive à un concours interne, tout candidat non reçu peut, dans le délai fixé par règlement de la Commission, en appeler de la nomination devant un comité chargé par elle de faire une enquête, au cours de laquelle l'appelant et l'administrateur général en cause, ou leurs représentants, ont l'occasion de se faire entendre.

Le président: Je demande donc à Mme Langan si son intention, en ajoutant les mots «peut en appeler»... Notre conseiller juridique, M. Walsh, a indiqué que ces mots devraient être insérés après...

M. Walsh: Monsieur le président, je m'en remets au greffier. D'ailleurs, le greffier m'a dit que ma suggestion n'était pas recevable, puisqu'elle déborde de la portée de cette motion.

Le président: D'accord.

Mme Catterall: Puis-je poser une question à Mme Langan? J'ai l'impression que, si son amendement N-17 était adopté, la commission ne serait plus tenue de fixer par règlement le délai d'appel. Est-ce que c'est bien ce que vous voulez faire?

Mme Langan: Je ne sais pas. Nous avons étudié cela il y a tellement longtemps que j'ai perdu le fil. Nous en avons discuté longuement à l'époque, et j'essaie de me rappeler de quoi il s'agissait exactement, parce que nous avions à ce moment-là une bonne raison de proposer cet amendement.

Mme Catterall: Mais si je me souviens bien, vous vous opposiez à ce que la commission limite les circonstances des appels, et pas à ce qu'elle fixe un délai.

Mme Langan: C'est exact, et c'est ce qui a dû se produire, parce que je pense que nous avons rédigé cela avant de prendre connaissance de l'amendement proposé par le gouvernement. Cela a dû nous échapper quand nous avons essayé de mettre tout cela ensemble. Donc, monsieur le président, je suis prête à reporter cet amendement.

Le président: L'amendement N-17 est donc reporté. Nous en sommes donc rendus au sous-amendement de la page 39A. C'est celui que vous aviez commencé à proposer. Nous avons seulement discuté de la numérotation des lignes, après quoi nous avons décidé de voir si la motion de Joy pouvait être proposée ou non. Nous nous demandions où venait la vôtre, dans l'ordre. Voulez-vous proposer cette motion?

Mme Catterall: Oui, mais je pense qu'elle n'est pas dans le bon ordre, en ce sens qu'elle ne s'applique pas au paragraphe 21.(1.1), mais à l'article 21.1 proposé, qui se trouve à la troisième page de l'amendement du gouvernement.

[*Text*]

Mr. Kempling: Pass the damned amendment and get it over with.

• 2055

Mrs. Catterall: For the sake of moving through the amendment, could we look at the first page of the government amendments to see if there are any subamendments to that. If not, could we then move on to the second page. Otherwise we're going to be jumping back and forth and getting all confused.

I think 43E is the first amendment that would affect that page. In fact, it would come right at the end of the proposed subsection the government has added at the bottom of page 1 and at the top of page 2 of their amendment, new proposed subsection 21.(1.1).

Right at the top, where the first paragraph reads:

shall be given an opportunity to be heard

subamendment 43E would follow immediately after. That's page 2 of the government amendment G-5. I think it's the first one.

Mr. Kempling: Let's put the question.

Mrs. Catterall: If it's in order, I'll move that subamendment now, Mr. Chairman.

The Chairman: First I have to get all these amendments in order. So you are suggesting 43E and then to go back to 39A.

Mrs. Catterall: In fact, subject to confirmation from Ms Stewart, this may well be unnecessary now that the government amendment removes "in the circumstances prescribed by regulations".

Does that make this unnecessary, then?

Mr. Edwards: I would hope so.

The Chairman: Mrs. Catterall, just a second here. Now, 43E refers to striking out line 20 at page 7, which is outside of the government amendment.

Mrs. Catterall: No, it's not.

The Chairman: The clerk will explain. The government amendment dealt with other parts of that particular section. You're now introducing an amendment to some other lines, which are outside.

Mrs. Catterall: You're right. That's why it's difficult. The government has put a whole new subsection in here following line 20. None of its new intoductions have lines to them. That's what makes it just a tad difficult. In fact, I am satisfied that this amendment is no longer necessary, the government having taken out the power of the commission to regulate the circumstances.

The Chairman: Okay. So we're back now to 39A. I am going to go the way the clerk has the book worded. Amendment 39 on page 39A, clause 16.

[*Translation*]

M. Kempling: Adoptez-le donc, ce saudit amendement, qu'on en finisse!

Mme Catterall: Pourrions-nous regarder d'abord la première page de l'amendement du gouvernement pour voir s'il y a des sous-amendements proposés à ce sujet? S'il n'y en a pas, nous pourrions ensuite passer à la deuxième page. Autrement, nous allons passer constamment d'une page à l'autre, et nous allons être complètement mêlés.

Je pense que l'amendement figurant à la page 43E est le premier qui porte sur cette page. En fait, il suivrait le paragraphe que le gouvernement propose d'ajouter, au bas de la page 1 et au haut de la page 2 de son amendement, c'est-à-dire le nouveau paragraphe 21(1.1) proposé.

C'est tout en haut, après la fin du premier paragraphe, qui se termine comme suit:

ont l'occasion de se faire entendre.

le sous-amendement 43E viendrait immédiatement après, à la page 2 de l'amendement G-5 du gouvernement. Je pense que c'est le premier.

M. Kempling: Passons au vote.

Mme Catterall: Si mon sous-amendement est recevable, je pourrais le proposer maintenant, monsieur le président.

Le président: Je dois d'abord mettre de l'ordre dans tous ces amendements. Vous proposez donc d'étudier d'abord le 43E et de revenir ensuite au 39A.

Mme Catterall: En fait—et Mme Stewart pourra me le confirmer—cet amendement pourrait bien être inutile maintenant que l'amendement du gouvernement supprime les mots «dans les circonstances fixées par règlement».

Est-ce que cela rend cet amendement inutile?

M. Edwards: J'espère.

Le président: Madame Catterall, un instant. L'amendement 43E vise à remplacer la ligne 12 de la page 7, qui ne figure pas dans l'amendement du gouvernement.

Mme Catterall: Non, ce n'est pas vrai.

Le président: Le greffier va vous expliquer cela. L'amendement du gouvernement portait sur d'autres parties de cet article. Votre amendement porterait sur d'autres lignes, qui ne sont pas visées par l'amendement du gouvernement.

Mme Catterall: Vous avez raison. C'est pour cela que c'est difficile. Le gouvernement a ajouté tout un paragraphe après la ligne 20, et les lignes ne sont pas numérotées pour ces ajouts. C'est ce qui rend la chose un peu difficile. En fait, je crois bien que cet amendement n'est pas nécessaire, puisque le gouvernement a retiré à la commission le pouvoir de déterminer dans quelles circonstances il peut y avoir un appel.

Le président: D'accord. Nous revenons donc à l'amendement de la page 39A. Je vais suivre l'ordre dans lequel le greffier a numéroté les amendements. Nous en sommes à l'amendement 39, à la page 39A, au sujet de l'article 16.

[*Texte*]

Mrs. Catterall: The amendment on 39A and B in French refers to, again, page 3 of the government amendment G-5. Again, I've the same difficulty of trying to assign line numbers where there are no line numbers.

• 2100

It refers to proposed section 21.(1) that the government has introduced in this amendment. It wasn't in the bill before.

What the government's 21.(1) says is that either party can apply if there is an appeal to the trial division of the Federal Court. Both parties can agree to jump over the trial division portion of the case and go straight to the Federal Court of Appeal. Do I understand that?

Mr. Edwards: Yes.

Mrs. Catterall: On the other hand, either party can apply to do the same thing on their own. The last part of the amendment directs the court to approve that application if it would cause undue delay if it were heard at both levels.

It's my view, frankly, that when you are jumping over a legally established court procedure, it should be either by agreement of the parties or for such reasons as the court may decide. It should not be as the government should direct the court. That is my objection to the way the last part of this new section is worded. It attempts to direct the court for administrative convenience rather than for reasons of good law.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, the rationale for the last part is to give some guidance to the court as to the circumstances in which they would consider permitting a unilateral approach, by one party or the other, to jump over the trial court to the appeals court. It is exceptional. If both parties agree, then it is automatic. The anticipation is that it would be automatic and would go off to the appeal court and therefore you would avoid one level of court review. However, if one party is going to do it then it was felt that there should be some indication given to that court as to the circumstances where it would be appropriate for them to allow the acceleration.

We don't think we have strong views on dropping that last part, but I would be curious about your own legal counsel in that respect. If we are asking for exceptional actions by a court, should it not be indicated in law to the court some guidance by which they would apply that special action?

Mrs. Catterall: Before Mr. Walsh tries to reply I think it is only fair to repeat this conversation with him. The legislation spells out one possible circumstance, but there could be 20 others spelled out, I'm sure you would agree, in which such a decision might be appropriate.

Mr. Edwards: I must admit, I cannot think of any other circumstance other than the desire to see speedy resolution of an appeal, unless my colleagues can come up with another example.

[*Traduction*]

Mme Catterall: L'amendement figurant à la page 39A, et 39B en français, porte encore une fois sur la troisième page de l'amendement du gouvernement, le G-5. Encore là, il est difficile de numéroter les lignes, puisque le gouvernement ne l'a pas fait.

Mon amendement porte sur l'article 21.(1) proposé que le gouvernement a ajouté dans cet amendement et qui ne figurait pas dans le projet de loi auparavant.

D'après ce nouveau paragraphe 21.(1), l'une ou l'autre des parties pourrait présenter une demande en cas d'appel à la Section de première instance de la Cour fédérale. Les deux parties peuvent s'entendre pour passer par-dessus la Section de première instance et pour s'adresser directement à la Cour d'appel. Est-ce que j'ai bien compris?

M. Edwards: Oui.

Mme Catterall: Mais chacune des parties peut demander à faire la même chose toute seule. La dernière partie de l'amendement oblige le tribunal à approuver cette demande si l'audition de la cause aux deux niveaux risquait d'entraîner un délai préjudiciable.

À mon avis, bien franchement, quand on passe par-dessus une procédure judiciaire établie par la loi, ce devrait être sur consentement des parties ou pour les motifs déterminés par la cour. Le gouvernement n'a pas d'ordre à donner à la cour. C'est pour cette raison que je ne suis pas d'accord avec le libellé de la dernière partie de ce nouvel article. On tente d'imposer à la cour une conduite dictée par des considérations administratives plutôt que par des règles de droit.

M. Edwards: Monsieur le président, cette dernière partie vise à donner à la cour une idée des circonstances dans lesquelles elle pourrait permettre une demande unilatérale, par une partie ou par une autre, de façon à passer par-dessus la Section de première instance pour aller directement à la Cour d'appel. Ce serait exceptionnel. Si les deux parties étaient d'accord, cela se ferait d'office. Nous présumons que cela se ferait d'office et que la Cour d'appel serait saisie de la demande, et cette disposition permettrait par conséquent d'éviter un niveau judiciaire. Cependant, si une seule des parties présente une demande en ce sens, nous avons jugé qu'il serait bon de donner à la cour une idée des circonstances dans lesquelles elle pourrait permettre d'accélérer ainsi le processus.

Nous ne tenons pas particulièrement à cette dernière partie, mais je serais curieux de savoir ce qu'en pense votre propre conseiller juridique. Si on demande à la cour de prendre des mesures d'exception, est-ce qu'on ne devrait pas lui donner dans la loi des directives à suivre pour prendre ces mesures?

Mme Catterall: Avant que M. Walsh tente de répondre, je pense qu'il faut en toute justice lui répéter cette conversation. La loi prévoit une circonstance possible, mais il pourrait y en avoir 20 autres qui pourraient justifier une telle décision; vous en conviendrez sûrement.

M. Edwards: Je dois dire que je ne vois aucune autre circonstance, à part le désir de régler rapidement un appel, à moins que mes collègues ne puissent me donner un autre exemple.

[*Text*]

I think that is the only one that we anticipate and that is why we are citing that as a guide to the Federal Court.

Mrs. Catterall: You are saying substantially more in here than just to facilitate a speedy resolution of the appeal. You are saying to facilitate it for certain reasons. There may be other reasons. The illness of the person appealing, for instance, may be a good reason for speeding up the process. This is an extreme example. If somebody has a terminal illness, they may very well want their case speeded up.

The convenience of the deputy head and the administration of the department is not the only possible reason for that speeding up process. It seems to me that it would be wiser to simply allow the courts to look at all the evidence in the case and all the reasons why it might be done and then make its decision.

Mr. Walsh: If I understood the question within those comments, it relates to those words starting on line 14 of the government motion where it sets out that the Federal Court of Appeal might order that it hear the matter on the basis of the sound administration on that part of the Public Service.

• 2105

Mr. Edwards, if I have heard you correctly, you explain these extra words as being there to enable the Federal Court of Appeal to hear the matter and thereby avoid the delay that would ensue, were the matter first heard by the trial division, then subsequently on appeal to the Federal Court of Appeal, all of which is quite true, except that it would appear that this delay avoidance route could only apply where it was found by the Federal Court of Appeal that sound administration required that this intervening step not occur because the part of the Public Service over which the deputy head concerned has jurisdiction would be unduly prejudiced.

What those words "sound administration" and "unduly prejudiced" in particular might mean in any particular case is, of course, quite open.

I don't know, Mr. Chairman, whether that comment responds to the question that has arisen, but, for the moment, that seems to be germane to what I hear being debated at the table.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, being the reasonable official I am, and being accompanied by other reasonable officials, we would suggest that if the committee felt that last phrase, as suggested by Mrs. Catterall, should be dropped, then so be it. I don't think it is that important. Obviously, the court will have to use it's intelligence.

Mr. Kempling: If it will move the process along, drop the bloody word.

Subamendment negatived

Mrs. Catterall: Mr. Edwards indicated that there was no objection to that amendment being agreed to and I thought Mr. Kempling had indicated he would support it if doing so would move the process along.

[*Translation*]

C'est le seul cas que nous prévoyons, et c'est pour cela que nous avons inclus cette disposition, pour guider la Cour fédérale.

Mme Catterall: Mais il est question ici de bien davantage que de faciliter tout simplement le règlement rapide des appels. Vous dites qu'il faut le faciliter pour certaines raisons. Il peut y en avoir d'autres. Par exemple, la maladie de la personne qui interjette appel pourrait être une bonne raison d'accélérer le processus. C'est un exemple extrême, mais si quelqu'un souffrait d'une maladie en phase terminale, il pourrait très bien vouloir que l'étude de son cas soit accélérée.

Ce n'est pas seulement pour simplifier la tâche de l'administrateur général et de l'administration du ministère qu'il pourrait être nécessaire d'accélérer le processus. Il me semble qu'il serait plus sage de laisser tout simplement la cour étudier les circonstances de chaque cas et toutes les raisons pour lesquelles cette mesure pourrait être prise avant de prendre sa décision.

M. Walsh: Si j'ai bien compris la question qui se cache dans ces observations, vous voulez parler du passage qui commence à la ligne 13 de la motion du gouvernement, où il est prévu que la Cour d'appel peut ordonner qu'une demande lui soit renvoyée, pour des motifs liés à la bonne administration du secteur visé de la fonction publique.

Monsieur Edwards, si je vous ai bien compris, vous expliquez que ces mots additionnels existent pour permettre à la Cour d'appel fédérale d'entendre la demande, permettant ainsi d'éviter le délai qui serait occasionné par une audition devant la Section de première instance, puis par un appel devant la Cour d'appel. Tout cela est bien vrai, sauf qu'il semblerait que ce processus accéléré s'appliquerait seulement si la Cour d'appel fédérale décidait que cette étape intermédiaire serait préjudiciable à la bonne administration du secteur de la fonction publique relevant de la compétence de l'administrateur général en cause.

Bien sûr, on peut interpréter diversement le sens des mots «bonne administration» et «préjudiciable».

Monsieur le président, je ne sais pas si cette observation répond à la question qui a été soulevée, mais, pour le moment, elle semblerait se rapporter aux discussions que j'entends autour de la table.

M. Edwards: Monsieur le président, en tant que fonctionnaire raisonnable, accompagné d'autres fonctionnaires raisonnables, nous disons que si le comité estime que cette dernière expression, comme l'a dit Mme Catterall, doit disparaître, alors qu'il en soit ainsi. Je ne crois pas qu'elle soit tellement importante. Évidemment, la cour devra faire preuve de discernement.

M. Kempling: Si cela peut faire avancer les choses, supprimons ce foutu mot.

Le sous-amendement est rejeté

Mme Catterall: M. Edwards avait dit qu'il n'y avait pas d'objection à cet amendement, et je croyais que M. Kempling avait dit qu'il l'appuierait si cela pouvait faire avancer les choses.

[*Texte*]

Mr. Kempling: Let's get on with it.

Mrs. Catterall: I am sorry, I cannot leave that on the record. This is not nitpicking. What the amendment, as it is here, has done is attempt to tie the hands of the court.

Mr. Kempling: We have voted on the amendment, Mr. Chairman, can we move along?

Mrs. Catterall: Excuse me. On a point of order, Mr. Chairman, I think Mr Edwards indicated very clearly that this was unnecessary and that the clause would be simpler and more straightforward if it were amended as I suggested. I would just ask Mr. Kempling if perhaps, when he is not so tired and I am not so tired, he would ask the officials to look at it again.

I believe the clause does unduly restrict the courts in how they may exercise their discretion under this clause and may adversely effect the rights of parties before the courts. I just believe that if we are going to operate on any kind of good faith, when Mr. Kempling says something to me across the table I can take it at face value. I would not say anything to him or indicate a voting intention that I did not mean and I expect the same integrity from him.

Mr. Kempling: We have voted on the motion. Let's move on.

The Chairman: We now have the question on the amendment.

Mrs. Catterall: I take exception to the comments that are being made on the other side of the table. Making reference to 40 minutes of B.S. is not what I would think is appropriate for the work that is being done here. I would hope Mr. Kempling really doesn't mean what he is saying and that he is indeed just tired. I don't think it is appropriate behavior at committee, just as it's not appropriate behavior in the House.

M. Bellemare: Évidemment, tout le monde est fatigué et ceux qui ont le moins de patience sont portés à dire des choses qu'ils pourraient regretter. Il est sûr que M. Kempling est fatigué lorsqu'il traite Mme Catterall de *misleader* et qu'il prend beaucoup de temps du Comité pour toutes sortes de petits détails. Mme Catterall est très intègre et elle a fait beaucoup de travail dans ce domaine. Monsieur le président, d'après les indices que M. Kempling nous donne, il serait peut-être temps que nous allions nous reposer. Nous pourrions continuer la réunion demain.

• 2110

The Chairman: I think Mr. Kempling's intent was to move on, but I would like to call the question on the amendment G-5.

Mrs. Catterall: I think there is another subamendment that is appropriate, Mr. Chairman.

The Chairman: What page is that on, Mrs. Catterall?

Mrs. Catterall: Page 43G.

The Chairman: Okay. Amendment 43G does deal with the government amendment, government-5. It's a new amendment. I have to carry G-5.

Mrs. Catterall: I think 43G is an amendment to G-5, is it not?

[*Traduction*]

M. Kempling: Continuons.

Mme Catterall: Je regrette, je ne peux pas laisser passer cela. Je ne cherche pas à couper les cheveux en quatre. Cet amendement, tel qu'il est présenté ici, essaie de lier les mains de la cour.

M. Kempling: Nous avons voté sur l'amendement, monsieur le président; pouvons-nous continuer?

Mme Catterall: Excusez-moi. Monsieur le président, j'invoque le Règlement. Je pense que M. Edwards a très clairement dit que ce n'était pas nécessaire et que l'article serait plus simple et plus clair s'il était amendé comme je l'ai suggéré. Je voudrais seulement demander si M. Kempling pourrait, à un moment où lui et moi serons moins fatigués, demander aux fonctionnaires de réexaminer la question.

Je suis d'avis que l'article limite indûment les tribunaux dans l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire en vertu de cet article et pourrait être préjudiciable aux droits des parties devant les tribunaux. Je crois simplement que, si nous devons agir avec bonne foi, quand M. Kempling me dit quelque chose de l'autre côté de la table, je peux le prendre au pied de la lettre. Je veux être sincère avec lui, que ce soit en paroles ou dans mes intentions de vote, et je m'attends à la même sincérité de sa part.

M. Kempling: Nous avons voté sur la motion. Continuons.

Le président: Nous votons maintenant sur l'amendement.

Mme Catterall: Je suis indignée par les observations qui sont faites de l'autre côté de la table. Parler de 40 minutes de foutaises n'est pas, d'après moi, une façon appropriée de qualifier le travail qui se fait ici. J'espère que M. Kempling ne pense pas vraiment ce qu'il dit et qu'il est en fait simplement fatigué. Ce comportement n'est pas convenable dans un comité, tout comme il ne l'est pas à la Chambre.

Mr. Bellemare: Obviously, everybody is tired and those of us who are less patient may be at the point of saying things that they might regret. Mr. Kempling is obviously tired when he calls Mrs. Catterall a "misleader", and he when uses a lot of the Committee's time for all sorts of minor details. Mrs. Catterall is a woman of great integrity, and she has done a lot of work in this area. Mr. Chairman, Mr. Kempling has given us signs that it might be time for us to have a rest. We could continue the meeting tomorrow.

Le président: Je pense que M. Kempling veut poursuivre, mais j'aimerais mettre l'amendement G-5 aux voix.

Mme Catterall: Monsieur le président, je crois qu'il y a un autre sous-amendement pertinent.

Le président: Il se trouve à quelle page, madame Catterall?

Mme Catterall: À la page 43H.

Le président: D'accord. L'amendement 43H concerne effectivement l'amendement du gouvernement, le G-5. C'est un nouvel amendement. Je dois faire adopter le G-5.

Mme Catterall: Je crois que le 43H est un amendement à G-5, n'est-ce pas?

[*Text*]

The Chairman: It's a separate amendment. It covers lines that were not covered off with G-5. The clerks have reviewed this. Can I call the question on proposed amendment G-5?

Amendment agreed to

The Chairman: We can now deal with Mrs. Catterall's amendment 43G.

Mrs. Catterall: I move that clause 16 of Bill C-26 be amended by striking out line 33 on page 7 and substituting the following therefor:

the Commission shall take such measures

The reason for the amendment, Mr. Chair, is to make it clear that where there was a defect in the process, obviously the process cannot be relied on to have produced a correct result and the commission should not have the option about whether it will or will not take action to correct the defect. When it has identified a defect, it should be mandatory that corrective action be taken.

I am wondering if Mr. Edwards has any comments on that.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, Dr. Slivinski will attempt to unravel why apparently there is good cause for the "may" rather than the "shall." It defies one's understanding of English from time to time, these niceties.

Mr. Slivinski: If I can ask at the same time to have Mr. Walsh take a look at this, I am sure he will correct me if I am giving a misinterpretation here.

We have to take subsections (2) and (3) together. In subsection (3), what we want to be able to do is correct a defect if necessary and/or if we want to go further than correcting the defect, we want to be able to revoke the appointment if necessary.

If, for example, there is an upheld appeal based upon a defect and you have the "shall" there, what it tells us is that we "shall" correct the defect. But suppose that we, the commission, looking at the upheld appeal look at the defect and say what we want to do is more than just correct the defect; we want to in fact revoke the appointment. We want to be able to do that and go back to subsection (2).

Mrs. Catterall: Then why is subsection (2) made subject to subsection (3)? Isn't that where the problem arises then, if the explanation is as he has just given it? If we took "subject to subsection (3)" out, you wouldn't have that problem.

Mr. Slivinski: Not at all, I don't think.

• 2115

Mrs. Catterall: Why does it not simply read "the Commission, on being notified of the decision of a board, shall, in accordance with the decision", do (a) or (b)?

Mr. Slivinski: We don't necessarily want to be able to just revoke an appointment or confirm the appointment; we want to be able to crack the defect that occurs. When an upheld appeal has been pronounced, we want to be able to look at why the appeal was upheld. Is it that we just correct the problem and therefore do not necessarily have to revoke the appointment, or do we want to revoke the appointment?

[*Translation*]

Le président: C'est un amendement distinct. Il concerne les lignes qui n'étaient pas visées par l'amendement G-5. Les greffiers ont examiné cette question. Est-ce qu'on peut voter sur l'amendement G-5?

L'amendement est adopté

Le président: Maintenant, nous pouvons passer à l'amendement de Mme Catterall, le 43H.

Mme Catterall: Je propose que l'article 16 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, à la ligne 19, page 7, de ce qui suit:

La Commission prend toute

Monsieur le président, l'amendement vise à préciser qu'en cas d'irrégularité, la procédure est évidemment faussée, et la commission ne devrait pas avoir la faculté de décider si elle prendra des mesures correctives ou non. Dès qu'elle a décelé une irrégularité, elle devrait être obligée de prendre des mesures correctives.

Je me demande si M. Edwards voudrait faire des observations à ce sujet.

M. Edwards: Monsieur le président, M. Slivinski va essayer d'expliquer pourquoi il y a lieu d'utiliser «prend» au lieu de «peut prendre». Il est parfois très difficile de comprendre ces subtilités de langage.

M. Slivinski: Si vous le permettez, je vais demander à M. Walsh d'examiner cette question en même temps que moi; je suis certain qu'il saura me reprendre si je me trompe.

Il faut examiner les paragraphes (2) et (3) ensemble. Aux termes du paragraphe (3), nous voulons pouvoir remédier à toute irrégularité et/ou pour aller plus loin que cela, nous voulons pouvoir révoquer la nomination, si nécessaire.

Si, par exemple, un appel est confirmé à cause d'une irrégularité, si on a le mot «prend», cela nous dit que nous devons remédier à l'irrégularité. Mais supposons que nous, la commission, par suite de cet appel, décidons que nous voulons faire plus que simplement remédier à l'irrégularité: Nous voulons en fait révoquer la nomination. Nous voulons pouvoir le faire en vertu du paragraphe (2).

Mme Catterall: Alors pourquoi le paragraphe (2) est-il assujetti au paragraphe (3)? Est-ce que ce n'est pas cela qui crée le problème, si l'explication qu'il vient de donner est correcte? Si on supprimait «sous réserve du paragraphe (3)», il n'y aurait pas ce problème.

M. Slivinski: Pas du tout, je ne pense pas.

Mme Catterall: Pourquoi ne dit-on tout simplement pas «la Commission, après avoir reçu avis de la décision du comité, peut, en fonction de celle-ci», faire ce qui est prévu à l'alinéa a) ou à l'alinéa b)?

M. Slivinski: Nous ne recherchons pas simplement le pouvoir de révoquer ou de confirmer une nomination; nous voulons donner à la commission le pouvoir de remédier à toute irrégularité. Lorsqu'un appel est confirmé, nous voulons que la commission puisse étudier les motifs de cette confirmation. Est-ce qu'on veut simplement rectifier la situation, et pas nécessairement révoquer la nomination, ou est-ce qu'on veut révoquer la nomination?

[*Texte*]

The problem is grave enough for us to start the competition all over again. So we must have the flexibility to be able either to correct the defect or to go the whole way and revoke the appointment.

Mrs. Catterall: I'm sorry, but you've lost me entirely and completely. Proposed subsection 21.(2) gives you the right to do any one of those things and proposed subsection 21.(3)—

Mr. Slivinski: It allows us to do corrective action in terms of a defect, without necessarily having to revoke the appointment.

Mrs. Catterall: Right, but that's covered in proposed subsection 21.(2).

Mr. Slivinski: Where?

Mrs. Catterall: You have all those options—make or not make the appointment, confirm or revoke an appointment—and it seems to me that proposed subsection 21.(3) is just giving you a third option—

Mr. Slivinski: Which is to be able to correct a defect without going the whole way of revoking the appointment.

Mrs. Catterall: But by putting "shall" into proposed subsection 21.(3)...

No, I'm putting it into line 33 in proposed subsection 21.(3). If there is a defect, I'm saying the commission "shall" correct the defect.

Mr. Slivinski: Yes, but if we wanted to go further than just correcting the defect—

Mrs. Catterall: We already have the power to do that under proposed subsection 21.(2).

Mr. Slivinski: —without necessarily having to revoke the appointment.

For example, the defect may be that you don't want to revoke the appointment because you don't know if it's necessary to revoke the appointment at this time. Let's say there was a situation where one of the abilities was not measured in the competitive process. You don't know what's going to happen until you actually re-ask those questions in the competitive process to determine whether or not the individual so appointed still merits the appointment.

So you might correct that defect, without necessarily having to revoke the appointment, and run that part of the process over again. Based on the end result, you would then determine whether or not you should revoke the appointment, and whether or not it changes the order of merit.

Mrs. Catterall: What I want to do—and if there's better wording to do it, please suggest it to me—is to say that if there's a defect, the commission shall correct the defect. It doesn't say anything about "shall revoke an appointment" or "shall not revoke an appointment", simply that it "shall" correct the defect in the process.

The Chairman: Is there any discussion on that? Can I call the question?

Mr. Kempling: Call the question.

[*Traduction*]

Le problème est suffisamment sérieux pour que le processus de concours soit repris dans son intégralité. On doit donc pouvoir rectifier l'irrégularité ou, le cas échéant, révoquer la nomination.

Mme Catterall: Je suis désolée, mais je suis tout à fait perdue. Le paragraphe 21.(2) proposé confère à la commission le droit de prendre l'une ou l'autre de ces mesures, et le paragraphe 21.(3) proposé...

M. Slivinski: Permet à la commission de prendre des mesures correctives sans nécessairement aller jusqu'à révoquer la nomination.

Mme Catterall: Mais est-ce que cela n'est pas prévu au paragraphe 21.(2)?

M. Slivinski: Où?

Mme Catterall: Il y a toutes ces options—procéder à une nomination ou non, confirmer ou révoquer une nomination—il me semble que le paragraphe 21.(3) ajoute une troisième option...

M. Slivinski: Celle permettant à la commission de rectifier toute irrégularité sans révoquer la nomination.

Mme Catterall: Mais si vous dites «prend» au paragraphe 21.(3)...

Si vous remplacez les termes «peut prendre» par «prend» à la ligne 19 du paragraphe 21.(3), vous dites que, s'il y a irrégularité, la commission «prend toute mesure qu'elle juge indiquée» pour y remédier.

M. Slivinski: Oui, mais si vous ne vous contentez pas de simplement remédier à l'irrégularité...

Mme Catterall: Nous avons déjà le pouvoir de le faire aux termes du paragraphe 21.(2).

M. Slivinski:...sans nécessairement révoquer la nomination.

Ainsi, supposons que vous préférez ne pas révoquer la nomination, car vous ne savez pas encore si cela sera nécessaire. Supposons que l'une des qualités du candidat choisi n'a pas été évaluée pendant le concours. Vous ne savez pas ce qui se passera tant que vous n'avez pas repris le processus de concours et posé les questions nécessaires pour déterminer si le candidat mérite toujours sa nomination.

Vous voulez donc remédier à l'irrégularité et reprendre la partie pertinente du processus sans nécessairement révoquer la nomination. Selon le résultat final, vous déciderez alors s'il faut révoquer ou non la nomination et si le classement des candidats selon le mérite est modifié.

Mme Catterall: Ce que je veux—et si vous avez un meilleur libellé à suggérer, n'hésitez pas à le faire—c'est dire: s'il y a irrégularité, la commission doit la corriger. On ne dit pas qu'elle «doit révoquer la nomination» ou «ne doit pas révoquer la nomination», simplement qu'elle doit corriger l'irrégularité du processus.

Le président: Y a-t-il d'autres questions ou observations? Puis-je mettre l'amendement aux voix?

M. Kempling: Allez-y.

[*Text*]

Amendment negatived

The Chairman: The next amendment is in the package that was distributed to you. It's 43 H.1. I'd like to finish clause 16 this evening. Mrs. Catterall, do you wish to move amendment 43 H.1?

Mrs. Catterall: Yes. I move that clause 16 of Bill C-26 be amended by striking out line 34 on page 7 and substituting the following:

considers necessary to remove the defect in accordance with the determination of the board, but such measures shall not include appointment of the candidate who is selected as a result of the defective process.

Before somebody called for the question, I had asked our officials how I might better word an amendment to accomplish what I was trying to accomplish, with which I don't think there was a great deal of disagreement, frankly. I would also appreciate a comment on this amendment.

• 2120

Mr. Slivinski: The issue, as I understand this amendment, after looking at it for the first time, is that I think Mrs. Catterall would like the appeal board to come up with a corrective action that should be taken following an upheld appeal, if that's correct.

Mrs. Catterall: That's not the intention of the amendment, so perhaps I could clarify that. The intent of the amendment is that the Public Service Commission take action in accordance with the determination of the board, not that the board—because the board's report consists of its findings and recommendations, as I recall.

With regard to the legislation allowing the commission to take corrective action, it's my belief that it should not be arbitrary corrective action, but be in accordance with the findings of the board that the commission set up. This amendment is simply to spell that out and clarify it.

It's my view further—on the second point of the amendment—that where there has been a defective process, the person who was selected as a result of the process should not be appointed. It's wide open and there's nothing here that restricts the commission from doing so.

Mr. Edwards: The appeal board either makes a decision, as I understand it, to uphold or reject the appeal. It does not normally make recommendations as such.

My concern would be that if you have an appeal, which is quite conceivable, that says there were some irregularities but they did not necessarily affect the selection of the person on the top of the list, but perhaps the selection of the second person or something of this kind, the wording of this amendment would suggest that you could not go ahead and appoint the person who is first on the list, even though it was a defective process as demonstrated by the second person coming in second, as opposed to being ruled out without having the qualifications, or something of this kind.

That's just one example off the top of my head of where this kind of amendment might end up creating a nonsensical situation, which I'm sure the member does not wish to see.

[*Translation*]

L'amendement est rejeté

Le président: L'amendement suivant se trouve dans la liasse que l'on vous a distribuée. C'est l'amendement 43 H.1. J'aimerais que nous en terminions avec l'article 16 ce soir. Madame Catterall, aimeriez-vous proposer l'amendement 43 H.1?

Mme Catterall: Oui. Je propose que l'article 16 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, à la ligne 22, page 7, de ce qui suit:

tivement à la procédure de sélection, en fonction de la décision du comité et à l'exclusion dc la nomination du candidat choisi grâce au processus vicié.

Avant que le président ne passe au vote, je tiens à préciser que j'ai demandé aux fonctionnaires comment je pourrais mieux libeller mon amendement de façon à réaliser mon objectif, qui ne semblait pas soulever d'opposition. J'aimerais aussi entendre vos remarques sur cet amendement.

M. Slivinski: Je vois cet amendement pour la première fois, et je crois que Mme Catterall aimerait que le comité d'appel prenne des mesures correctives par suite d'un appel, si je ne m'abuse.

Mme Catterall: Ce n'est pas là le but visé par cet amendement; permettez-moi d'éclairer votre lanterne. J'aimerais que la Commission de la fonction publique prenne les mesures qui s'imposent en fonction de la décision du comité, et non le comité même, puisque, si ma mémoire est bonne, le rapport du comité ne contient que ses constatations et ses recommandations.

En ce qui concerne le droit de prendre des mesures correctives que confère à la commission ce projet de loi, j'estime qu'il ne devrait pas s'agir de mesures arbitraires, mais bien de mesures découlant des constatations du comité créé par la commission. Cette modification vise à clarifier et à préciser cela.

Pour ce qui est du deuxième point de l'amendement, j'estime que la personne qui a été choisie grâce à un processus vicié ne devrait pas faire l'objet d'une nomination. Cette disposition est trop vague, et rien n'empêche la commission d'agir ainsi.

M. Edwards: Il me semble que le comité d'appel décide d'accueillir ou de rejeter l'appel. Généralement, il ne formule pas de recommandations.

Je crains que si on interjette appel, ce qui est fort probable, sous prétexte qu'il y a eu irrégularité, mais que cette irrégularité n'a pas eu d'incidence sur la sélection du candidat figurant au premier rang, votre amendement ne rende impossible la nomination de cette personne, non pas parce qu'elle n'a pas les qualités nécessaires, mais bien parce qu'un autre candidat aurait prouvé que le processus était vicié.

Ce n'est là qu'un exemple du genre de situation illogique que votre amendement pourrait provoquer. Je suis certain que ce n'est pas là ce que la députée souhaite.

[*Texte*]

Very often in a competition three or four openings are involved. There may be a nonsense situation with regard to the fourth, but the first three may be fully valid, having come through on their own merit, and they should be appointed and we should hold up on the fourth opening, which I think is your intent, i.e., that we don't in some way validate a defective result by appointing the person who shouldn't have come out so strongly. But I don't think the wording safeguards against some other nonsense slipping through.

Mrs. Catterall: I'll withdraw the motion. I'm somewhat convinced by that discussion.

The Chairman: Amendment 43H.1 has been withdrawn with unanimous consent.

Amendment withdrawn

The Chairman: We now have proposed amendment 43I. It's back in the original book, not in the package.

Mrs. Catterall: I move that clause 16 of Bill C-26 be amended by striking out lines 4 to 6 on page 8 and substituting the following:

may work in the Public Service more than one hundred

On the intent of the amendment, this is the section of the clause dealing with casual employment, Mr. Chairman. This amendment goes back to my discussions with the Public Service Commission after the bill was first tabled, which is getting close to a year ago.

• 2125

I was assured of two things by the chair of the Public Service Commission when I discussed this clause with him, and this part of the clause in particular. One was that it was not the intent to allow casual employees to become ongoing, continuing casual employees. They would be limited to working for 125 days a year for the government.

I pointed out to the chair of the commission at that time that this may have been the intention but it was not what the wording said, and would he please clarify that for me. In fact, the wording says that the 125-day limit only applies to your work in any department or part of the Public Service, but you could work 6 months in Transport, 2 months in Environment, 3 months in another department, and continue for 30 years being a casual employee of the Government of Canada and still be within this legislation.

The second. . .well, let's deal with that issue first.

The Chairman: What's the second? Let's deal with the second.

Mrs. Catterall: The second point has to do with another government amendment, so perhaps I'll wait until we come to it.

The Chairman: In another clause?

Mrs. Catterall: No, it's the same clause but another amendment that the government has introduced.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, this is not an area that we don't have some experience in. We've had for a number of years now what are referred to as exclusion orders or exclusion approval orders whereby we've allowed this kind of discretion to a number of our large departments.

[*Traduction*]

Il y a souvent des concours pour trois ou quatre postes. Il peut y avoir irrégularité relativement au quatrième poste, mais les trois autres candidats peuvent très bien avoir été choisis selon leur mérite et devraient faire l'objet d'une nomination. En l'occurrence, il suffirait de reprendre le processus de sélection pour le quatrième poste. Je crois que votre intention est d'empêcher la nomination d'un candidat ne méritant pas le poste à cause d'un processus vicié. Mais je ne crois pas que l'amendement tel qu'il a été libellé mette fin à toutes les absurdités qui pourraient se produire.

Mme Catterall: Je retire la motion. La discussion que nous avons eue m'indique qu'elle n'est pas nécessaire.

Le président: Il y a consentement unanime pour que l'amendement 43H.1 soit retiré.

L'amendement est retiré

Le président: Nous étudions maintenant l'amendement 43I. Il se trouve à la fin du premier cahier, et non pas dans la liasse.

Mme Catterall: Je propose que l'article 16 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 5 et 6, page 8, de ce qui suit:

ne peuvent travailler dans la fonction publique.

En ce qui concerne le but de cet amendement, cette disposition porte sur le personnel temporaire, monsieur le président. Cet amendement découle des entretiens que j'ai eus avec les représentants de la Commission de la fonction publique après le dépôt de ce projet de loi, il y a près d'un an.

Le président de la Commission de la fonction publique, lors de mon entretien avec lui, m'a garanti deux choses au sujet de cet article. D'une part, on ne voulait pas permettre que des employés temporaires deviennent des employés temporaires en permanence. On voulait limiter leur nombre de jours de travail pour le gouvernement à 125 jours par année.

J'ai signalé au président de la commission que c'était peut-être l'intention du projet de loi, mais pas la lettre. Je lui ai demandé des explications. On dit que la limite de 125 jours s'applique au travail effectué pour tout ministère ou secteur la fonction publique. Vous pourriez donc en fait travailler six mois aux Transports, deux mois à l'Environnement, trois mois dans un autre ministère, et continuer de même pendant 30 ans. Vous seriez toujours un employé temporaire du gouvernement du Canada, même aux yeux de cette loi.

D'autre part. . . Réglons d'abord cette question.

Le président: Quelle est la deuxième chose? Parlons-en tout de suite.

Mme Catterall: Le deuxième point porte sur un amendement du gouvernement. Je vais attendre qu'on y vienne.

Le président: Est-ce dans un autre article?

Mme Catterall: Non, c'est dans le même article, mais il s'agit d'un autre amendement présenté par le gouvernement.

M. Edwards: Monsieur le président, ce n'est pas une question qui nous est inconnue. Depuis des années, nous avons des décrets d'exclusion qui permettent à certains de nos grands ministères d'exercer un certain pouvoir discrétionnaire en la matière.

[*Text*]

We don't see any evidence of sequential hiring taking place. In fact, I doubt it would be easy inside the Public Service that I know to be able to mount a conspiracy of this kind. I really find it hard to believe that there are going to be managers walking around with lists in their back pocket, saying, hey I've got a good one who's just ending with me, and you pick that person up. That's not normally how one goes about it. You have a vacancy and you find someone for it, but you don't have an underground for short-term employment. I don't think that's been our experience at all over the last few years working with Transport or DND or about six major departments.

We certainly don't want to see that kind of conceptual possibility emerging. We just don't think it is going to emerge, nor has it emerged, from our experience. That's why we have a five-year limit on terms as well. Again, I think with the same department, if someone is working essentially continuously for five years, they are deemed to be indeterminate. So there's a safeguard there. We do tend to do things department by department. To try to monitor something along these lines, particularly when we don't believe it's going to happen, is. . .

Mrs. Catterall: Can I clarify this? Could we follow this through rather than jumping into another discussion? This section of the clause says that the commission may appoint any person. One assumes that the commission is going to know who has been appointed and where they're working and for how long.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, 90% of appointments of this kind would be delegated. They would be under the authority of the commission, but there is a clause that allows the commission to delegate this authority.

Mrs. Catterall: I see.

Mr. Edwards: And that would be true under the exclusion orders we've had for quite a few years with the major departments.

Mrs. Catterall: Could I just finish clarifying the intention of the clause and how my amendment fits, please, Mr. Chairman?

In other words, there is no intention to seriously limit. . . I'm not suggesting that people are going around exchanging lists, but I can see it becoming entirely possible that someone would work in a department for three months and then find another spot in another department for a couple of months and then find another spot. The commission sees nothing wrong with that?

The Chairman: The question was asked whether it is possible for someone to have a 30-year career doing 3-month periods within the Public Service, and I think the witness has said, yes, it's feasible and and it could happen, but it is not something that they would encourage.

[*Translation*]

Nous n'avons pourtant pas été informés d'embauches successives. Je doute d'ailleurs qu'il soit facile de se livrer à ce genre de machination au sein de la fonction publique que nous connaissons. Je croirais difficilement que les gestionnaires gardent sous le manteau des listes d'employés temporaires, et confient à un autre gestionnaire un employé qui vient d'être libéré. Ce serait ainsi qu'il faudrait normalement procéder. Quand il y a une vacance, on trouve quelqu'un pour combler le poste, mais on n'a pas toujours un employé temporaire fraîchement libéré pour un emploi à court terme. D'après notre expérience des dernières années, ce n'est pas du tout ainsi que les choses se produisent au ministère des Transports, à la Défense nationale ou dans les six autres grands ministères.

Nous ne voulons pas que cette possibilité théorique se matérialise. Nous ne pensons pas que ce soit possible, et que nous sachions, cela ne s'est pas produit. C'est pourquoi il y a également une limite de cinq ans pour les contrats. Je pense que si quelqu'un travaille de manière continue depuis cinq ans pour le même ministère, il est présumé être employé pour une durée indéterminée. Il y a donc cette garantie. Nous examinons les ministères un à la fois. Pour contrôler ce genre de choses, surtout si nous ne pensons pas qu'elles soient possibles, il faudrait. . .

Mme Catterall: Puis-je m'expliquer? Pourrions-nous terminer cette discussion avant de passer à une autre? Cette disposition stipule que la commission peut nommer toute personne. On peut donc présumer que la commission saura qui a été nommé, à quel poste et pour combien de temps.

M. Edwards: Monsieur le président, 90 p. 100 des nominations sont déléguées. Elles relèvent de la commission, mais en vertu d'une disposition de la loi, la commission a délégué ce pouvoir.

Mme Catterall: Je comprends.

M. Edwards: Cela s'applique également aux décrets d'exclusion que nous avons depuis des années au sein des grands ministères.

Mme Catterall: Puis-je continuer d'expliquer l'intention de cet article et la façon dont mon amendement s'y insère, monsieur le président?

Autrement dit, on ne veut pas sérieusement limiter. . . Je ne dis pas que les gestionnaires gardent des listes sous le manteau. Mais il me semble que c'est maintenant tout à fait possible pour quelqu'un de travailler dans un ministère trois mois, puis dans un autre ministère deux mois, puis dans un autre. La commission s'opposerait-elle à cela?

Le président: On a demandé s'il était possible pour quelqu'un de construire une carrière de 30 ans à coups de contrats de trois mois au sein de la fonction publique. Les témoins ont répondu que c'était possible, que cela pouvait se produire, mais qu'on ne l'encouragerait pas.

[*Texte*]

• 2130

Mr. Edwards: Encourage? I think it would be extraordinarily difficult for it to happen. There are a lot of people right now who get temporary work on royal commissions and what have you. Some of them may work every year in such areas for a few months or what have you or maybe take one for a year and then a couple of years later.

Consider income tax. We bring in masses of people to process your tax returns and our tax returns. In that process, once a year, this seasonal pattern redevelops and Revenue Canada recruits a whole bunch of people. I imagine an enormous number—because they become well-trained—is repeat business. What they do the rest of the time when they are not handling peak tax load work, I really do not know. They may be off on royal commissions, I have no idea.

Mrs. Catterall: What rights do those people have who are employed now in income tax exactly as you are describing? The largest proportion of them are women. Okay, let me take this as a good example. Are they entitled to contribute to the pension plan? No. Are they subject to any kind of appointment based on ability, the people who come in and do the income tax thing?

Mr. Slivinski: The casual provision allows us to hire people who we are now hiring under the exclusion order under the act. We have an exclusion order for six government departments whereby we are hiring these people outside of the act. In order to do away with the use of the exclusion order, we want to be able to do it via the act. These people are not brought in based upon relative merit. The Public Service Employment Act does not apply to them.

We want the same provision to continue, but rather than doing it through an exclusion order approach, we want to do it through a legislative approach. The same provisions as are applicable now under the exclusion order would be applicable under the legislation. They have no rights in a sense under the Public Service Employment Act. They cannot compete for positions in the public service under the Public Service Employment Act when we have internal competitions.

Ms Langan: It is so long ago that I put my hand up I have no idea what I wanted to ask.

Mrs. Catterall: It only seems long. It was eight minutes ago, Joy.

Ms Langan: It was a long time at this time of night.

Amendment negatived

The Chairman: I am not aware of any other amendments that I have to clause 16.

Mrs. Catterall: Do I get to record a dissent, Mr. Chairman? Can we have a roll call vote on clause 16, please? I am sorry, this is a fairly fundamental clause and I regret that Mr. Kempling thinks voting and discussion and moving amendments is bullshit, but it is what our job is.

[*Traduction*]

M. Edwards: L'encourager? Je pense qu'il serait extrêmement difficile de le faire. Beaucoup de gens décrochent actuellement des postes temporaires, par exemple au sein des commissions royales d'enquête. Certains d'entre eux travaillent chaque année, pendant quelques mois par exemple. Ils peuvent aussi travailler un an, et ne retrouver un poste que quelques années plus tard.

Prenons l'exemple de l'impôt. Nous embauchons des tas de gens pour le traitement de nos déclarations de revenu à tous. Ainsi, une fois par année, on répète le processus, et Revenu Canada emploie des tas de gens. Comme ils reçoivent une bonne formation, je présume que nombre d'entre eux reviennent année après année. Je ne sais vraiment pas ce qu'ils font le reste de l'année, lorsqu'ils ne traitent pas des déclarations de revenu pendant la période de pointe. Peut-être travaillent-ils pour des commissions d'enquête. Je ne sais pas.

Mme Catterall: Quels sont les droits de ces gens que vous décrivez, qui travaillent pour le ministère du Revenu? La majorité d'entre eux sont des femmes. Très bien, prenons cet exemple. Ont-ils droit de cotiser à un régime de pension? Non. Peuvent-ils être nommés à un autre poste, en fonction de leur compétence, ces gens qui viennent traiter nos déclarations de revenu?

M. Slivinski: La disposition sur les employés temporaires nous permet d'embaucher des gens qui travaillent maintenant pour nous en vertu d'un décret d'exclusion. Le décret d'exclusion s'applique à six ministères qui peuvent ainsi embaucher du personnel malgré la loi. Pour éliminer les décrets d'exclusion, nous voulons pouvoir agir selon la loi. Ces gens ne sont pas embauchés en fonction de leurs qualifications relatives. La Loi sur l'emploi dans la fonction publique ne s'applique pas à eux.

Nous voulons agir de même, non pas en vertu d'un décret d'exclusion, mais légalement, selon la loi. Les dispositions existant en vertu du décret d'exclusion existeraient maintenant en vertu de la loi. Ils n'ont en fait aucun droit en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Ils ne peuvent poser leur candidature à des postes de la fonction publique en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique lorsqu'il y a des concours internes.

Mme Langan: Il y a si longtemps que j'ai demandé la parole que je ne me souviens plus de ce que je voulais dire.

Mme Catterall: Ça vous a paru long, mais ce n'était qu'il y a huit minutes, Joy.

Mme Langan: À cette heure-ci, ça paraît très long.

L'amendement est rejeté

Le président: Je ne crois pas qu'il y ait d'autres amendements à l'article 16.

Mme Catterall: Pourrait-on consigner ma dissidence, monsieur le président? Pourrions-nous avoir un vote par appel nominal pour l'article 16, s'il vous plaît? Je m'excuse, mais il s'agit là d'un article fondamental. Je déplore le fait que M. Kempling pense que les votes et les discussions les entourant, ainsi que les amendements, sont de la foutaise. C'est notre travail.

[*Text*]

The Chairman: Whoa, whoa, Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall: I have asked for a roll call vote.

The Chairman: Yes, we will take the roll call vote.

Mrs. Catterall: I did not use the word in the first place.

The Chairman: The supplementary comments are not necessary.

Clause 16 as amended agreed to: yeas 4; nays 3

The Chairman: The meeting is adjourned to the call of the chair, tomorrow at 9.30 a.m.

[*Translation*]

Le président: Un peu de retenue, madame Catterall.

Mme Catterall: J'ai demandé un vote par appel nominal.

Le président: Oui, nous allons avoir un vote par appel nominal.

Mme Catterall: Je n'ai pas été la première à utiliser ce mot.

Le président: Nous nous passerons des autres commentaires de ce genre.

L'article 16 modifié est adopté par quatre voix contre trois

Le président: La séance est levée. Nous reprendrons nos travaux demain à 9h30.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 22

Le mardi 12 mai 1992

Président: Pat Sobeski

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

TÉMOINS:

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992

WITNESSES

John Edwards, Manager, PS2000;

Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission;

Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission.

TÉMOINS

John Edwards, directeur, Fonction publique 2000;

Ginette Stewart, commissaire, Commission de la fonction publique;

Len Slivinski, directeur général, Direction de l'élaboration des politiques et programmes de dotation, Commission de la fonction publique.

Available from Canada Communication Group – Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada – Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 22

Tuesday, May 12, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 22

Le mardi 12 mai 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

---

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24936

LEGISLATIVE COMMITTEE H ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Bill Kempling
Joy Langan
Larry Schneider
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

Tuesday, May 12, 1992:

Larry Schneider replaced Doug Fee.

COMITÉ LÉGISLATIF H SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Bill Kempling
Joy Langan
Larry Schneider
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le mardi 12 mai 1992:

Larry Schneider remplace Doug Fee.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 12, 1992
(23)

[*Text*]

The Legislative Committee H on Bill C-26 met at 9:38 o'clock a.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Members of the Committee present: Marlene Catterall, Clément Couture, Bill Kempling, Joy Langan, Larry Schneider and Barbara Sparrow.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Rob Walsh, General Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams and June Dewetering, Research Officers.

Witnesses: Departmental Officials: John Edwards, Manager, PS2000; Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission; Len Slivinski, Director General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992*).

Clause 17 carried.

On Clause 18

Clément Couture moved,—That Clause 18 be amended

(a) by striking out lines 20 to 30 on page 8

(b) by adding, immediately after line 37 on page 8, the following therefor:

"(1.1) A probationary period established pursuant to subsection (1) is not terminated by any appointment or deployment of the employee made during the period."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Marlene Catterall moved,—That Clause 18 be amended by striking out line 35 on page 8 and substituting the following therefor:

"as the Commission shall establish by regulation for that"

After debate thereon, the question being put on the amendment, as amended, it was agreed to on the following division: Yeas: 5; Nays: 1.

Marlene Catterall moved,—That Clause 18 be amended by adding the following immediately after line 2 on page 9:

"(3) The deputy head shall notify the Commission of a decision of the deputy head under subsection (2) and the reasons for the decision and the person who ceases to be an employee under subsection (2) may be placed by the Commission on such eligibility list and in such place on the list as in the opinion of the Commission is commensurate with the qualifications of the person."

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 12 MAI 1992
(23)

[*Traduction*]

Le Comité législatif H chargé d'étudier le projet de loi C-26, se réunit à 9 h 38, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membres du Comité présents: Marlene Catterall, Clément Couture, Bill Kempling, Joy Langan, Larry Schneider et Barbara Sparrow.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Rob Walsh, conseiller législatif général. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams et June Dewetering, attachés de recherche.

Témoins: Hauts fonctionnaires: John Edwards, directeur, Fonction publique 2000; Ginette Stewart, commissaire, Commission de la fonction publique; Len Slivinski, directeur général, Élaboration des politiques et des programmes de dotation, Commission de la fonction publique.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992*).

L'article 17 est adopté.

Article 18

Clément Couture propose,—Que l'article soit modifié

(a) en remplaçant les lignes 19 à 28, page 8;

(b) en ajoutant, après la ligne 34, page 8, ce qui suit:

«(1.1) Une nouvelle nomination ou une mutation n'interrompt pas le stage.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

Marlene Catterall propose,—Que la version anglaise de l'article 18 soit modifiée en remplaçant la ligne 35, à la page 8, par ce qui suit:

«as the Commission shall establish by regulation for that»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté par 5 voix contre 1.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 18 soit modifié en ajoutant après la ligne 42, à la page 8, ce qui suit:

(3) L'administrateur général avise la Commission de toute décision rendue en vertu du paragraphe (2) et des motifs de cette décision, et le fonctionnaire qui perd sa qualité de fonctionnaire en application du paragraphe (2) peut être inscrit sur la liste d'admissibilité—et au rang—que la Commission juge correspondre à ses qualifications.

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 4.

Clause 18, as amended, carried.

On Clause 19

Joy Langan moved,—That Clause 19(1) be amended by striking out lines 3 to 12 on page 9.

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 4.

Joy Langan moved,—That Clause 19(1) be amended by striking out lines 8 to 10 on page 9 and substitute the following therefor:

"work or the discontinuance of a function, the deputy head, in accord-"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 4.

Marlene Catterall moved,—That Clause 19 be amended by striking out lines 18 and 19 on page 9 and substitute the following therefor:

"such order as the Commission shall prescribe by regulation, to be appointed, without competition"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 3.

At 10:29 o'clock a.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 2.

L'article 18, modifié, est adopté.

Article 19

Joy Langan propose,—Que le paragraphe 19(1) soit modifié en supprimant les lignes 1 à 10, à la page 9.

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 2.

Joy Langan propose,—Que le paragraphe 19(1) soit modifié en remplaçant les lignes 8 à 10, à la page 9, par ce qui suit:

«suppression d'une fonction.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 2.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 19 soit modifié en remplaçant les lignes 17 et 18, à la page 9, par ce qui suit:

«absolue, dans le délai et selon l'ordre que la Commission prescrit par règlement, à un. . .

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 3 voix contre 2.

À 10 h 29, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, May 12, 1992

• 0938

The Chairman: I call to order Legislative Committee H on Bill C-26, an Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other acts in relation to the Public Service of Canada. When we left we were at clause 17.

Clause 17 agreed to

On clause 18

The Chairman: Mr. Couture, would you like to move the amendment?

M. Couture (Saint-Jean): Je propose que l'article 18 du projet de loi C-26 soit modifié par:

a) suppression des lignes 19 à 28, page 8;

b) insertion, après la ligne 34, page 8, de ce qui suit:

Idem

(1.1) Une nouvelle nomination ou une mutation n'interrompt pas le stage.

The Chairman: Any questions?

Mrs. Catterall (Ottawa West): May I ask for clarification as to whether that should read lines 17 to 30? I gather the intention is to withdraw this portion of the clause.

The Chairman: Mr. Walsh.

Mr. Rob Walsh (General Legislative Counsel, Legislative Counsel Office): Mr. Chairman, I think clause 18 continues with the proposed subsection 28(1). This amendment seeks only to remove the proposed section 27 from clause 18.

Mrs. Catterall: All right. Thank you. Does this mean that the whole concept of dismissal for abandonment is being removed and a circumstance like that would come under dismissal for cause under the Financial Administration Act?

• 0940

Mr. John Edwards (Manager, PS2000, Public Service Commission): Correct, Mr. Chairman.

Amendment agreed to

The Chairman: So therefore amendment N-19 is unnecessary, and 46-A is also unnecessary.

Ms Langan (Mission—Coquitlam): Mr. Chairman, N-18 and N-19 are necessary.

The Chairman: In 46-A, Mrs. Catterall, you were adding some lines after line 30, but if G-6 passed you felt this wasn't necessary.

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 12 mai 1992

Le président: Je déclare ouverte la séance du Comité législatif H sur le projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale. La dernière fois, nous en étions à l'article 17.

L'article 17 est adopté

Article 18

Le président: Monsieur Couture, voulez-vous proposer l'amendement?

Mr. Couture (Saint-Jean): I move that clause 18 of Bill C-26 be amended:

(a) by striking out lines 20 to 30 on page 8;

(b) by adding, immediately after line 37 on page 8, the following:

Idem

(1.1) A probationary period established pursuant to subsection (1) is not terminated by any appointment or deployment of the employee made during the period.

Le président: Quelqu'un a-t-il des questions à poser?

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Puis-je demander si cela ne comprend pas, en fait, les lignes 17 à 28? Si j'ai bien compris, le gouvernement souhaite supprimer cette partie de l'article.

Le président: Monsieur Walsh.

M. Rob Walsh (conseiller législatif général, Bureau du conseiller législatif): Monsieur le président, je crois que l'article 18 se poursuit avec le paragraphe 28(1) proposé dans le projet de loi. Cet amendement vise seulement à supprimer l'article 27 de l'article 18.

Mme Catterall: Très bien. Merci. Cela veut-il dire que l'abandon de poste est une notion à laquelle vous renoncez complètement et que ce genre de cas relèverait des dispositions de la Loi sur la gestion des finances publiques concernant le renvoi pour un motif déterminé?

M. John Edwards (directeur, Fonction publique 2000, Commission de la fonction publique): En effet, monsieur le président.

L'amendement est adopté

Le président: Par conséquent, l'amendement N-19 devient inutile, et l'amendement 46-A aussi.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Monsieur le président, les amendements N-18 et N-19 sont nécessaires.

Le président: Mme Catterall, votre amendement 46-A ajoutait plusieurs lignes après la ligne 28, mais étant donné que l'amendement G-6 a été adopté, vous estimez que ce n'est plus nécessaire.

[*Text*]

Mrs. Catterall: Yes, absolutely.

The Chairman: It can be moved, but the intent was that if G-6 carried, then this amendment wouldn't be necessary. She is not moving it.

This takes us then to 46-B.

Mrs. Catterall: I move amendment 46-B, Mr. Chairman. This is an amendment to line 35 on page 8 that simply says "as the Commission shall establish by regulation" instead of "as the Commission may establish".

What the clause does is establish probation for employees. In my view, the legislation should be as clear as possible on what people's rights and obligations are. This allows the Public Service Commission to establish the rules for what probation is and how long, and so on, but it doesn't require them to establish it. The amendment would serve to require that there be regulations saying what the probationary period is for different groups of employees and allow people, when they are employed in the Public Service, to know what that probationary period is.

Mr. Edwards: We have no objection to the amendment.

Amendment agreed to: yeas 5; nays 1.

The Chairman: Amendment 46-C.

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, this is again an amendment to clause 18, but on line 2 of page 9. In other words, this would be to add a third subclause to clause 28 of the legislation.

(3) The deputy head shall notify the Commission of a decision of the deputy head under section (2) and the reasons for the decision and the person who ceased to be an employee under subsection (2) may be placed by the Commission on such eligibility lists and in such place on the list as in the opinion of the Commission is commensurate with the qualifications of the person.

• 0945

This reinstates a provision that is in the present bill. It doesn't in any way diminish the right of the deputy head under subclause (2) to decide when an employee will be terminated. However, when an employee is terminated in a probationary period, that employee has already gone through a selection process, has already gone through testing by the commission, has already gone through a competition, and the fact that the employee is not suitable in a particular department or position does not mean that employee is not suitable... The commission has already decided that employee is suitable for employment in the Public Service.

The act right now allows the commission to do this; to say, we've already screened this person, we've decided they're a qualified person, we've decided in fact they're a very qualified person, because they've done better than many other people on a competition or on testing or on any of the other screening mechanisms the government uses. It seems to me a waste to have gone through that whole screening and testing process and then to take what has been determined to

[*Translation*]

Mme Catterall: Oui, absolument.

Le président: Cet amendement peut être proposé, mais il devient inutile du fait que l'amendement G-6 est adopté. Par conséquent, Mme Catterall s'abstient de le proposer.

Cela nous amène donc à l'amendement 46-B.

Mme Catterall: Monsieur le président, je propose l'amendement 46-B. C'est un amendement à la ligne 35, page 8, qui consiste simplement à remplacer «as the Commission may establish» par «as the Commission shall establish by regulation».

Cet article établit une période de stage pour les employés. À mon avis, la loi devrait être la plus claire possible quant aux droits et aux obligations de ces derniers. Cette disposition permet à la Commission de la fonction publique de fixer la durée du stage et les autres conditions, mais sans que ce soit pour elle une obligation. Cet amendement l'obligerait à prendre des règlements précisant quelle est la durée du stage pour les divers groupes d'employés et permettant au fonctionnaire de savoir combien de temps son stage durera.

M. Edwards: Nous ne voyons pas d'objection à cet amendement.

L'amendement est adopté par cinq voix contre une.

Le président: L'amendement 46-C.

Mme Catterall: Monsieur le président, cet amendement porte également sur l'article 18, mais il serait apporté à la page 9. Autrement dit, il consiste à ajouter un troisième paragraphe à l'article 28 de la loi.

(3) L'administrateur général avise la Commission de toute décision rendue en vertu du paragraphe (2) et des motifs de cette décision, et le fonctionnaire qui perd sa qualité de fonctionnaire en application du paragraphe (2) peut être inscrit sur la liste d'admissibilité—et au rang—que la Commission juge correspondre à ses qualifications.

Cet amendement rétablit simplement une disposition qui figure dans la loi actuelle. Elle n'empêche aucunement l'administrateur général de décider, en vertu du paragraphe (2), s'il y a lieu de renvoyer un employé. Toutefois, lorsqu'un fonctionnaire est renvoyé au bout de sa période de stage, il a déjà fait l'objet d'une procédure de sélection, subi des tests et passé un concours, et le fait qu'il ne soit pas compétent pour occuper un poste donné ne veut pas dire qu'il ne puisse pas en occuper un autre... La commission a déjà déclaré cet employé compétent pour travailler dans la fonction publique.

La loi actuelle autorise la commission à dire qu'elle a déjà décidé que l'employé était compétent, et même très compétent, parce qu'il avait réussi mieux que les autres à un concours, à un examen ou à d'autres formalités de sélection. Quand on a déjà fait subir des examens à un employé et qu'on l'a jugé parfaitement compétent, je trouve qu'on gaspille le temps et les efforts consacrés au processus de sélection en se contentant de le renvoyer de la fonction

[*Texte*]

be a very competent person and simply dismiss them from the Public Service, when there may be other positions for which they are very well qualified.

I wonder if Ms Stewart particularly could comment on that.

Ms Ginette Stewart (Commissioner, Public Service Commission): As you know, with the amendments there will be only one probationary period for the Public Service. Therefore the amendment proposed by Mrs. Catterall would give employees rejected on probation rights above and beyond those of career public servants. For this reason we are not supporting the amendment.

Mrs. Catterall: I wonder if you could explain that to me.

Mr. Len Slivinski (Director General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission): What we're saying here is that we're taking an individual from outside the Public Service, being hired for the first time. If that individual is rejected on probation, we are saying that individual will now have a right to be placed elsewhere in the Public Service over and above career public servants. In other words, if you take this individual and you place him in a job, it effectively stops the career progression of individuals coming up the hierarchy. So in effect we're penalizing career public servants who have had long-term tenure, etc., over somebody who has just come in and has not proven his or her worth to the Public Service.

Mrs. Catterall: The amendment says the commission "may" do that. It doesn't say "shall" or "is required to". It just says that option shall be open. I think we all know you go through a very extensive process before you recommend somebody for appointment, or even qualify them to compete for appointment. Someone can be in a position and for one reason or another it doesn't work out, yet they're still very qualified, as your whole process has said. I'm wondering why, when the current legislation allows this, it would be objectionable to continue that, when it is optional and it is at the discretion of the commission.

Ms Stewart: Even though the current legislation allows us to do it, as Mrs. Catterall is pointing out, we never use it. At the moment employees appointed from outside the Public Service who are rejected on probation are not put on an eligibility list. So at the moment we are not using this provision in the legislation, for the reasons we've mentioned.

Ms Langan: I would like to clarify, under proposed subsection 28.(2), in clause 18, line 43. . .is this only to be used when someone who's on probation is rejected for cause? Is that what the intent of that is—cause must be shown for the rejection of that person?

• 0950

Mr. Edwards: The burden of evidence does not have to be nearly as strong as for a formal release for cause. What we're talking about here are brand-new employees who are brought in. Sometimes errors are made in the selection and it

[*Traduction*]

publique, alors qu'il est peut-être parfaitement capable d'occuper d'autres postes.

Je voudrais savoir ce qu'en pense Mme Stewart.

Mme Ginette Stewart (commissaire, Commission de la fonction publique): Comme vous le savez, à la suite des amendements proposés, il n'y aura plus qu'une période de stage à la fonction publique. Par conséquent, l'amendement de Mme Catterall conférerait aux employés renvoyés à l'issue de leur période de stage la priorité sur les fonctionnaires de carrière. Pour cette raison, nous ne pouvons pas approuver cet amendement.

Mme Catterall: Pourriez-vous m'expliquer pourquoi?

M. Len Slivinski (directeur général, Élaboration des programmes de dotation, Commission de la fonction publique): En fait, il s'agit là d'un employé qui fait ses débuts à la fonction publique. Si cette personne est renvoyée après sa période de stage, vous proposez de lui accorder la priorité sur les autres fonctionnaires de carrière pour les autres postes de la fonction publique. Autrement dit, si vous placez cette personne à un poste, vous empêcherez quelqu'un d'obtenir de l'avancement. Par conséquent, ce serait pénaliser les fonctionnaires de carrière qui comptent plusieurs années d'ancienneté pour accorder la priorité à quelqu'un qui vient d'arriver et qui n'a pas su faire la preuve de ses compétences.

Mme Catterall: L'amendement dit que la commission «peut» le faire, et non pas qu'elle «doit». Il se contente d'offrir cette possibilité. Je sais que vous appliquez une procédure de sélection très approfondie avant de recommander la nomination de quelqu'un ou même d'autoriser une personne à présenter sa candidature. Il se peut qu'un employé ne soit pas à sa place à un certain poste, pour une raison ou pour une autre, mais qu'il soit quand même très compétent, comme vous en avez fait la preuve. Étant donné que la loi actuelle permet de le faire, je ne vois pas pourquoi vous ne pourriez pas maintenir cette possibilité, étant donné que c'est facultatif et que c'est à la commission d'en décider.

Mme Stewart: Même si la loi actuelle nous permet de le faire, comme Mme Catterall l'a souligné, nous ne le faisons jamais. À l'heure actuelle, les employés recrutés à l'extérieur de la fonction publique qui sont renvoyés à la fin de leur stage ne sont pas inscrits sur les listes d'admissibilité. Par conséquent, nous n'avons pas recours à ces dispositions de la loi pour les raisons que nous avons mentionnées.

Mme Langan: Je voudrais avoir un éclaircissement au sujet du paragraphe 28.(2), à l'article 18 du projet de loi, ligne 43. . . Cette disposition s'appliquera-t-elle uniquement si un employé en stage est renvoyé pour un motif déterminé? Pour pouvoir renvoyer cette personne, faut-il avoir un motif déterminé?

M. Edwards: Les preuves ne doivent pas être aussi solides en cas de renvoi pour un motif déterminé. Il est question ici de nouveaux employés qui font leur début dans la fonction publique. Nous commettons parfois des erreurs lors

[*Text*]

turns out that the person is not able to carry the job. It's probably found out relatively early, in a matter of weeks or so. As in the case of any employer, under the circumstances there's a very rapid termination.

If there was an allegation that it was done on discriminatory grounds, then the individual would be directed to the Canadian Human Rights Commission or to seeking an investigation through the Public Service Commission.

It's a much lighter onus. This is a preliminary screening for entry into a career of public service.

Ms Langan: I'm trying to decide in my mind whether or not I'm supporting what Mrs. Catterall has put forward. I guess I'm saying that if I was relatively satisfied that there was in fact a requirement to show cause for that kind of termination, then I would feel quite differently than if in fact that's just a word in a piece of legislation that's ignored.

Mr. Edwards: No, no. It's certainly more than that. Perhaps very briefly we can spell out the process that is involved in cases of this kind.

I might add that there are very few such cases. I was looking at a recent annual report, and the figures are a tiny proportion: 219 out of 10,000 recruits per year, or something of this kind. People at all different kinds of levels—

Ms Langan: What kinds of cause would be involved?

Mr. Edwards: I would imagine that failure to work hard is one of them. Misrepresentation of qualifications would be another. We may well be talking about a grass-cutter in agriculture who just doesn't show up very often.

Ms Langan: Inability to do the job. Whilst I had some hope when I read the word "cause", it's starting to fade.

Would the Public Service have an objection if somebody was hired at a slightly higher level than they were capable of doing, but in fact had cleared a whole bunch of other hurdles? Would it not consider that person in the next lower position if it came up? I might be wrong, but I gather that is what you're trying to get at.

Mrs. Catterall: Exactly.

Ms Langan: That's what Marlene is trying to get at.

There's some real legitimacy there, because I think we've all from time to time, even in our roles as MPs, hired somebody who we thought would be good who is just not quite as qualified as we thought they were, but they're still good, hard-working people who might be capable of doing a job that required a little less in the way of skills. To me, this clause would allow us not to lose those people and not to lose that time that's been spent in testing, etc.

I certainly don't see anything in this amendment that would suggest that it would override career people in the service. I don't think any of us are suggesting that we would jump over people who are moving up through the stream, but in fact would find an entry-level place for them.

[*Translation*]

de la sélection, et nous constatons que l'intéressé n'est pas en mesure de s'acquitter de ses fonctions. On s'en aperçoit généralement assez tôt, au bout de quelques semaines. Comme n'importe quel employeur, dans ces circonstances, nous procédons très rapidement au renvoi.

Si l'intéressé se plaint de discrimination, nous le dirigeons vers la Commission canadienne des droits de la personne, ou il peut demander à faire examiner son cas par la Commission de la fonction publique.

Le fardeau de la preuve est beaucoup moins exigeant. Il s'agit d'une forme de sélection préliminaire pour ceux qui entrent à la fonction publique.

Mme Langan: J'essaie de voir si je devrais ou non appuyer l'amendement de Mme Catterall. Si j'étais convaincue que l'employé ne peut être renvoyé que pour un motif déterminé, ma réaction ne serait pas la même que s'il s'agissait de simples mots dont on ne tient pas compte.

M. Edwards: Non. Ce ne sont pas de simples mots. Peut-être pourrions-nous vous décrire brièvement la procédure suivie dans les cas de ce genre.

J'ajouterais que ces cas sont très rares. Les chiffres que j'ai trouvés dans un récent rapport annuel sont minimes. Sur environ 10,000 nouveaux employés recrutés chaque année, il n'y a eu que 219 renvois. Il s'agit d'employés à toutes sortes de niveaux...

Mme Langan: Quels sont généralement les motifs de renvoi?

M. Edwards: Je suppose que certaines personnes ne travaillent pas assez. Elle peuvent également avoir menti quant à leurs titres de compétence. Par exemple, vous pouvez avoir quelqu'un affecté à la tonte du gazon et qui s'absente trop souvent.

Mme Langan: L'incapacité de remplir ses fonctions. J'avais quelque espoir en lisant les mots «pour un motif déterminé», mais je commence à perdre mes illusions.

La fonction publique verrait-elle des objections à garder quelqu'un qui a été embauché à un niveau légèrement supérieur à son niveau de compétence, mais qui a quand même surmonté un tas d'autres obstacles? Ne pourrait-elle pas le nommer à un poste d'un niveau inférieur s'il s'en présentait un? Je me trompe peut-être, mais si j'ai bien compris, c'est ce que vous essayez de faire.

Mme Catterall: Exactement.

Mme Langan: C'est ce que Marlene essaie de faire.

Cela me paraît tout à fait logique, car il nous est déjà arrivé, même à titre de députés, d'embaucher une personne qui ne s'est pas révélée aussi compétente que nous le pensions, mais qui est quand même travailleuse et capable de remplir des fonctions exigeant un peu moins de capacités. Cet amendement nous permettrait de ne pas perdre ces personnes ni le temps que l'on a consacré pour leur faire subir des examens, etc.

Je ne vois rien dans cet amendement qui pourrait faire obstacle à l'avancement des autres fonctionnaires. Personne ne suggère d'accorder à ces personnes la priorité sur les autres employés. Il s'agit plutôt de leur trouver un poste de débutant.

[*Texte*]

Mr. Edwards: I can assure members that, in the case of people who survive the first few weeks, if there is a problem then all kinds of actions start to flow. That's one of the reasons we have the government amendment. That allows for the probation period to continue, even if the individual is moved from one job to another to see if they can cut it more successfully elsewhere. But we do need a relatively easy screen to turn back people who enter the Public Service without prior track records, often straight from school and what have you. This is used, I think, quite responsibly, as the figures would suggest. It's something in the order of a couple of hundred out of the thousands and thousands of recruits that come in every year.

I sympathize with the concern. I don't sympathize with the amendment.

The Chairman: May I call the question?

Ms Langan: You're such a diplomat, John.

Mrs. Catterall: If I can answer Mr. Edwards' comments, he indicated that a person who is dismissed in this way can request an investigation by the Public Service Commission. Where does that appear in the act?

Mr. Slivinski: In section 7 it says that the commission may investigate any matters under its jurisdiction.

• 0955

Mrs. Catterall: And would that apply in a case like this? Would an employee be made aware that they could ask for such an investigation, for instance if they were concerned that the termination wasn't for valid reasons?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, we could dig out the material. I would suspect it's in relatively standard material given to new employees. We could check into that. Indeed if it's not, then that would be, I think, the kind of way I'd react to the concern.

Mrs. Catterall: What does the commission now use the information for? Right now it requires that the commission be notified when a termination occurs. How is that information useful to you? Why is it now being taken out of the act?

Mr. Slivinski: Mr. Chairman, fundamentally we don't do very much with that information, and that is why we're taking it out of the act. Eligibility lists are established for particular positions across the country. For the commission to have access and knowledge of all eligibility lists across the country, it would be an administrative nightmare to know those eligibility lists and to determine whether or not an individual being released on probation from outside the Public Service would qualify for those particular jobs, or being placed on an eligibility list. It's really an unworkable area for us. That's why we would like to administratively clean it up. I repeat that giving extra rights, in a sense, to employees coming in for the first time over and above career public servants is a value judgment we've made.

[*Traduction*]

M. Edwards: Je peux assurer aux membres du comité que si un employé arrive à tenir le coup quelques semaines, en cas de problème, nous prenons toutes sortes de mesures pour l'aider. C'est une des raisons pour lesquelles le gouvernement propose cet amendement. Il permet de prolonger la période de stage même si l'employé est muté d'un poste à un autre pour voir s'il se débrouille mieux ailleurs. Mais nous avons besoin d'un processus de sélection relativement simple pour renvoyer les gens qui entrent dans la fonction publique sans expérience, souvent directement en sortant de l'école. Comme les chiffres l'indiquent, nous usons de cette prérogative de façon très raisonnable. Sur les milliers de nouvelles recrues qui arrivent à la fonction publique chaque année, nous n'en renvoyons que 200 environ.

Je comprends votre préoccupation, mais pas au point d'appuyer votre amendement.

Le président: Puis-je mettre l'amendement aux voix?

Mme Langan: Vous êtes bon diplomate, John.

Mme Catterall: Si vous me permettez de répondre à M. Edwards, il a dit qu'un employé renvoyé dans ces conditions pouvait demander à la Commission de la fonction publique d'examiner son dossier. Où cela figure-t-il dans la loi?

M. Slivinski: À l'article 7, il est dit que la commission peut effectuer des enquêtes sur toute question relevant de sa compétence.

Mme Catterall: Est-ce que cette disposition s'appliquerait dans un cas de ce genre? Est-ce qu'on préviendrait un employé qu'il a la possibilité de demander une enquête, par exemple s'il pense qu'on le congédie pour des raisons qui ne sont pas valables?

M. Edwards: Monsieur le président, nous pourrions vous trouver la documentation. J'ai l'impression que cela fait partie de ce qu'on donne systématiquement aux nouveaux employés. Nous pourrions vérifier. Si toutefois ce n'était pas le cas, ce serait probablement la meilleure solution.

Mme Catterall: Pour l'instant, comment la commission utilise-t-elle cette information? Elle doit être prévenue lorsqu'un employé est congédié. À quoi cela vous sert-il? Pourquoi veut-on supprimer cela dans la loi?

M. Slivinski: Monsieur le président, cette information ne nous sert pas à grand-chose; c'est la raison pour laquelle nous supprimons cette disposition. Des listes d'admissibilité sont établies à la grandeur du pays pour des postes donnés. Si la commission devait prendre connaissance de toutes les listes d'admissibilité, si elle devait déterminer si tous les gens qui sont congédiés après une période de stage à l'extérieur de la fonction publique sont qualifiés pour un poste donné, ce serait un véritable cauchemar administratif. Pour nous, ce n'est vraiment pas possible. C'est la raison pour laquelle nous aimerions remettre de l'ordre dans cette affaire. Je le répète, c'est une façon de donner des droits supplémentaires aux candidats qui se présentent pour la première fois; cela leur donne un avantage par rapport aux fonctionnaires. C'est un jugement de valeur que nous avons posé.

[*Text*]

Mrs. Catterall: Except it doesn't give extra rights, as nobody, except persons coming into the Public Service for the first time, is subject any longer to a probationary period.

Mr. Slivinski: Coming in from outside for the first time, they do have—

Mrs. Catterall: Only those coming in from outside.

Mr. Slivinski: They're the only people who would be subject to a probationary period.

Mrs. Catterall: So they're not given any special benefits?

Mr. Slivinski: If we gave them priority rights, or had this clause in the bill, in our opinion they would have rights over and above career public servants. In a sense they would be placed into jobs which would be vacant which would effectively block or stop the career progression of career public servants.

Mrs. Catterall: They've already been placed into one job that's vacant. Does that accomplish that? All they're doing here is being placed on an eligibility list, not placed in a position.

Mr. Slivinski: And then you've got a point.

Ms Langan: I think it is be put in the competition mix.

Amendment negatived

Clause 18 as amended agreed to

On clause 19

The Chairman: We're on page 47, N-19.

Ms Langan: I think amendment N-19 is predicated on whether or not the government amendment passes, Mr. Chairman.

The Chairman: There's no government amendment for clause 19. Was it predicated on the amendment in clause 18?

Ms Langan: I'm sorry. You're right. I'm not reading my notes correctly.

I move that clause 19 of Bill C-26 be amended by striking out lines 3 to 12 on page 9.

• 1000

Mr. Walsh: Mr. Chairman, I believe that motion probably should read lines 6 to 12. The first three lines are the lines of the amending clause itself, which I don't think the member would intend to strike out.

The Chairman: Because that amendment, 3 to 12—

Ms Langan: I'm trying to find it here, Mr. Chairman.

The Chairman: Lines 3 to 12 are the entire clause, so it would be ruled out of order.

Ms Langan: Lines 6 to 12.

The Chairman: Lines 6 to 12.

[*Translation*]

Mme Catterall: Peut-être bien, mais cela ne donne pas des droits supplémentaires, puisqu'il n'y a virtuellement plus de période de stage, sinon pour les personnes qui entrent dans la fonction publique pour la première fois.

M. Slivinski: Lorsqu'ils viennent de l'extérieur, la première fois, . . .

Mme Catterall: Uniquement lorsqu'ils viennent de l'extérieur.

M. Slivinski: Ce sont les seuls employés assujettis à une période de stage.

Mme Catterall: On ne leur donne donc pas d'avantages particuliers?

M. Slivinski: Si nous leur donnions une priorité, ou si cet article avait été fait, cela leur donnerait des droits que les fonctionnaires de carrière n'ont pas. D'une certaine façon, cela leur permettrait d'accéder à des postes vacants au détriment de l'avancement des fonctionnaires de carrière.

Mme Catterall: On leur a déjà donné un poste qui était vacant. Est-ce l'effet de cette disposition? Il s'agit uniquement de les inscrire sur une liste d'admissibilité, cela ne leur donne pas un poste.

M. Slivinski: Dans ce cas vous n'avez pas tort.

Mme Langan: C'est un élément du système de concours.

L'amendement est rejeté

L'article 18 modifié est adopté

Article 19

Le président: Nous en sommes à la page 48 des amendements, N-19.

Mme Langan: Je crois que l'amendement N-19 dépend de l'adoption de l'amendement du gouvernement, monsieur le président.

Le président: Le gouvernement n'a pas présenté d'amendement à l'article 19. Est-ce que cela ne dépendait pas de l'amendement à l'article 18?

Mme Langan: Je suis désolée. Vous avez raison. Je lis mal mes notes.

Je propose que l'article 19 du projet de loi C-26 soit modifié par suppression des lignes 1 à 10, page 9.

M. Walsh: Monsieur le président, je crois qu'il s'agit plutôt des lignes 3 à 10. Les deux premières lignes annoncent la modification, et je ne pense pas que la députée ait l'intention de les supprimer.

Le président: Parce que cet amendement, 1 à 10. . .

Mme Langan: Je le cherche, monsieur le président.

Le président: Les lignes 1 à 10, c'est l'ensemble de l'article; ce serait donc irrecevable.

Mme Langan: Il s'agit des lignes 3 à 10.

Le président: Les lignes 3 à 10.

[*Texte*]

Ms Langan: This, I guess, is another one of the key portions of the bill—lay-off for contracting out. We believe that part of the intent of this bill is to in fact pave the way for a good deal of contracting out in the public service and obviously don't agree with that proposition. It is our desire to amend this to limit the laying off of workers for purposes of contracting out.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, there are a number of amendments, all basically aimed at emasculating the intent of the government. I will state the government's intent, which I repeat myself on, since I've done so in earlier testimony.

First, I would note that this provision is one that was in the white paper of December 1990, it was in the budget of 1991. The government is convinced that all organizations, of any size and certainly itself, must have the ability to consider contracting out, where that is in the interests of their clients, the taxpayers of Canada.

There are strong job security provisions that are built into a work force adjustment policy to protect employees against the more serious adverse effects that can accompany contracting out. There is no intent on the part of the government to seek contracting out, except where there is good reason for it, such as lower cost or quicker service or better quality.

I can recall no evidence brought forward by any witnesses before this committee that documented abuse of contracting out, though concerns were expressed about the volume, undocumented. Finally, I would mention, and I'm quite prepared to table with this committee, that guidelines in draft have been prepared over the last few months by Treasury Board. I have copies with me, or I have a copy of the English and a copy of the French. I would be quite happy to table them with the committee, if that's the wish of the committee. But I do not see any desire on the part of the government to back away from the essential purpose of this clause.

The Chairman: Okay. Perhaps that could be tabled with the clerk.

Ms Langan: Far be it for me to emasculate the government's intent. I could come back with the fact that this clause is emasculating all of those who spoke against it, and for some very good reason. Mr. Edwards says that, although there were concerns expressed, nobody provided any documentation. Well, the Auditor General had inferred and provided in the last couple of reports that there's no evidence that contracting out is indeed saving the federal government, in most cases, money. In fact, I would like to use the Fraser River dredging as an example. A Peat Marwick report came forward that said it would cost an extra million dollars to dredge privately, instead of using our government service to do the dredging, and the contract was let privately.

I find it really hard to believe, then, when Mr. Edwards tells me—I'm certainly not calling you a liar. I am just saying that we're operating from two pieces of information here, two different pieces of information. I find it very hard to believe that there's not an absolute intent to contract out, and to contract out at any cost.

[*Traduction*]

Mme Langan: Nous avons ici encore un élément clé du projet de loi, les mises en disponibilité à la suite de contrats de sous-traitance. Nous pensons que ce projet de loi doit servir, entre autres choses, à faciliter la sous-traitance dans la fonction publique, et, bien sûr, nous ne sommes pas d'accord avec cette proposition. Nous voulons modifier cette disposition pour limiter les mises en disponibilité de travailleurs pour permettre la sous-traitance.

M. Edwards: Monsieur le président, plusieurs amendements ont été proposés qui tous cherchent à «émasculer» les intentions du gouvernement. Les intentions du gouvernement, je vais les répéter, car j'en ai déjà parlé lors de précédents témoignages.

Pour commencer, ces dispositions figuraient dans le Livre blanc de décembre 1990 et dans le budget de 1991. Le gouvernement est convaincu que tous les organismes d'une certaine importance, lui-même en faisant partie, doivent pouvoir sous-traiter lorsqu'il y va de l'intérêt de leurs clients, les contribuables canadiens.

Une politique d'ajustement de la main-d'oeuvre prévoit des dispositions de sécurité d'emploi extrêmement solides qui sont là pour protéger les employés contre les effets négatifs de la sous-traitance. Le gouvernement n'a pas l'intention de faire de la sous-traitance lorsque cela n'est pas justifié par de bonnes raisons, par exemple des coûts moins élevés, un service plus rapide ou une meilleure qualité.

Que je sache, aucun des témoins qui ont comparu devant ce comité n'a pu établir qu'il y avait des abus dans le domaine de la sous-traitance; certains se sont inquiétés du volume de contrats, mais sans fournir de documentation. Enfin, le Conseil du Trésor vient de préparer un projet de directives au cours des derniers mois, un document que je suis prêt à déposer auprès du comité. J'en ai des exemplaires avec moi, ou plutôt un exemplaire en anglais et un exemplaire en français; je peux vous les remettre si vous le souhaitez. Cela dit, le gouvernement n'a absolument pas l'intention de revenir sur les dispositions de cet article.

Le président: D'accord, vous pouvez remettre ce document au greffier.

Mme Langan: Loin de moi l'idée d'«émasculer» les intentions du gouvernement. Cela dit, je considère que cet article «émascule» tous ceux qui l'ont critiqué, et qui l'ont critiqué pour d'excellentes raisons. M. Edwards prétend que certains témoins ont exprimé des préoccupations, mais que personne n'a fourni de preuves. Le vérificateur général a pourtant répété dans ses deux derniers rapports que rien ne prouvait que la sous-traitance représentait une économie pour le gouvernement fédéral. En fait, je peux vous citer l'exemple du dragage du fleuve Fraser. D'après un rapport publié par Peat Marwick, si les travaux de dragage étaient donnés à contrat au lieu d'être confiés aux services gouvernementaux, il en coûterait un million de dollars de plus.

Dans ces conditions, j'ai du mal à le croire lorsque M. Edwards me dit... Je ne vous traite pas de menteur, mais nous nous fondons tous les deux sur deux éléments d'information bien différents. J'ai beaucoup de mal à croire que le gouvernement ne choisit pas la sous-traitance systématiquement, quels qu'en soient les coûts.

[*Text*]

A million dollars on a Fraser River dredging project alone would suggest to me that there is good reason for concern about this very little innocuous clause that, by removing, would emasculate the government.

Mr. Edwards: I don't intend to comment further, Mr. Chairman.

The Chairman: Okay. Mrs. Catterall.

Ms Langan: I'd like a response on the Fraser River stuff.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I know nothing about the Fraser River stuff and I don't believe it was in the testimony of witnesses before this committee. I have no idea at all.

• 1005

Ms Langan: Mr. Chairman, I will table the Peat Marwick report for the committee, if that would be appropriate, to validate my concerns.

The Chairman: It's not relevant.

Ms Langan: It is relevant.

Mrs. Catterall: I would appreciate it very much if Mr. Edwards would table the guidelines that have been drafted by Treasury Board. I am sorry that wasn't done before we got to this clause. It might have illuminated our discussions somewhat.

I want to make it very clear we have no objection to contracting out. It is an absolutely essential management tool to take care of peaks and valleys in the workload and to take care of specialized needs one may have for a short period. However, I have seen no evidence in the time I have been here—and that is now nearly three and a half years—that there is any logical or accountable process for contracting out. I find it quite shocking to have Treasury Board, which is responsible for the management of the finances of the people of Canada, to admit to the public accounts committee they cannot tell us, they cannot tell Parliament, how much money is being spent on contracting out.

I am not prepared to support this clause at all. I am certainly not prepared to support an expansion of contracting out until somebody can tell me somewhere somebody is looking after the public dollars when it comes to contracting out and can provide absolute assurance that when work is contracted out it is for reasons of efficiency and cost saving, not for reasons of political ideology. That is not directed to Mr. Edwards, obviously.

The reason this clause is here is quite simple: because the government got caught. They were taken to court on laying off people because they were contracting out work that was identical to work being done by employees. It was being done not for cost-saving reasons but for no other reason than that contracting out is an option preferable for ideological reasons to having employees. The court said, quite simply, that's illegal; you can't do it. This clause seeks to make legal that which the courts have determined is illegal.

[*Translation*]

Un million de dollars pour des travaux de dragage sur le fleuve Fraser, cela me prouve que nous avons de bonnes raisons de nous inquiéter de ce petit article inoffensif dont la suppression «émasculerait» le gouvernement.

M. Edwards: Je n'ai rien à ajouter, monsieur le président.

Le président: D'accord. Madame Catterall.

Mme Langan: J'aimerais avoir une réponse au sujet du fleuve Fraser.

M. Edwards: Monsieur le président, je ne suis pas du tout au courant de cette affaire du fleuve Fraser, et je ne crois pas que des témoins en aient parlé devant ce comité. Je ne sais vraiment pas de quoi il s'agit.

Mme Langan: Monsieur le président, je vais déposer le rapport de Peat Marwick auprès du comité, si vous n'y voyez pas d'inconvénient; il confirme le bien-fondé de mes préoccupations.

Le président: Ce n'est pas pertinent.

Mme Langan: C'est pertinent.

Mme Catterall: J'aimerais beaucoup que M. Edwards nous communique les directives qui ont été rédigées par le Conseil du Trésor. Je suis désolée qu'on n'ait pas jugé bon de le faire avant cet article. Cela pourrait nous donner des indications précieuses.

Je tiens à préciser que nous n'avons rien contre la sous-traitance. C'est un outil de gestion essentiel si l'on veut faire face aux fluctuations de la charge de travail, à certains besoins spécialisés et transitoires. Cela dit, depuis que je suis députée, c'est-à-dire depuis près de trois ans et demi, je n'ai vu nulle part trace d'un système logique qui permet un contrôle efficace de la sous-traitance. Il est particulièrement choquant d'entendre le Conseil du Trésor, l'organisme responsable de la gestion des finances de la population canadienne, reconnaître devant le Comité des comptes publics qu'ils ne peuvent pas nous dire, qu'ils ne peuvent pas dire au Parlement combien d'argent est consacré à la sous-traitance.

Je n'ai aucunement l'intention de voter pour cet article. Je ne suis certainement pas d'accord pour qu'on élargisse la sous-traitance tant qu'on ne m'aura pas prouvé que quelqu'un contrôle la bourse publique dans ce domaine, tant qu'on ne m'aura pas prouvé que ces contrats se justifient pour des raisons d'efficacité ou d'économie, et non pas pour des raisons d'idéologie politique. Évidemment, ces observations ne visent pas M. Edwards.

La raison d'être de cet article est très simple: le gouvernement s'est laissé prendre. Des employés mis en disponibilité ont poursuivi le gouvernement devant les tribunaux sous prétexte que le travail qu'ils n'accomplissaient plus était maintenant donné à contrat. Cette décision n'avait pas été prise pour des raisons économiques, mais uniquement parce que le gouvernement préfère avoir moins d'employés et faire de la sous-traitance pour des raisons idéologiques. Le tribunal a déclaré que c'était illégal, que le gouvernement ne pouvait pas agir de cette façon. Cet article cherche à légaliser une pratique que les tribunaux ont déclarée illégale.

[*Texte*]

In my view, with the kind of turn-over we have in the Public Service, there is no need for laying off. There are enough people who move out of the Public Service every year; 10,000 people or more, as Mr. Edwards has just mentioned in discussions on the previous clause, move in every year. An employer that is prepared to adopt a training policy, a retraining policy, adequate to meet the needs of the future, recognizes that work may become redundant, people do not become redundant. It ensures that its people do not become redundant. One of the most valuable assets an organization has is a committed, long-term employee, and retraining that employee is the most cost-effective thing to do.

I am really astonished to see this clause coming forward without any kind of commitment to prescribing the circumstances in which contracting out will be the preferred option to having employees. I think it leaves it open all kinds of abuse under the merit principle. But again, because records are not kept, there is no accountability for contracting out. It's impossible to determine whether the impact of contracting out falls more heavily on employment-disadvantaged groups, as lay-offs often do, as all kinds of measures often do.

In the circumstances I find this clause totally unacceptable. If Treasury Board could give us any sense of accountability for contracting out my views might be different.

Ms Langan: To pick up on what Mrs. Catterall has said, is this a clause that is designed to end-run the court decision?

Mr. Edwards: I am loath to re-enter the discussion. There was a court decision based on existing legislation. It ended up with a decision that was not one easy for any employer to accept. The employer concerned, in its role as government, has come forward with proposed alternative legislation that puts the kinds of actions that any employer is likely to take onto a proper legal footing. It's also done in the context of some of the most generous retraining provisions that exist in this country in regard to retraining people whose jobs become surplus, a work force adjustment agreement that is probably also the most generous in this country.

• 1010

I suspect that we are indeed arguing ideology, but I'm not quite sure what the ideology is.

Ms Langan: I'm not sure that the editorial comment was necessary, but you've led to another question.

Mr. Edwards: Oh damn, my apologies, Mr. Chairman.

Some hon. members: Oh, oh.

Ms Langan: Oh, you're doing very well.

The Chairman: Ms Langan prefaced it by saying she had a number of questions, so I don't think it—

Ms Langan: It was answered neatly.

[*Traduction*]

À mon avis, le roulement des employés dans la fonction publique est suffisant pour éviter les mises en disponibilité. Il y a suffisamment de gens qui quittent la fonction publique chaque année, plus de 10,000 personnes, comme M. Edwards vient de le dire au sujet de l'article précédent. Lorsqu'un employeur adopte une politique de formation, de recyclage, pour faire face à ses besoins futurs, il reconnaît que certaines tâches deviennent parfois inutiles. Ce sont les tâches qui deviennent inutiles, et non pas les gens. Cet employeur s'assure que ses employés ne deviendront pas inutiles. En effet, pour un organisme, un des atouts les plus précieux, c'est un employé à long terme, un employé dévoué, et le recyclage de cet employé est toujours rentable.

Je suis renversée de voir qu'on propose cet article sans chercher à préciser dans quelles circonstances la sous-traitance sera jugée préférable à des effectifs stables. À mon sens, cela ouvre la porte à toutes sortes d'abus au nom du principe du mérite. Mais là encore, comme on ne tient pas de statistiques, personne n'assume la responsabilité de la sous-traitance. Il est également impossible de déterminer si ses effets se font plus sentir parmi les groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, et c'est souvent le cas des mises en disponibilité, entre autres.

Dans les circonstances, je trouve cet article totalement inacceptable. Si le Conseil du Trésor pouvait nous assurer que la sous-traitance fait l'objet d'un certain contrôle, mon opinion serait peut-être différente.

Mme Langan: Je reprends les observations de Mme Catterall: est-ce que cet article est là pour contrer la décision du tribunal?

M. Edwards: J'hésite beaucoup à relancer la discussion, mais je dois vous dire que la décision prise par le tribunal tenait compte de la législation actuelle. C'est une décision que n'importe quel employeur aurait du mal à accepter. L'employeur en cause, en sa qualité de gouvernement, a proposé une solution législative de rechange qui légalise ses décisions futures probables. C'est aussi une disposition que nous prenons dans le contexte d'un des systèmes de recyclage des employés les plus généreux qui existent dans ce pays, un système qui offre des possibilités de formation aux employés dont les postes deviennent excédentaires. Cette entente de réaménagement de la main-d'oeuvre est peut-être la plus généreuse qui existe.

J'ai l'impression que nous avons une discussion idéologique, mais je ne sais pas très bien de quelle idéologie il s'agit.

Mme Langan: Je ne suis pas certaine que ce jugement de valeur ait été nécessaire, mais vous me conduisez à la question suivante.

M. Edwards: Diable! Je m'en excuse, monsieur le président.

Des voix: Oh, oh!

Mme Langan: Vous vous débrouillez fort bien.

Le président: Mme Langan avait commencé par dire qu'elle avait plusieurs questions; ce n'est donc probablement pas...

Mme Langan: Une réaction qui est venue à point.

[*Text*]

As my first question, do other employers have the option of changing the law if the courts rule against them?

Secondly, in the 1991 budget it was my understanding that there was a reference that this would be introduced if the government and the union were unable to agree to a new work force adjustment procedure, yet you've said that there is a new work force adjustment procedure. So how come it's being introduced?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I don't know how far or how much argument you want, but I'm not sure it's going to lead anywhere. We need a proper legal basis because the Public Service operates, unlike a lot of corporations, within a very tight legal framework. The average corporation can by its board of directors establish a decision on contracting out that is not challengable before the courts.

In the case of the government that is not the case because we are governed by civil service legislation. We want it clear in the law. This makes it clear in the law. It does not, as it has been suggested, give the government encouragement to contract out. It just says that the power to contract out is in the law if this is passed, and that's up to you.

Ms Langan: I would suggest making something legal. It is more encouraging than having it be illegal, so to say it's not encouraging the government to contract out is a bit stretching it.

Mr. Edwards: I think history will repudiate that position.

Ms Langan: I certainly hope so.

The Chairman: I will call the question.

Mrs. Catterall: I would like a clarification from Mr. Edwards of something he just said. He said that the power to contract out needs to be put in the law. There is nothing that needs to be put in the law to allow the government to contract out. What needs to be put in the law and what is sought to be put in the law here is the power to lay people off when one contracts out. That is not currently in the law.

Mr. Edwards: Technically the member is correct, but if the court decision, in fact, reversed it by saying we could not lay off people because we didn't have a power in the thing linked to contracting out... Anyhow, one way or the other.

Amendment negatived

The Chairman: We now move to page 49, N-20.

Ms Langan: I move that Bill C-26 be amended in clause 19.(1) by striking out lines 8 to 10 on page 9 and substituting the following therefor:

work, the discontinuance of a function, the deputy head, in accord-

which means absolutely nothing, but—

The Chairman: The transfer of work or a function outside the Public Service—those words have been deleted. That's the intent of it.

[*Translation*]

Une première question: est-ce que les autres employeurs ont la possibilité de changer la loi quand les tribunaux prennent une décision qui ne leur plaît pas?

Deuxièmement, dans le budget de 1991, j'avais cru comprendre que le gouvernement introduirait cette disposition s'il ne réussissait pas à se mettre d'accord avec les syndicats sur une nouvelle procédure de réaménagement de la main-d'oeuvre. Hier, vous nous avez dit que cette nouvelle procédure existait. Dans ce cas, pourquoi présenter cette disposition?

M. Edwards: Monsieur le président, je ne sais pas jusqu'où vous voulez porter la discussion, mais je doute qu'elle nous conduise à quelque chose de constructif. Nous avons besoin d'un cadre juridique solide parce que, contrairement à beaucoup d'autres sociétés, la fonction publique est assujettie à des règles légales très sévères. Dans la plupart des sociétés, le conseil d'administration peut prendre une décision relative à la sous-traitance sans craindre des poursuites devant les tribunaux.

Il n'en va pas de même pour le gouvernement, qui est régi par la législation sur la fonction publique. Nous voulons que la loi soit bien claire, et c'est l'effet de cette disposition. Par contre, elle n'encourage pas le gouvernement à faire de la sous-traitance comme on l'a prétendu. C'est une disposition qui, si elle est adoptée, prévoit simplement la possibilité de la sous-traitance, et c'est à vous de l'adopter ou pas.

Mme Langan: Quand quelque chose est légal, c'est plus encourageant que quand ce ne l'est pas. Quand vous dites qu'on n'encourage pas le gouvernement à faire de la sous-traitance, vous exagérez un peu.

M. Edwards: Je crois que l'histoire prouvera que ce n'est pas vrai.

Mme Langan: Je l'espère sincèrement.

Le président: Je vais mettre l'amendement aux voix.

Mme Catterall: J'aimerais que M. Edwards explique ce qu'il vient de dire. Il a dit que la possibilité de sous-traiter devait être énoncée dans la loi. Il n'est pas nécessaire d'énoncer quoi que ce soit pour permettre au gouvernement de sous-traiter. Ce dont le gouvernement a besoin, c'est d'une disposition qui l'autorise à mettre ses employés en disponibilité quand il fait de la sous-traitance. C'est ça qui n'est pas dans la loi pour l'instant.

M. Edwards: Techniquement, la députée a raison, mais on pourrait retourner la décision du tribunal et dire qu'on ne peut pas mettre les employés en disponibilité faute de certains pouvoirs sur le plan de la sous-traitance... D'une façon ou d'une autre.

L'amendement est rejeté

Le président: Nous passons à la page 50, l'amendement N-20.

Mme Langan: Je propose que le paragraphe 19.(1) du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 8 à 10, page 9, de ce qui suit:

suppression d'une fonction.

Cela ne signifie rien, mais...

Le président: On supprime la phrase: «ou à cause de la cession du travail ou de la fonction à l'extérieur de la fonction publique». Voilà l'effet de cette modification.

[*Texte*]

Ms Langan: This amendment, Mr. Chairman, would obviously have the same effect as the previous amendment, and whilst I know Mr. Edwards is very loath to discuss this issue, I think he has made it abundantly clear in his responses that in fact this clause does provide the ability for the government to lay off people in the event it contracts out a particular area of work.

• 1015

I think Mr. Edwards said quite clearly that by having this provision in the legislation there is certainly going to be an encouragement to contract out, because now there is a vehicle to get rid of the people whom you have made redundant by indeed contracting out. So to suggest that this is just a tiny clause that is less than insidious from the point of view of the workers would be inappropriate and incorrect. This is a major clause in this bill that could have an enormous effect on people who work in the Public Service.

Mrs. Catterall: Ms Langan's amendment takes out another concern above and beyond contracting out. The clause goes beyond this, because it also says if work is transferred outside the Public Service. What hasn't been mentioned yet, but is quite evident in this clause, is that the government wishes to have the power to devolve responsibilities and functions to the provinces without any responsibility for the people who are its employees. I find that quite unacceptable. At the end of the 20th century, I find it quite unacceptable that any employer, much less a public sector employer, is exercising so little responsibility for people who have served well and faithfully.

Mr. Edwards mentioned the work force adjustment policy in the context of contracting out. Can he tell us specifically what responsibility to the employees exists in the case of devolution of responsibilities and functions to the provinces?

Mr. Edwards: I understand that the work force adjustment policy is silent on that matter, on the grounds that it is a matter for negotiation in the light of, say, constitutional unity talks. It could be massive and the issue may be grandfathering by the province that receives personnel in the case that this is the outcome of constitutional discussions.

There are firm provisions, as the member knows well, on the other kinds of steps that are here, but on devolution to the provinces of potentially whole programs, no. The work force adjustment policy does not attempt to anticipate that because we don't know the shape of it, the scale, or the implications at all.

The Chairman: Just for the information of the members, there is a ways and means motion. It's an unscheduled vote, so at the moment it is a 30-minute bell. Of course we are all aware that whips can walk up the aisle before that, but right now it is an unscheduled vote with a 30-minute bell. So if we could carry on for another 10 minutes or so, it should give us time to get over for the vote.

[*Traduction*]

Mme Langan: Monsieur le président, cet amendement aurait évidemment le même effet que l'amendement précédent, et je sais que M. Edwards ne tient pas à discuter de cette question. En fait, il nous a bien expliqué que cet article donne au gouvernement la possibilité de mettre ses employés en disponibilité pour donner certaines tâches à contrat à l'extérieur.

En fait, M. Edwards a expliqué clairement que cette disposition encouragerait le gouvernement à faire de la sous-traitance en lui offrant un moyen de se débarrasser des gens qui sont ainsi devenus inutiles. Dans ces conditions, on a du mal à croire qu'il s'agit d'un petit article inoffensif. C'est un des éléments les plus importants de ce projet de loi, une disposition qui pourrait avoir des effets considérables sur tous ceux qui travaillent dans la fonction publique.

Mme Catterall: L'amendement de Mme Langan soulève une autre préoccupation que la sous-traitance. Cet article ne porte pas exclusivement sur la sous-traitance; il parle de la cession du travail à l'extérieur de la fonction publique. On n'en a pas encore parlé, mais c'est tout à fait évident dans cet article, le gouvernement souhaite avoir le pouvoir de céder certaines responsabilités et certaines fonctions aux provinces, et cela, sans assumer la moindre responsabilité pour ses propres employés. Cela me paraît tout à fait inacceptable. Qu'à la fin du XXe siècle, un employeur, pour ne pas parler d'un employeur du secteur public, se sente si peu responsable de tous ces gens qui l'ont servi avec dévouement et compétence, cela me paraît tout à fait inacceptable.

M. Edwards a parlé de la politique de réaménagement de la main-d'oeuvre dans le contexte de la sous-traitance. Peut-il nous dire quelles sont actuellement les responsabilités envers les employés lorsque certaines responsabilités et fonctions sont cédées aux provinces?

M. Edwards: Je sais que la politique de réaménagement de la main-d'oeuvre garde le silence sur cet aspect-là, car dans le contexte des discussions sur l'unité constitutionnelle, cela reste à négocier. Si l'issue des discussions constitutionnelles devait aller dans ce sens, cela pourrait prendre une importance considérable dans le cas des provinces qui accueilleraient le personnel ainsi libéré.

Comme la députée le sait fort bien, des dispositions précises existent pour les autres mesures qui sont prévues, mais en ce qui concerne la cession de certaines responsabilités aux provinces—il pourrait s'agir de programmes entiers—il n'y a rien. La politique de réaménagement de la main-d'oeuvre n'a pas cherché à déterminer quelle serait l'issue des discussions, car, pour l'instant, il est impossible de savoir où elles aboutiront.

Le président: J'informe les députés qu'il va y avoir un vote sur une motion de voies et moyens. C'est un vote qui n'était pas prévu et, par conséquent, la sonnerie devrait sonner 30 minutes. Évidemment, nous savons tous que les whips peuvent se mettre en marche plus tôt, mais pour l'instant, nous savons qu'il s'agit d'un vote non prévu et que la sonnerie devrait durer 30 minutes. Nous pourrions donc poursuivre pendant une dizaine de minutes, ce qui nous donnerait le temps d'aller voter ensuite.

[*Text*]

Mrs. Catterall: Can Mr. Edwards tell me if there is any reason why the provisions in the work force adjustment policy should not apply?

Mr. Edwards: To devolutions?

Mrs. Catterall: Yes.

Mr. Edwards: Good Lord, under that policy I believe we have to provide an alternative opportunity for every person who is affected. Now, we just don't know. I don't want to raise any news headlines, but if we are talking about tens of thousands of people being transferred with their programs to provinces, then we probably cannot fulfil, however much goodwill we may have, a guaranteed alternative appointment to each of those people.

So what will happen in that case, undoubtedly—as has happened before, in the case of the transfer of some of the immigration functions to the Province of Quebec—is that a legal deal will be made between the federal government and a province on what will happen to those employees.

Mrs. Catterall: The employees will have no say and no part of negotiating that deal and there is no commitment on behalf of the federal government as their employer to protect their interests? Is that right?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I am not even going to get involved in that. It is highly hypothetical. We have no idea of what the outcome in the national unity discussions will be—the scale, the nature, or anything else.

Mrs. Catterall: May I ask if any studies have been done for Treasury Board on the possible implications for the lay-off of employees or the cessation of employment in the Public Service for employees?

Mr. Edwards: Are we talking about history or prediction? Are we talking about the past or the future?

Mrs. Catterall: Have any studies been done on the anticipated effects of various scenarios?

Mr. Edwards: On the Constitution?

Mrs. Catterall: Yes, or devolution of responsibilities.

• 1020

Mr. Edwards: Not to my knowledge. I think it would be normal to decide on overall policy decisions and then secondarily work through on the administrative side.

Mrs. Catterall: The work force adjustment policy allows options, only one of which is finding alternative employment. Can you tell us what the other options are in the work force adjustment policy?

Mr. Edwards: We can table this with the committee. It is on the public record. I don't see the value of going through it today, because we don't have the documentation with us, but we would be quite happy to table it with the committee. It is reasonably clear, and was worked out with the bargaining agency.

[*Translation*]

Mme Catterall: M. Edwards peut-il me dire s'il y a des raisons pour que les dispositions de la politique de réaménagement de la main-d'oeuvre ne s'appliquent pas?

M. Edwards: Aux cessions à des provinces?

Mme Catterall: Oui.

M. Edwards: Seigneur! Aux termes de cette politique, nous devons offrir un autre poste à tous les employés qui sont touchés. Pour l'instant, nous n'avons aucune idée de l'ampleur que cela peut prendre. Je ne veux pas faire les gros titres, mais si des dizaines de milliers de personnes sont transférées aux provinces avec leurs programmes, quelle que soit notre bonne volonté, il est peu probable que nous puissions leur garantir à tous des postes de rechange.

Dans un cas de ce genre—et cela s'est déjà produit lorsque certaines fonctions de l'Immigration ont été transférées au Québec—une entente légale est conclue avec le gouvernement fédéral et la province quant au sort de ces employés.

Mme Catterall: Les employés en question ne peuvent en aucun cas donner leur avis ou participer aux discussions qui conduisent à une entente, et le gouvernement fédéral ne s'engage en aucun cas à protéger leurs intérêts, n'est-ce pas?

M. Edwards: Monsieur le président, je ne veux pas toucher à cet aspect-là. C'est excessivement hypothétique. Nous n'avons aucune idée de l'issue des discussions sur l'unité nationale, de leur ampleur, de leur nature, rien.

Mme Catterall: Est-ce que le Conseil du Trésor a effectué des études pour chercher à déterminer les conséquences possibles pour les employés mis en disponibilité ou congédiés?

M. Edwards: Vous m'interrogez sur le passé ou vous me demandez de faire des prédictions? S'agit-il du passé ou du futur?

Mme Catterall: Est-ce qu'on a cherché à se représenter divers scénarios?

M. Edwards: Dans le cadre de la Constitution?

Mme Catterall: Oui, ou dans le cadre de la cession de certaines responsabilités.

M. Edwards: Pas à ma connaissance. Je pense qu'il est normal d'arrêter la politique globale pour ensuite mettre au point les modalités administratives.

Mme Catterall: La politique de réaménagement des effectifs prévoit des options, dont une seule consiste à trouver un autre emploi. Pouvez-vous nous expliquer quelles sont les autres options de cette politique?

M. Edwards: Nous pouvons déposer ces documents. C'est du domaine public. Je ne vois pas à quoi il servirait d'entrer dans les détails aujourd'hui, car nous n'avons pas apporté la documentation, mais nous serions très heureux de la faire parvenir au comité. Cette politique est assez claire et a été élaborée de concert avec les agents négociateurs.

[*Texte*]

Mrs. Catterall: I think the point is made, Mr. Chairman, that whereas the work force adjustment policy may provide some recognition of the value of a limited number of employees in the case of contracting out, it provides none in the case of devolution of responsibilities. I personally think that is irresponsible.

Amendment negatived

The Chairman: Amendment 50-A. This is also an amendment to clause 19.

Mrs. Catterall: I move that clause 19 be amended by striking out lines 18 and 19 on page 9—on page 38 of our briefing book—and substituting the following:

such order as the Commission shall prescribe by regulation, to be appointed, without competition

What this proposed subsection does is it lays out the entitlements of a person laid off pursuant to the clause we have just discussed. Again, as it is worded, those entitlements are very vague and insufficient to allow somebody to know what their rights are, because the proposed subsection provides only that the commission "may" determine entitlements to be appointed without competition. In my view, again, I think this is something the commission should be required to determine by regulation, so people do know what they are entitled to.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I would ask Dr. Slivinski to explain the intricacies behind the present wording and why this amendment would not be administratively feasible.

Mr. Slivinski: As we understand the amendment here, the amendment would ask us to prescribe in regulations the order in which individuals would be placed in terms of priority to be appointed. In many cases thousands of people are placed on priorities and being placed. We would have to update this list constantly, time and time again, as a new individual would be declared to have priority or lay-off status. That would again be administratively horrendous.

Mrs. Catterall: Then what is the intention with the commission determining it? This already says the commission may determine that. Do you intend to determine or don't you intend to determine? If you do, how does that differ from what you have just described to me?

Mr. Slivinski: In practice, we don't determine. Administratively, we have people who are on priority, we have jobs that are vacant. As jobs come vacant, we look at the people in the priority administration system to see what their qualifications are and we do the best match we can, based on the qualifications of the individual. We do that in locations right across Canada.

Mrs. Catterall: This clause says the order and the period of entitlement to be reappointed are determined by the commission, but you are telling me in fact you don't determine it.

• 1025

Mr. Slivinski: In practice, no. And we don't really have to determine it.

[*Traduction*]

Mme Catterall: Je pense qu'il est bien démontré, monsieur le président, que la politique de réaménagement des effectifs prévoie peut-être une certaine reconnaissance de la valeur d'un petit nombre d'employés lorsque le travail est donné en sous-traitance, rien n'est prévu dans les cas de dévolution de responsabilités. Personnellement, j'estime que c'est irresponsable.

L'amendement est rejeté

Le président: Amendement 50-A. Il s'agit également d'un amendement à l'article 19.

Mme Catterall: Je propose que l'article 19 soit modifié par suppression des lignes 17 et 18, page 9—c'est à la page 38 du cahier d'information—et substitution de ce qui suit:

absolue, dans le délai et selon l'ordre que la Commission prescrit par règlement, à un...

Cette disposition définit les droits d'une personne mise en disponibilité aux termes de l'article que nous venons de discuter. Or, à cause de la nature très vague et incomplète du libellé, il est impossible de comprendre clairement quels sont ces droits, d'autant que le paragraphe prévoit simplement que la commission *may* puisse décider que la personne mise en disponibilité a le droit d'être nommé sans concours. À mon avis, ici encore, la commission devrait être obligée d'établir des règlements, de sorte que les employés sachent quels sont effectivement leurs droits.

M. Edwards: Monsieur le président, je vais demander à M. Slivinski d'expliquer les subtilités du libellé actuel et de vous expliquer pourquoi, sur le plan administratif, cet amendement est impossible.

M. Slivinski: Si nous avons bien compris cet amendement, il faudrait que nous déterminions par un règlement l'ordre de priorité des nominations des personnes mises en disponibilité. Dans de nombreux cas, il y a des milliers de personnes sur les listes de priorité qui trouvent un emploi. Il nous faudrait donc faire une mise à jour constante de ces listes, chaque fois que de nouvelles personnes s'y inscrivent ou sont mises en disponibilité. Sur le plan administratif, ce serait une tâche énorme.

Mme Catterall: Alors pourquoi avez-vous laissé à la commission le soin de fixer les modalités? Il est déjà prévu que la commission puisse le faire. Avez-vous l'intention de le faire ou non? Si c'est votre intention, quelle est la différence avec ce que vous venez de me décrire?

M. Slivinski: En pratique, nous ne fixons rien. Sur le plan administratif, il y a des personnes sur les listes de priorité et il y a des postes vacants. Au fur et à mesure des vacances, nous examinons le dossier des personnes figurant sur les listes de priorité afin de déterminer leurs compétences, et nous essayons, en fonction de ces compétences, de trouver la personne qui convient le mieux à tel ou tel poste. C'est ce que nous faisons dans tout le Canada.

Mme Catterall: Il est prévu dans cet article que la commission fixe le délai et l'ordre des nominations, mais vous me dites qu'en fait, ce n'est pas le cas.

M. Slivinski: En pratique, non. Et nous ne sommes pas vraiment tenus de le faire.

[*Text*]

Mrs. Catterall: So why is that in here?

Mr. Slivinski: We could clean it up.

Mrs. Catterall: This is very curious. This clause indicates that there will be a priority order, not by person but by types of priority, and that there will be a certain period of time that the commission will determine. And now you're telling me that the commission doesn't do that. So why is this here? It is priority for appointment.

Mr. Edwards: I guess, Mr. Chairman, that the reason it is here is it is essentially the old wording from the old act. There is, I think, one minor change made to it, but essentially there is no difference. It has never been a problem in the past; therefore we weren't coming forward with significant amendments.

Mrs. Catterall: Excuse me, Mr. Chairman, but the existing section says "the Commission shall". Would the officials like some time while we're voting to consider what they are doing here and why the clause says what it says?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, in the present wording it says "in such order as it may determine".

The Chairman: The old subsection said—

Mr. Edwards: "May" also.

The Chairman: So there hasn't been a change.

Amendment negatived

The Chairman: I think it's time to depart for the vote. It's very unlikely we will be able to vote and come back. We have to be out of the room by 11 a.m. We are meeting again tonight at 8 p.m.

Mrs. Catterall: And adjourning at what time, Mr. Chairman?

The Chairman: Hopefully we'll go until 10 p.m. or until we finish whatever clause we're on.

Ms Langan: Mr. Chairman, in view of the gods conspiring against us, is there any possibility of our starting a little earlier tonight? Progress is very slow, and we have a deadline.

The Chairman: If there's enough agreement among the members, we could start at 7.30. I know we have caucuses.

Ms Langan: I am sorry, I had forgotten that.

The Chairman: We have caucuses, so the meeting stays at 8 p.m.

The meeting is adjourned to the call of the chair.

[*Translation*]

Mme Catterall: Alors pourquoi cela figure-t-il ici?

M. Slivinski: Nous pourrions l'enlever.

Mme Catterall: C'est très curieux. Selon cet article, on établira un ordre de priorité, non pas pour chaque personne, mais par catégories, et la commission fixera un certain délai. Vous me dites qu'elle ne le fait pas. Alors pourquoi cette disposition figure-t-elle ici? Il s'agit de l'ordre de priorité pour les nominations.

M. Edwards: Monsieur le président, si cette disposition figure ici, c'est sans doute parce qu'il s'agit du libellé de l'ancienne loi. Je crois qu'un changement mineur a été apporté, mais la teneur de cette disposition reste à peu près la même. Cela n'a jamais posé de problème jusqu'ici, et nous n'avons donc pas proposé d'amendements majeurs.

Mme Catterall: Monsieur le président, excusez-moi, mais le libellé actuel de la loi confère une obligation à la commission. Les représentants de la commission veulent-ils examiner la raison d'être de cet article pendant que nous allons voter?

M. Edwards: Monsieur le président, le libellé actuel dit: «. . .selon l'ordre que la commission fixe à son appréciation».

Le président: Dans l'ancien article il est dit. . .

M. Edwards: C'est la même chose.

Le président: Par conséquent, il n'y a pas eu de changement.

L'amendement est rejeté

Le président: Je crois qu'il est temps d'aller voter. Il est peu probable que nous aurons le temps de revenir. Nous devons libérer la salle pour 11 heures. Nous nous réunissons de nouveau à 20 heures.

Mme Catterall: Jusqu'à quelle heure, monsieur le président?

Le président: En principe jusqu'à 22 heures, ou jusqu'à ce que nous en terminions avec l'article où nous serons arrivés.

Mme Langan: Monsieur le président, comme les dieux conspirent contre nous, pourrions-nous commencer un peu plus tôt ce soir? Nous progressons très lentement, et nous avons un délai à respecter.

Le président: Si les membres du comité sont d'accord, nous pourrions commencer à 19h30. Je sais que nous avons des réunions de caucus.

Mme Langan: Désolée, je l'avais oublié.

Le président: Comme nous avons des caucus, la réunion est maintenue à 20 heures.

La séance est levée.

Issue No. 23

Tuesday, May 12, 1992

Chairman: Pat Sobinski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 23

Le mardi 12 mai 1992

Président: Pat Sobinski

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

WITNESSES

Departmental Officials:

John Edwards, Manager, PS2000;

Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission;

Len Slivinski, Director General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission.

TÉMOINS

Hauts fonctionnaires:

John Edwards, directeur, Fonction publique 2000;

Ginette Stewart, commissaire, Commission de la fonction publique;

Len Slivinski, directeur général, Élaboration des politiques et des programmes de dotation, Commission de la fonction publique.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 23

Tuesday, May 12, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 23

Le mardi 12 mai 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24946 – 1

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Bill Kempling
Joy Langan
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

Tuesday, May 12, 1992:

Doug Fee replaced Larry Schneider.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Bill Kempling
Joy Langan
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le mardi 12 mai 1992:

Doug Fee remplace Larry Schneider.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 12, 1992
(24)

[*Text*]

The Legislative Committee on Bill C-26 met at 8:07 o'clock p.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Members of the Committee present: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Clément Couture, Doug Fee, Bill Kempling, Joy Langan and Barbara Sparrow.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Rob Walsh, General Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams and June Dewetering, Research Officers.

Witnesses: Departmental Officals: John Edwards, Manager, PS2000; Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission; Robert Lafleur, Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat; and Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992.*)

On Clause 19

Marlene Catterall moved,—That Clause 19 be amended by striking out line 23 on page 9 and substituting the following therefor:

"the Commission, the person is qualified or for which the person would likely qualify following a prescribed period of training."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Marlene Catterall moved,—That Clause 19 be amended by adding the following immediately after line 30 on page 9:

"(4.1) The regulations prescribed by the Commission under subsections (3) and (4) shall conform to a workforce adjustment policy negotiated between the employer as defined in the Public Service Staff Relations Act and the relevant bargaining agent as defined in the Public Service Staff Relations.

"(4.2) Regulations made under subsections (3) and (4) shall continue in effect until revised pursuant to changes to the workforce adjustment policy negotiated between the employer as defined in the Public Service Staff Relations Act and the relevant bargaining agent as defined in the Public Service Staff Relations Act."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 12 MAI 1992
(24)

[*Traduction*]

Le Comité législatif chargé d'étudier le projet de loi C-26, se réunit à 20 h 07, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membres du Comité présents: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Clément Couture, Doug Fee, Bill Kempling, Joy Langan et Barbara Sparrow.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Rob Walsh, conseiller législatif général. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams et June Dewetering, attachés de recherche.

Témoins: Hauts fonctionnaires: John Edwards, directeur, Fonction publique 2000; Ginette Stewart, commissaire, Commission de la fonction publique; Robert Lafleur, sous-secrétaire, Perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor; Len Slivinski, directeur général, Élaboration des politiques et des programmes de dotation, Commission de la fonction publique.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992.*)

Article 19

Marlene Catterall propose,—Que l'article 19 soit modifié en remplaçant la ligne (20), à la page 9, par ce qui suit:

«lequel elle la juge qualifiée ou pour laquelle elle est susceptible d'être qualifiée après la période de formation réglementaire.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 19 soit modifié en ajoutant après la ligne (26), à la page 9, ce qui suit:

«(4.1) Les règlements pris par la Commission en vertu des paragraphes (3) et (4) doivent être en conformité avec la politique de réaménagement des effectifs négociée par l'employeur, au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, et l'agent négociateur compétent, au sens de la même loi.

(4.2) Les règlements pris en vertu des paragraphes (3) et (4) restent en vigueur tant qu'ils n'ont pas été révisés conformément aux modifications apportées à la politique de réaménagement des effectifs négociée par l'employeur, au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, et l'agent négociateur compétent, au sens de la même loi.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Clause 19 carried on division.

On Clause 20

Marlene Catterall moved,—That Clause 20(2) be amended by striking out lines 15 to 23 on page 10.

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Clause 20 carried.

Clause 21, carried on division.

On Clause 22

Marlene Catterall moved,—That Clause 22 be amended by striking lines 35 to 37 on page 10 and substituting the following therefor:

"occupational groups."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Marlene Catterall moved,—That Clause 22 be amended by striking out line 37 on page 10 and substituting the following therefor:

"occupational groups at the same level of responsibility for which the employee to be deployed has been qualified by the Commission."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Marlene Catterall moved,—That Clause 22 be amended by striking out lines 2 and 3 on page 11 and substituting the following therefor:

"such manner as the Treasury Board shall by regulation direct."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 4.

Joy Langan moved,—That Clause 22 be amended by striking out line 3 on page 11 and substituting the following therefor:

"direct and in accordance with the merit principle."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Marlene Catterall moved,—That Clause 22 be amended by striking out line 5 on page 11 and substituting the following therefor:

"manner that results in a promotion or demotion or a"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 4.

Marlene Catterall moved,—That Clause 22 be amended by striking out lines 9 to 12 on page 11 and substituting the following therefor:

"the consent of the employee."

L'article 19 est adopté avec dissidence.

Article 20

Marlene Catterall propose,—Que le paragraphe 20(2) soit modifié en supprimant les lignes 9 à 15, page 10.

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

L'article 20 est adopté.

L'article 21 est adopté avec dissidence.

Article 22

Marlene Catterall propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant les lignes (28 à 30), à la page 10, par ce qui suit:

«l'intérieur des groupes professionnels.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant la ligne (30), à la page 10, par ce qui suit:

«sion, entre ces groupes, au même niveau de responsabilité que celui pour lequel le fonctionnaire en cause a été jugé qualifié par la Commission.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant la ligne (2), à la page 11, par ce qui suit:

«selon les modalités fixées par règlement par le Conseil du»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 2.

Joy Langan propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant la ligne 3, à la page 11, par ce qui suit:

«Trésor et en conformité avec le principe du mérite.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant la ligne (5), à la page 11, par ce qui suit:

«résultat la promotion ou la rétrogradation du fonctionnaire ou la»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant les lignes (7 et 8), à la page 11, par ce qui suit:

«(3) Aucun»

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Joy Langan moved,—That Clause 22 be amended by striking out line 12 on page 11 and substituting the following therefor:

"position as described at the time of occupying that position."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Marlene Catterall moved,—That Clause 22 be amended by adding the following immediately after line 12 on page 11:

"(4) An agreement to be deployed shall only be a term or condition of employment of a position where the duties of the position require such term or condition.

(5) An agreement to be deployed shall not be imposed as a term or condition of employment when an employee is deployed."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 4.

Clément Couture moved,—That the French version of Clause 22 be amended by striking out lines 7 to 10 on page 11 and subsituting the following therefor:

"(3) Aucune mutation ne peut être effectuée sans le consentement du fonctionnaire, sauf si l'acceptation d'être muté fait partie des conditions d'emploi de son poste actuel."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to on the following division: Yeas: 6; Nays: 1.

Joy Langan moved,—That Clause 22 be amended by striking out line 18 on page 11 and substituting the following therefor:

"deputy head concerned and notify the Commission that the deployment"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Joy Langan moved,—That Clause 22 be amended by striking out line 21 on page 11 and substituting the following therefor:

"authority or that the deployment was not in the best interest of the public service."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Marlene Catterall moved,—That Clause 22 be amended by striking out line 21 on page 11 and substituting the following therefor:

"authority or was made for reasons other than ability and is inconsistent with the merit principle or with section 20."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Joy Langan propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant la ligne 8, à la page 11, par ce qui suit:

«condition de son poste actuel ainsi que celui-ci est décrit au moment où il l'occupe, aucun»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 22 soit modifié en ajoutant après la ligne (10), à la page 11, ce qui suit:

«(4) La mobilité n'est une condition d'emploi d'un poste que si les fonctions du poste le requièrent.

(5) La mobilité ne peut être imposée comme condition d'emploi lors de la mutation du fonctionnaire.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 2.

Clément Couture propose,—Que la version française de l'article 22 soit modifiée en remplaçant les lignes 7 à 10, à la page 11, par ce qui suit:

«(3) Aucune mutation ne peut être effectuée sans le consentement du fonctionnaire, sauf si l'acceptation d'être muté fait partie des conditions d'emploi de son poste actuel.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté par 6 voix contre 1.

Joy Langan propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant la ligne 20, à la page 11, par ce qui suit:

«pouvoir, et notifier la Commission de la mutation.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Joy Langan propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant la ligne 20, à la page 11, par ce qui suit:

«pouvoir ou qu'elle ne servait pas au mieux les intérêts de l'administration publique.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant la ligne 20, à la page 11, par ce qui suit:

«pouvoir ou a été effectuée pour des motifs étrangers à la compétence du fonctionnaire et est incompatible avec le principe de la sélection au mérite ou avec l'article 20.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Joy Langan moved,—That Clause 22 be amended by striking out line 32 on page 11 and substituting the following therefor:

"results of the review, shall take such correc-"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Joy Langan moved,—That Clause 22 be amended by striking out line 35 on page 11 and substituting the following therefor:

"appropriate or as is requested by the Commission."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Marlene Catterall moved,—That Clause 22 be amended by striking out lines 5 through 13 on page 12 and substituting the following therefor:

"subsection (1), the Commission shall appoint a board to conduct an inquiry into the complaint.

(3) A board appointed to conduct an inquiry under subsection (2) shall conduct the inquiry in accordance with the regulations of the Commission made under subsection 35(1.1) and shall give the employee who referred the complaint to the Commission, the employee who was deployed and the deputy head an opportunity to be heard in the course of the inquiry."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

At 10:06 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Joy Langan propose,—Que la version anglaise de l'article 22 soit modifiée en remplaçant la ligne 32, à la page 11, par ce qui suit:

«results of the review, shall take such correc-»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

Joy Langan propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant la ligne 31, à la page 11, par ce qui suit:

«redressement qu'il juge indiquées ou que la Commission demande, y compris»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant les lignes (2 à 7), à la page 12, par ce qui suit:

«constitue un comité chargé de faire une enquête au sujet de la plainte.

(3) Le comité procède conformément aux règlements pris par la Commission en vertu du paragraphe 35(1.1) et donne à l'auteur du renvoi, au fonctionnaire muté et à l'administrateur général l'occasion d'être entendus.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

À 22 h 06, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, May 12, 1992

• 2007

The Chairman: I call to order the legislative committee on Bill C-26, an act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other acts in relation to the Public Service of Canada.

When we left off, we were doing clause-by-clause. We are on clause number 19 and we are on page 50B of the book of amendments.

On clause 19

Mrs. Catterall (Ottawa West): Mr. Chairman, I move that clause 19 of Bill C-26 be amended by striking out line 23 on page 9 and substituting the following:

the Commission, the person is qualified or for which the person would likely qualify following a prescribe period of training.

It has been an accepted component of the work force adjustment policy for some time now that not only is somebody who is laid off eligible for appointment if he or she is qualified, but also if he or she can qualify within a limited period of training. I think right now the time specified is up to two years, and that is seldom necessary, except for highly qualified people.

It seems to me that as we move into a period when we know there is going to be a great deal of change in any employment place, this policy on entitling people to appointment in the Public Service, as it has for five years now, should depend not only on their being qualified at the moment they are laid off but also on their ability to be trained to be qualified in a limited period of time. I would appreciate some comments on that.

• 2010

Mr. John Edwards (Manager, PS 2000): Mr. Chairman, under the work force adjustment policy and in light of questions this morning, I would table this with the committee in both official languages. There is a section on retraining the member has alluded to, and one section says the Public Service Commission shall be responsible for identifying situations where retraining can facilitate the appointment of surplus employees and laid-off persons. The next one says that subject to the provisions of the one I just referred to, the deputy head of the home department shall approve up to two years of retraining.

We have this now in policy that has been worked out between the bargaining agents and the employer. We have not traditionally had it in law, and whilst it seems innocuous without... Mr. Chairman, I am going to ask my colleague to continue on this one.

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 12 mai 1992

Le président: Nous reprenons l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale.

Lorsque nous avons levé la séance, nous en étions à l'étude article par article. Nous en sommes à l'article 19 du projet de loi, page 50B de la liasse d'amendements.

Article 19

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Monsieur le président, je propose que l'article 19 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution à la ligne 20, page 9, de ce qui suit:

lequel elle la juge qualifiée ou juge qu'elle pourrait se qualifier à la suite d'une période donnée de formation.

La politique concernant le réaménagement des effectifs accepte maintenant de façon courante, et cela depuis quelque temps, que la personne mise en disponibilité soit admissible à être nommée à un poste si elle est qualifiée pour celui-ci, mais également si elle peut se qualifier à la suite d'une période limitée de formation. À l'heure actuelle, cette période est de deux ans, délai qui est généralement trop long sauf dans le cas de personnes hautement qualifiées.

Nous sommes maintenant à l'aube d'une époque où de grands changements interviendront dans le domaine de l'emploi et il faudrait par conséquent que cette politique qui depuis cinq ans déjà permet des nominations à l'administration publique fédérale tienne compte non seulement des qualifications de ces personnes au moment de leur mise à pied, mais également de leur possibilité de pouvoir se qualifier à un poste à la suite d'une période limitée de formation. J'aimerais avoir une opinion à ce sujet.

M. John Edwards (directeur, Fonction publique 2000): Monsieur le président, dans le cadre de la politique concernant le réaménagement des effectifs, j'aimerais, à la lumière des questions qui ont été posées ce matin, déposer ce document dans les deux langues officielles. Il comporte une partie sur le perfectionnement auquel la députée a fait allusion; une autre partie porte sur la Commission de la fonction publique et on peut y lire qu'il incombe à celle-ci d'identifier les situations où le perfectionnement peut faciliter la nomination des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité. Dans cette autre partie, on précise que dans le cadre des dispositions de cette politique, l'administrateur général du ministère pourra approuver jusqu'à deux ans de perfectionnement.

Une telle politique a été élaborée en collaboration avec les agents négociateurs et l'employeur. Une telle disposition n'a jamais figuré dans la loi et si cela ne pose... Monsieur le président, je vais demander à mon collègue de vous donner plus de précisions.

[*Text*]

Mr. Robert Lafleur (Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat): Mr. Chairman, this is something that lends itself to being handled better by policy than by law. If you do it by the act, then you are creating rights in every single case, which adds time to the process.

There may be circumstances where it is not appropriate to give people a right to be placed in a position though they may not be ready to function in that position. To have it in the act means it could be reviewable by a court—people could impose it—and there may be circumstances, major downsizing of a department, for example, where it would not be appropriate to apply the policy. You are better served by doing it in a policy than in legislation. The process is already long enough.

Mrs. Catterall: This does not apply within a department. It applies to the Public Service, service-wide—the right to priority placement. What has just been said seems to imply less than a real commitment to retraining as many people as possible and retaining them, as opposed to recycling. Accepted that it is in policy now, the fact is that with this section we are increasing manifold the number of people who may be subject to lay-off. There is a need, therefore, for a more significant commitment to retraining, unless we want a constant turnover. Skills become outdated.

Mr. Lafleur: If I could just add something to that, Mr. Chairman, in the act we are trying to achieve a balance between caring for individuals and ensuring they have fairness of treatment and appropriate rights, but we're also trying to ensure efficiency in the management of government operations.

The commission has the authority, but it applies to any competition in any department. Therefore, if people have a right in law based on the possibility that they can be trained, every position for which they can be qualified they can be referred to, and consideration has to be given to all those individuals.

In the end, if you are involved in a significant downsizing of a department, you could be involved in a lot of positions that are held up for all of these considerations. That adds then to the six months or more it takes to staff a position. You are adding more bureaucracy when the matter is perfectly well handled at the moment through policy and through co-operation between the commission and departments. The policy can be changed and adapted to the circumstances. Once it is in law it has to be read in a certain way; it gets interpreted by the courts and then it gets very constraining.

Mrs. Catterall: Before we vote on the motion—and I am quite happy to move on to a vote, Mr. Chairman—I guess what has just been said confirms to me that it should be in law, in fact. I thought we had a policy that was applied, but from what I'm hearing it's not being applied universally. We differ on what is helpful to the efficiency of an organization. I happen to think that keeping experienced, loyal employees and retraining them is more efficient than letting them go

[*Translation*]

M. Robert Lafleur (sous-secrétaire, Direction du perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor): Monsieur le président, il s'agit là de dispositions qu'il est préférable d'incorporer à la politique plutôt qu'à la loi. En effet, en adoptant une telle disposition dans la loi, le droit est considéré comme automatique, ce qui crée un fardeau administratif.

Il existe en effet des cas où il ne convient pas de donner à certaines personnes le droit à un poste alors qu'elles ne sont pas prêtes à pouvoir assumer celui-ci. Si une telle disposition était prévue dans la loi, cela donnerait un recours devant les tribunaux; dans certaines circonstances, notamment en cas de diminution importante des effectifs d'un ministère, il ne serait pas approprié d'appliquer une telle politique. Il est donc préférable d'adopter cette disposition sous forme de politique et non dans la loi. Le processus est déjà assez long comme cela.

Mme Catterall: Le droit à une nomination prioritaire ne s'applique pas simplement au sein d'un ministère mais dans toute la Fonction publique. D'après ce que vous venez de dire, il me semble que l'administration publique fédérale ne s'est pas tout à fait engagée envers le perfectionnement d'autant d'employés que possible afin de pouvoir garder ceux-ci; je ne parle pas ici de recyclage. Or, cet article prévoit un nombre beaucoup plus grand de cas dans lesquels des employés pourraient être mis en disponibilité. Ce qui milite par conséquent en faveur d'un engagement important de la part du gouvernement en matière de perfectionnement si l'on ne veut pas faire face à un roulement constant. Il est certain que les compétences deviennent désuètes.

M. Lafleur: Pourrais-je préciser quelque chose, monsieur le président? La loi essaie d'établir un équilibre entre les obligations humanitaires et la bonne gestion des opérations gouvernementales.

La Commission détient les pouvoirs, mais ceux-ci s'appliquent dans le cas de tout concours ministériel. Et si les possibilités de perfectionnement sont établies dans la loi, on devra étudier le cas de toutes les personnes mises en disponibilité qui peuvent se qualifier à un grand nombre de postes.

Dans le cas où un ministère subirait une diminution importante de ses effectifs, beaucoup de postes ne pourraient être comblés étant donné le travail considérable qu'il faudrait faire. Cela ne ferait qu'alourdir la bureaucratie alors que les choses se passent très bien à l'heure actuelle dans le cadre de la politique et grâce à la collaboration entre la Commission et les ministères. La politique peut toujours être modifiée et adaptée aux circonstances, quant à la loi, elle est interprétée par les tribunaux, ce qui est très contraignant.

Mme Catterall: Avant de passer au vote sur cette motion, monsieur le président, je tiens à signaler que ce que l'on vient de me dire me renforce dans l'idée qu'il faudrait justement prévoir de telles dispositions dans la loi. Je pensais auparavant que la politique était appliquée, mais d'après ce qu'on me dit, je vois que cela ne se fait pas de façon uniforme. Nous ne sommes pas d'accord sur la façon d'améliorer l'efficacité d'une organisation. J'estime quant à

[*Texte*]

and replacing them. I guess that's the fundamental difference in approach.

• 2015

Amendment negatived

Mrs. Catterall: I move amendment 50C, that clause 19 of Bill C-26 be amended by adding the following after line 30. . .

[*See Minutes of Proceedings*]

The Chairman: What is the the significance of the amendment?

Mrs. Catterall: The significance is essentially related to the discussion we have had, but it's an alternative way of providing some guarantees in policy rather than in legislation. It simply says that the guarantees that have been essentially made to employees will be kept, that there will be a work force adjustment policy that is negotiated between the parties, as there has been up until now, and that the regulations the commission will prescribe with respect to how lay-offs are treated in the case of contracting out and various other things will be in conformity with a work force adjustment policy that has been negotiated.

As to why this amendment is put forward, I mentioned in our discussions last night, Mr. Chairman, that the contracting out clause is in here essentially to try to undo a finding of the court that went against the government. Some months ago, and I don't recall exactly when, the unions agreed to drop that court case. The government had it under appeal, and the unions agreed to drop the court case against contracting out in exchange for a work force adjustment policy which doesn't guarantee but at least provides for a process of how people will be treated if work is privatized or contracted out. It doesn't deal with devolution, but it does deal with the limited circumstances of contracting out.

This amendment simply says that the regulations the commission will pass in accordance with proposed subsection 29.(3) will be consistent with the work force adjustment policy that's negotiated from time to time.

Mr. Lafleur: The commission's regulations pertain to its mandate, Mr. Chairman, and I think it should be the other way around, that the work force policy should be consistent with the act and the regulations made pursuant to the Public Service Employment Act.

I think I understand what the member is trying to achieve through this amendment, but I'm not sure it really adds anything to the administration of the work force adjustment policy. There are vehicles to address any inconsistency between the regulations and the work force adjustment policy. There is the work through the NJC, where the bargaining agents are represented and where these matters are discussed, and there is also another forum, another joint

[*Traduction*]

moi qu'il est meilleur pour l'organisation et plus efficace de garder des employés expérimentés et loyaux et de leur faire suivre un programme de perfectionnement que de les remplacer purement et simplement. C'est en cela que nos points de vue divergent.

L'amendement est rejeté

Mme Catterall: Amendement 50C. Je propose que l'article 19 du projet de loi C-26 soit modifié par adjonction, après la ligne 30, de ce qui suit:

[*Voir Procès-verbaux*]

Le président: Pouvez-vous nous expliquer votre amendement?

Mme Catterall: Cet amendement fait suite à la discussion que nous avons eue. Il permettrait d'offrir, d'une autre façon, certaines garanties dans le cadre de la politique plutôt que de la loi. Cet amendement prévoit que les garanties qui ont été offertes aux employés subsisteront, qu'il y aura une politique concernant le réaménagement des effectifs qui sera négociée entre les parties, comme cela a été le cas jusqu'à présent, et que les règlements prescrits par la Commission concernant les mises en disponibilité dans le cas d'impartition notamment en tiendront compte.

Quant à la raison d'être de cet amendement, comme je l'ai dit au cours des discussions d'hier soir, monsieur le président, cet article du projet de loi sur l'impartition sert à revenir en fait sur la décision du tribunal qui n'était pas conforme à la politique gouvernementale. Il y a quelques mois, je ne me souviens pas exactement de la date, les syndicats se sont mis d'accord pour ne plus tenir compte de la décision du tribunal. Le gouvernement en avait appelé de cette décision et les syndicats s'étaient mis d'accord pour ne plus tenir compte de la décision en échange d'une politique de réaménagement des effectifs qui, sans donner de garantie, prévoit toutefois un processus de règlement pour les personnes mises en disponibilité en cas d'impartition ou de privatisation. Rien n'est prévu en cas de délégation de responsabilités, mais la question de l'impartition est cependant réglée.

L'amendement prévoit simplement que les règlements qui seront pris par la Commission conformément au paragraphe 29.(3) tiendront compte de la politique de réaménagement des effectifs négociée de temps en temps.

M. Lafleur: La Commission prend des règlements tenant compte de son mandat, monsieur le président; je crois par conséquent qu'il faudrait plutôt dire que la politique de réaménagement des effectifs devrait tenir compte de la loi et des règlements pris en conformité de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Je crois comprendre le but visé par cet amendement, mais je ne crois pas que cela ajoute quoi que ce soit à la politique de réaménagement des effectifs. Dans le cas d'incohérence entre les règlements et cette politique, il existe certains recours, notamment dans le cadre du Conseil national mixte qui représente également les agents négociateurs où ces questions sont discutées. Il existe d'autres tribunes, un autre conseil mixte auquel participent les

[*Text*]

council involving the unions and the Public Service Commission, which meets regularly where issues of this nature are discussed.

The effort has always been made to ensure that there's consistency between the instruments of the Public Service Commission and the instruments of the employer when dealing with similar fields of responsibility, and I'm not sure what adding this to the bill would do except create more bureacratic mechanisms, and Lord knows we have enough of those.

• 2020

Mrs. Catterall: People have given up their legal right to attain a work force adjustment policy. They say they'll concede to the government the right to lay off people when it contracts out and withdraw their court case on this issue, but in exchange they want certain guarantees with respect to employment.

There's no guarantee anybody will have a job, but there are guarantees people will have a right to a priority for appointment. They'll have it for a certain period of time and it will be in a certain order. Those conditions governing appointments are definitely under the mandate of the Public Service Commission. Proposed subsections 29.(3) and 29.(4) specifically mandate the commission to pass regulations with respect to those things.

The employees have no guarantee. They have given up their legal rights now that any of those conditions will be respected. They have no guarantee that the Public Service Commission regulations, which will govern their lives and their future security, will be in conformity with the conditions under which they gave up their legal right to pursue a legal case. I can't see it creating a great deal of bureaucratic difficulty. The commission will pass regulations regardless.

Mr. Edwards: I'm confused. There is no intent to deprive people being laid off from their entitlements under the act. All we're doing is clarifying in law that the government has the power to contract out and thereby give lay-off rights to those thereby affected. We're not changing that. We're not changing the fact that a laid-off person has rights under the law. We're just creating another group, clearly in law, that have entitlement to lay off. I have a problem with part of the argument being made.

Ms Langan (Mission—Coquitlam): Are you into a lay-off?

Mr. Edwards: The priority right that comes with a lay-off.

Ms Langan: Okay. I was going to say it's just a tad machiavellian to suggest he's proposing a law for people's right to be laid off.

It would seem to me that if the Public Service negotiated in good faith with the union and came to an agreement on the work force adjustment policy, why would it inhibit in any way the manoeuvring of the government or the Public Service

[*Translation*]

syndicats et la Commission de la fonction publique et qui tient des réunions régulières pour discuter de questions de ce genre.

Rien n'a jamais été ménagé pour s'assurer que les moyens d'action de la Commission de la fonction publique et ceux de l'employeur dans un domaine semblable de responsabilités soient compatibles et je ne vois pas comment cet amendement améliorerait les choses; bien au contraire, il ne ferait que créer davantage de mécanismes bureaucratiques, et Dieu sait que nous n'avons pas besoin d'en rajouter.

Mme Catterall: Les employés ont abandonné leur droit juridique en faveur d'une politique de réaménagement des effectifs. Le gouvernement a maintenant le droit de les mettre en disponibilité en cas d'impartition. Ces personnes n'ont maintenant plus de recours devant les tribunaux, mais elles voudraient bien jouir de certaines garanties en matière d'emploi.

Rien ne garantit à quiconque d'avoir du travail, mais il est possible de garantir une certaine priorité en matière de nomination, et cela pendant un certain temps et selon un certain ordre. Les conditions de nomination relèvent certainement du mandat de la Commission de la fonction publique. Les paragraphes 29.(3) et 29.(4) donnent spécifiquement pour mandat à la Commission d'adopter des règlements à cet égard.

Les employés n'ont aucune garantie. Ils ont abandonné leur droit juridique contre certaines conditions. Rien ne leur garantit que les règlements de la Commission de la fonction publique, qui régiront leur avenir et leur sécurité, leur permettront de jouir des conditions pour lesquelles ils ont précisément renoncé au droit de recours devant les tribunaux. Je ne vois vraiment pas pourquoi cela poserait des problèmes de nature bureaucratique. De toute façon, la Commission adoptera des règlements.

M. Edwards: Je ne vous suis pas. On ne veut certainement pas priver les personnes mises en disponibilité des droits dont elles peuvent jouir dans le cadre de la loi. Nous tenons simplement à préciser dans celle-ci que le gouvernement a le pouvoir de procéder par impartition et par conséquent de donner des droits qui vont de pair avec la mise en disponibilité aux personnes touchées. Nous ne modifions rien à ce sujet. Cette personne en disponibilité continuera toujours à avoir ces mêmes droits. Nous prévoyons simplement clairement dans la loi un autre groupe qui jouit de certains droits lors de la mise en disponibilité. Je ne comprends pas cette partie de votre raisonnement.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Avez-vous abordé la question de la mise en disponibilité?

M. Edwards: Les droits prioritaires dont jouit une personne mise en disponibilité.

Mme Langan: Bien. Je trouvais un peu machiavélique cette idée de proposer le droit d'être mis en disponibilité dans la loi.

Il me semble que si l'administration publique fédérale négociait de bonne foi avec les syndicats et pouvait s'entendre sur la politique de réaménagement des effectifs, cela ne devrait en aucune façon gêner le gouvernement ou

[*Texte*]

or its flexibility to first of all acknowledge there is a work force adjustment policy that has been negotiated and that this legislation will operate within the parameters of what's been agreed to in bargaining.

I fail to understand why there would be any resistance to the amendmen's proposed subsection 29.(4.1), in particular, and certainly proposed subsection 29.(4.2) is equally innocuous, in my view. If, on the other hand, the Public Service is not serious about commitments it makes in negotiating the work force adjustment policy, I could maybe understand some reluctance to name the policy. We're not laying out any current, agreed-to position. We're allowing that it can be renegotiated from time to time; we include Mrs. Catterall. Mr. Edward said he was confused. I'm miffed or certainly surprised at any resistance to this amendment from the point of view of having some sense of commitment to what's been negotiated.

Mr. Len Slivinski (Director General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission): I'd just like to make one point here in relation to this proposed amendments. I think the Public Service Staff Relations Act, paragraph 57.(2)(b), specifies that no collective agreement shall provide directly or indirectly for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment that has been or may be established pursuant to any acts specified in schedule II. In schedule II we have mentioned here the Public Service Employment Act. In effect, if we left this clause in here, any results from a collective agreement would change the provisions of the Public Service Employment Act.

• 2025

Mrs. Catterall: This is a very interesting turn of discussion. I thought everything we were doing in this bill was changing the terms and conditions of the Public Service Employment Act. Proposed subsection 29.(3) changes the terms and conditions of employment, saying now you can be laid off if your work is contracted out. That wasn't what pertained before this clause. That is certainly a term and condition of work that we are changing at this table, right? What is the objection to changing other terms and conditions consistent with that change we are making?

The Chairman: I believe the witness indicated that if there were changes occurring in a contract, including this clause would change this. That is what I understood him as saying: that something outside an act of Parliament would then change the act, not anything Parliament itself is doing—a third party—

Mrs. Catterall: This policy already exists. It is not in the contracts; it is not in the collective agreements.

The Chairman: No, but I think the witness was suggesting that by including this particular amendment you would end up with a third party... As a result of something that happened through a third party, it would change the act, not anything Parliament did. That's what the witness's response was.

Mrs. Catterall: The two parties?

[*Traduction*]

l'administration publique; le gouvernement pourrait dire que la loi serait appliquée dans le contexte de ce qui a été décidé au cours des négociations syndicales.

Je ne comprends pas, par conséquent, pourquoi on s'opposerait à l'amendement proposé à l'alinéa 29.(4.1) en particulier et en outre à l'alinéa 29.(4.2) qui est tout aussi inoffensif à mon avis. Si, d'autre part, l'administration publique ne s'est pas engagée sérieusement dans le cadre de la politique de réaménagement des effectifs, je peux comprendre pourquoi il y aurait problème. Toute renégociation serait possible de temps en temps, comme l'a dit Mme Catterall. M. Edwards a dit ne pas bien comprendre ce dont il s'agit. Quant à moi, je suis certainement surprise de voir à quel point le gouvernement résiste devant un tel amendement; c'est une question d'engagement envers ce qui a été négocié.

M. Len Slivinski (directeur général, Direction générale des programmes de dotation, Commission de la fonction publique): J'aimerais fournir une précision en ce qui concerne les amendements proposés: la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, et plus particulièrement l'alinéa 57.(2)b) de celle-ci, précise ceci: une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de: modifier ou supprimer une condition d'emploi établie ou établir une condition d'emploi pouvant l'être en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II. Et parmi ces lois mentionnées à l'annexe II figure notamment la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Si l'amendement à l'article était adopté, les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique pourraient être modifiées à la suite d'une convention collective.

Mme Catterall: Il s'agit là d'une évolution fort intéressante. Je croyais que le projet de loi visait à modifier les conditions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le paragraphe 29.(3) du projet de loi modifie les conditions d'emploi notamment dans le cas où il y a cession du travail à l'extérieur de la fonction publique et donc mise en disponibilité de l'employé. Il s'agit bel et bien d'un changement, n'est-ce pas? Pourquoi s'oppose-t-on alors à changer d'autres conditions découlant de ce changement?

Le président: Si je comprends bien ce qu'a dit le témoin, quelque chose d'autre qu'une loi du Parlement permettrait de modifier la loi, une tierce partie...

Mme Catterall: Cette politique existe déjà. Cela ne figure pas dans les contrats ni les conventions collectives.

Le président: Non, mais d'après ce que le témoin dit, cet amendement permettrait à une tierce partie... En d'autres termes, ce ne serait plus le Parlement qui pourrait modifier la loi, mais celle-ci devrait subir le contrecoup de tout changement qui interviendrait dans un contrat, etc.

Mme Catterall: Les deux parties?

[*Text*]

Ms Langan: I thought I was in the process of asking questions.

Mrs. Catterall: I apologize.

Ms Langan: I don't object to your asking them, but if the chairman is going to get into interpreting whilst we lose our line of thinking here... I am not faulting you for that. I just want to get on with it.

Does what you just read to us suggest that while right now there is a work force adjustment policy, once this bill is passed, one can never negotiate that again? You are saying "Good Lord, no". Then I really would like to have that read again, or at least to see it.

Mr. Slivinski: I'll have it read again, but I think the chairman has indeed interpreted what I understand the Public Service Staff Relations Act to be saying: the third-party negotiations in a collective agreement would in fact change the Public Service Employment Act, directly or indirectly, through the collective agreement. But also, the work force adjustment directive has been bargained with the unions. They have reached an agreement and the agreement is in force right now. When that sunset clause comes about, they will indeed negotiate it again through collective agreement. That is in force. But it will not affect what is in the Public Service Employment Act.

Ms Langan: Mr. Chairman, can someone explain to me, then, if it is renegotiated but it can't change the terms and conditions under this act, what the purpose of renegotiating it is? I still don't understand why reference to it in here somehow infringes on the act in the way you are outlining.

Mr. Edwards: Collective bargaining cannot override provisions in the Public Service Employment Act assigned under that act to the Public Service Commission. All this clause does is address again who gets lay-off rights. It does not indicate in here how those lay-off rights will be subject to any agreement between the government and the bargaining agents.

I would also question, having just asked one of our legal advisers... We are not sure what regulations are referred to here. We do not know what the proposed subsections (3) and (4) are that seem to give rise to regulations.

Ms Langan: Is there a law that says there can't be things relative to collective bargaining in here? There is a policy and there are 100 years of history, but is there a law that says something like that could not be included in here?

• 2030

Mr. Edwards: Mr. Chairman, the laws are up to Parliament.

Ms Langan: I didn't ask you about making it. I asked if there is one.

Mr. Edwards: Is there a law that allows—

Ms Langan: That precludes having a reference like this in here that insists that collective bargaining rights can't be included in here with regard to work force adjustment. Is it past practice?

[*Translation*]

Mme Langan: Il me semblait que c'était moi qui posais les questions.

Mme Catterall: Veuillez m'excuser.

Mme Langan: Je ne vois pas d'inconvénient à ce que vous posiez les questions, mais si le président se mêle d'interpréter ce que dit le témoin, nous allons perdre le fil. Je voudrais tout simplement poursuivre la discussion.

D'après ce que vous nous dites, une fois le projet de loi adopté, il sera impossible de renégocier la politique de réaménagement des effectifs. Vous vous exclamez, mais j'aimerais vraiment que vous me relisiez le texte que vous m'avez lu ou que vous me le montriez.

M. Slivinski: Très bien, mais je crois que l'interprétation qu'a donnée le président des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique est exacte: des négociations de tierce partie dans le cadre d'une convention collective permettraient de modifier directement ou indirectement la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. De plus, la directive concernant le réaménagement des effectifs a fait l'objet de négociations avec les syndicats. Une entente a été conclue qui est en vigueur à l'heure actuelle. À un moment donné, il faudra renégocier dans le cadre de la convention collective. Cependant, cela n'aura pas d'incidence sur la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Mme Langan: Monsieur le président, pourrait-on m'expliquer pourquoi on procéderait à une renégociation s'il n'est pas possible de modifier les conditions dans le cadre de la loi? Je ne peux toujours pas comprendre pourquoi cet amendement aurait de telles répercussions sur la loi.

M. Edwards: La négociation collective ne peut avoir préséance sur la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique appliquée par la Commission de la fonction publique. L'article du projet de loi précise simplement dans quelles conditions les personnes mises en disponibilité jouiront de certains droits, mais on n'évoque pas les ententes qui peuvent intervenir entre le gouvernement et les agents négociateurs au sujet de ces droits.

Je viens de poser la question à un de nos conseillers juridiques... Nous ne savons pas exactement de quels règlements il s'agit ici. Nous ne savons pas en vertu de quel paragraphe, (3) ou (4), les règlements seront pris.

Mme Langan: Qu'est-ce qui empêche toute allusion à la négociation collective dans cet article? La politique existe, de même que 100 ans d'expérience en la matière, mais y a-t-il une loi qui interdit de procéder comme on voudrait le faire?

M. Edwards: Monsieur le président, les lois sont la responsabilité du Parlement.

Mme Langan: Je ne vous ai pas demandé d'en faire une, je vous ai demandé s'il y en avait une.

M. Edwards: S'il y a une loi qui permet...

Mme Langan: Qui interdit d'ignorer comme on le fait ici les dispositions des conventions collectives dans les questions de redéploiement de la main-d'oeuvre. Est-ce une pratique habituelle?

[*Texte*]

Mr. Edwards: Collective bargaining issues are in the Public Service Staff Relations Act, not in the Public Service Employment Act. You can merge the two and call them the "Public Service Act", if you wish. It is up to Parliament. You can move half of it in here and still call it the Public Service Employment Act, if you wish. But it wouldn't be a very neat way of dividing the civil service legislation, unless we had one single act, which we don't, unfortunately.

Ms Langan: So you are suggesting that if we want to do this it might be more appropriate in one of the other acts. Is that what you are saying?

Mr. Edwards: Yes, if you wanted to do that. Bear in mind that it could be Bill C-26, but in some other part, unless it was ruled out of order by the chair.

Ms Langan: Maybe you could advise us what other part so we can appropriately raise it as an amendment when we get to that other part.

Mr. Edwards: I leave that to you and your legal adviser.

Ms Langan: Mr. Chairman, I have not had the opportunity for legal counsel. I have asked people who are expert on this where it would be appropriate to put it in. To say that they are leaving it up to me and my legal adviser is hardly helpful. I thought the purpose of this exercise was to get advice and help on what this is all about. Now, if you are telling me that, then I would ask that we adjourn until I can get legal advice.

The Chairman: You are asking the witness to provide an immediate response. I know that tensions are high and everyone is sitting here waiting.

Mr. Edwards, would you care to answer the original question?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, we will have a chat with your legal adviser, Mr. Walsh, and between the two of us see if there is some place in Bill C-26 where an opposition member might put forward an amendment of this kind that would not be ruled out of order by yourself on the advice of the clerk.

Ms Langan: Thank you.

Mrs. Catterall: Can I ask one other thing for clarification? As I understand it, the concern is that we not attempt to bring something into the Public Service Employment Act that is actually part of collective bargaining. Is that the understanding? Is that the concern here?

Mr. Slivinski: My understanding of the Public Service Staff Relations Act is that collective bargaining can't change things that are contained in the Public Service Employment Act. You can't make changes in the Public Service Employment Act through collective bargaining, as I understand paragraph 57.(2)(b).

[*Traduction*]

M. Edwards: Les questions de convention collective relèvent de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et non pas de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Si vous le souhaitiez, vous pourriez fusionner les deux lois et en faire la «Loi sur la fonction publique». C'est au Parlement d'en décider. Si vous le souhaitiez, vous pourriez enlever à cette loi la moitié de ses dispositions tout en continuant à l'appeler la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Cette division de la législation régissant la fonction publique n'en resterait pas moins bancale. La solution serait une loi unique, malheureusement, ce n'est pas le cas.

Mme Langan: Donc, vous nous suggérez plutôt de modifier une des autres lois. C'est bien cela?

M. Edwards: Oui, si c'est ce que vous voulez. N'oubliez pas que vous pouvez toujours le faire dans le projet de loi C-26, mais à un autre endroit, à condition que votre proposition soit jugée recevable par la présidence.

Mme Langan: Vous pourriez peut-être nous indiquer cet autre endroit pour que nous soyons prêts à intervenir au moment voulu.

M. Edwards: Je vous laisse le soin d'y réfléchir avec votre conseiller juridique.

Mme Langan: Monsieur le président, je n'ai toujours pas pu rencontrer le conseiller juridique. J'ai demandé à des spécialistes de m'indiquer le contexte le plus approprié pour proposer cet amendement. Me faire dire de me débrouiller avec mon conseiller juridique ne m'aide pas beaucoup. Je croyais que le but de cet exercice était de nous aider à comprendre la portée des dispositions de ce projet de loi. Si telle est votre attitude, je demanderais que nous ajournions pour pouvoir obtenir les renseignements dont j'ai besoin.

Le président: Vous demandez au témoin de vous fournir une réponse immédiate. Je sais que nous sommes sous tension et que l'impatience grandit.

Monsieur Edwards, voudriez-vous répondre à la question de Mme Langan?

M. Edwards: Monsieur le président, nous allons en discuter avec votre conseiller juridique, M. Walsh, et nous réfléchirons à l'endroit dans le projet de loi C-26 où un membre de l'opposition pourrait proposer un amendement de ce genre susceptible de ne pas être jugé irrecevable par la présidence.

Mme Langan: Merci.

Mme Catterall: J'aimerais vous demander une petite précision. Si je comprends bien, il ne faut surtout pas introduire dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique de dispositions relevant de la négociation collective. C'est bien ce que vous ne voulez pas?

M. Slivinski: Selon mon interprétation de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, les négociations collectives ne peuvent modifier les dispositions contenues dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. La Loi sur l'emploi dans la fonction publique ne peut être modifiée par des décisions prises lors de négociations collectives selon mon interprétation de l'alinéa 57.(2)b).

[*Text*]

Mrs. Catterall: The work force adjustment policy is not the result of collective bargaining. The reference here is to the Public Service Staff Relations Act. It is only there for the identification of who the bargaining agents are. It is just a negotiated agreement; it is not part of the collective agreement. Terms and conditions of work specifically are excluded from collective bargaining, so the work force adjustment policy, which relates to terms and conditions of work, cannot possibly be something that arises from the collective agreement. While I may accept that the witnesses don't like the amendment, I think the reasons we have been given are not accurate.

Mr. Edwards: It is my belief, and it seems to be my colleagues' belief, that even the work force adjustment agreement is not something that is bargainable; it is an agreement voluntarily entered into.

What would happen in the case of this amendment, if there was not an agreement—that is, it is not subject to collective bargaining, as we understand it... It is not within the ambit of collective bargaining. It is an agreement that comes about voluntarily through both parties. I think I am correct.

Amendment negatived

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, I am not going to move amendment 50D. It is badly worded. If I can come up with a better wording, I will move it in the House.

• 2035

The Chairman: Yes, I had a question mark on that one, because I had difficulty. If it is not being moved, fine.

Clause 19 agreed to on division

On clause 20

Mrs. Catterall: I move amendment 50E, that clause 20 of Bill C-26 be amended by striking out lines 15 to 23 on page 10.

The Chairman: This would remove the failure to appoint clause.

Mrs. Catterall: I'm just trying to see how that refers back to proposed subsections 30.(1) or 30.(2).

The Chairman: Maybe I could ask the witnesses why that clause has been added onto section 30.

Mrs. Catterall: I'm sorry; it did click as to why this is here. This follows on proposed subsection 30.(1) in that it provides for the treatment of people who have been on leave of absence or people who have replaced people while on leave of absence. Proposed subsection 30.(4) provides for laying those people off, which in my view defeats the whole purpose of a leave of absence. A leave of absence says that you may take leave and come back to your job.

Now, there obviously are limits on that, depending on how long the leave is. The government can't be expected to hold the position open forever and a day. Right now the legislation says that if we can replace you in your job, then

[*Translation*]

Mme Catterall: La politique de réaménagement des effectifs n'est pas le résultat de négociations collectives. En l'occurrence, ici, il s'agit de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Cette référence sert uniquement à identifier les agents négociateurs. Il ne s'agit pas d'une convention négociée; cela ne fait pas partie de la convention collective. Les modalités et les conditions d'emploi sont spécifiquement exclues de la négociation collective si bien que la politique de réaménagement des effectifs qui traite des modalités et des conditions d'emploi ne peut être la conséquence de dispositions de la convention collective. Je veux bien que les témoins n'aiment pas cet amendement, mais les motifs invoqués sont inexacts.

M. Edwards: Je crois, et il semble que mes collègues le croient aussi, que même la convention relative au réaménagement des effectifs n'est pas négociable, c'est une convention volontaire.

Avec ce genre d'amendement, s'il n'y avait pas de convention—cette convention n'est pas assujettie à une négociation collective, selon nous... cela ne relève pas de la négociation collective. C'est une convention volontaire entre les deux parties. Je ne crois pas me tromper.

L'amendement est rejeté

Mme Catterall: Monsieur le président, je ne vais pas proposer l'amendement 50D. Il est mal rédigé. Si je peux en améliorer le texte, je le proposerai à la Chambre.

Le président: Oui, j'y avais apposé un point d'interrogation car il me posait des problèmes. Si vous ne le proposez pas, très bien.

L'article 19 est adopté à la majorité

Article 20

Mme Catterall: Amendement 50E. Je propose que l'article 20 du projet de loi C-26 soit modifié par suppression des lignes 9 à 15, page 10.

Le président: Vous supprimez la disposition de défaut de nomination.

Mme Catterall: J'aimerais simplement comprendre le rapport avec les paragraphes 30.(1) ou 30.(2) proposés.

Le président: Je pourrais peut-être demander aux témoins pourquoi ce paragraphe a été ajouté à l'article 30.

Mme Catterall: Je m'excuse, mais je viens de comprendre. C'est un corollaire à la disposition du projet de paragraphe 30.(1) concernant les personnes qui ont été en congé ou les personnes qui les ont remplacées pendant leur congé. Le projet de paragraphe 30.(4) permet le congédiement de ces personnes, ce qui à mon avis est incompatible avec la notion de congé. Le congé vous autorise à quitter votre emploi et à le retrouver à votre retour.

Bien entendu, il y a des limites dictées par la longueur du congé. Le gouvernement ne peut conserver votre poste éternellement. Selon la loi actuelle, si vous êtes remplacé dans votre poste, vous avez la priorité pour la nomination à

[*Texte*]

you have priority for appointment to a similar position. Similarly, it says to the person who fills in for somebody on a leave of absence that if the person comes back to that position, then they have priority to be appointed to a similar position.

Introducing proposed subsection 30.(4) here limits that right. It says that even though you've taken a leave of absence on the understanding that it's only a leave and you'll be back, we can fire you. It is a new provision in the bill, and the amendment is simply to take it out because it defeats the whole purpose of the leave of absence.

Ms Ginette Stewart (Commissioner, Public Service Commission): Proposed subsection 30.(4) provides for the termination of employment of persons who have exhausted their leave of absence and a priority entitlement. Employees returning from a leave of absence are entitled to a minimum period of one year of priority consideration. Under the current legislation, once that priority is exhausted they remain employees indefinitely. It leaves them in a never-ending state of limbo with no priority entitlements, but they're still technically employees of the Public Service. Currently it's necessary to lay them off, which creates a second priority.

• 2040

So the person returning from leave of absence has one year of priority status, and since we cannot terminate employment, if we cannot place them or find them alternative employment in the Public Service during that period of entitlement of priority, then they get another period of priority. That is quite different from the situations we have with people who are being laid off, for instance.

Mrs. Catterall: Can I ask how many people a year create this horrendous problem for you?

Ms Stewart: I have some figures here. During 1990-91, 81 employees on leave of absence were declared surplus, and of these 81 employees, 29 were subsequently laid off.

Mrs. Catterall: As I recall, earlier today, or maybe it was yesterday, we were told you didn't need a provision. There are only 290 people in that category anyway, so you didn't need a provision to apply to them. These were people terminated on probation. Now we're saying we have a huge problem with 81 people out of a work force of over a quarter of a million, and for the sake of that we're going to change legislation.

The Chairman: It was 219 employees out of 10,000. Now we're dealing—

Mrs. Catterall: Yes, and now we have 81 employees—

The Chairman: —on the basis of a leave of absence. I don't know what the percentage is.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, all this is doing is providing a very simple, commonsense solution to a relatively minor problem. I'm in the hands of the committee. We'll support debate as long as members want. But this is a tiny issue.

[*Traduction*]

un poste analogue. La personne nommée à votre poste pendant votre congé a, de manière analogue, la priorité pour être nommée à un poste analogue à votre retour.

Le projet de paragraphe 30.(4) limite ce droit. Même s'il est entendu qu'il ne s'agit que d'un congé et que vous avez l'intention de réintégrer votre poste, vous pouvez être renvoyé. C'est une nouvelle disposition dans le projet de loi, et cet amendement a simplement pour but de la supprimer car elle est incompatible avec la notion de congé.

Mme Ginette Stewart (commissaire, Commission de la fonction publique): Le projet de paragraphe 30.(4) prévoit le licenciement des personnes qui ont épuisé leurs congés et leurs droits à une priorité de nomination. Les fonctionnaires de retour d'un congé ont droit à une période minimum d'un an de considération prioritaire. Dans la loi actuelle, même cette période de priorité terminée, il reste fonctionnaire indéfiniment. Ils restent dans les limbes sans aucun droit prioritaire, mais techniquement ils sont toujours fonctionnaires. Actuellement, il est nécessaire de les licencier, ce qui crée une deuxième priorité.

La personne de retour d'un congé bénéficie d'un statut prioritaire pendant un an et comme nous ne pouvons mettre fin à son emploi, si nous ne pouvons lui trouver un autre poste équivalent dans la fonction publique pendant cette période prioritaire, elle bénéficie d'une nouvelle période prioritaire. C'est un cas tout à fait différent de celui des personnes qui sont mises en disponibilité, par exemple.

Mme Catterall: Pourrais-je vous demander combien de personnes par an vous créent ce problème horrible?

Mme Stewart: J'ai ici quelques chiffres. En 1990-1991, 81 fonctionnaires en congé ont été déclarés surnuméraires et sur ces 81 fonctionnaires, 29 ont finalement été mis en disponibilité.

Mme Catterall: Si je me souviens bien, un peu plus tôt aujourd'hui, ou peut-être hier, on nous a dit que vous n'aviez pas besoin d'une telle disposition. De toute façon, il n'y a que 290 personnes dans cette catégorie et vous n'avez donc pas besoin de disposition spéciale pour elles. Il s'agissait des personnes licenciées à la fin de leur stage. Vous nous dites maintenant avoir un énorme problème créé par 81 personnes sur un effectif de plus d'un quart de million et c'est pour cette raison que vous voulez changer la loi.

Le président: Il s'agissait de 219 fonctionnaires sur 10,000. Maintenant, il s'agit...

Mme Catterall: Oui, et maintenant il s'agit de 81 fonctionnaires...

Le président: ...des congés. Je ne sais quel est le pourcentage.

M. Edwards: Monsieur le président, c'est une solution très simple et très raisonnable à un problème relativement mineur. Je m'en remets à vous. Nous poursuivrons le débat aussi longtemps que vous le voudrez, mais c'est une question vraiment minuscule.

[*Text*]

Here we have people returning from leave of absence. They're entitled to priority for a whole year. We will try to place them. We place 90% of people who end up with priorities of one kind or another. But at the end of it we should be able just to strike them off the books. It's an error in our present legislation, and it's a small thing. What we're trying to do is to correct a small error in present legislation. We don't often open the bill up. There is a chance here. I'm in the hands of the committee.

Ms Langan: I just wanted to clarify the amendment, Mr. Chairman. Are we talking about 50F here?

The Chairman: 50E.

Ms Langan: No wonder the wording is not right. Thank you.

Amendment negatived

Clause 20 agreed to

Clause 21 agreed to on division

On clause 22

The Chairman: Clause 22 is on deployment. We have 23 amendments on clause 22. I was hoping we could group them as one vote, but I think that's optimistic on my part. Obviously, though, deployment has been a subject of much discussion.

Mr. Edwards, before we start on this clause, do you have any comments on clause 22 or the amendments?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, we have gone through this multitude of amendments. There is one we would have no problem endorsing. We don't think it adds a great deal to the legislation, but it certainly does not seem to cause any great difficulty for us. That is amendment N-24.

• 2045

The other ones, for a variety of reasons, are all intended in the main to undermine the basic aim of clause 22, which is to provide an efficient way of moving people around the Public Service in accordance with a variety of needs, including operational requirements, with consent. It's a relatively simple principle. It's a principle that is occurring in other jurisdictions. It's a principle we have lived with for some time under a famous, some might say notorious, exclusion order. We certainly have had experience with its administration.

Mrs. Catterall: I have a couple of general questions about the clause which we haven't yet had.

The Chairman: If the members are in agreement, maybe we could have some general comments. Obviously, this is again a point that we spend a lot of time discussing, but for good reason. Maybe we could have a limited time of general comments, which hopefully will assist us in dealing with these amendments.

Mrs. Catterall: I think the issue that has come up repeatedly as we go through this bill is the blurring of distinctions between what's a deployment, what's a promotion, what's a transfer, and what's a demotion.

[*Translation*]

Il s'agit des personnes qui reviennent de congé. Elles ont droit à une période prioritaire d'un an. Nous essayons de leur trouver un poste. Nous y parvenons pour 90 p. 100 d'entre elles. À la fin de cette période, nous devrions pouvoir les rayer des cadres. C'est une erreur dans notre loi actuelle et c'est une petite chose. Nous voulons simplement corriger une petite erreur dans la loi actuelle. Ce genre de loi n'est pas souvent révisée. C'est l'occasion ou jamais. Je m'en remets à vous.

Mme Langan: J'aimerais avoir une précision au sujet de l'amendement, monsieur le président. Il s'agit bien du 50F?

Le président: Du 50E.

Mme Langan: Pas étonnant que le texte ne concorde pas. Merci.

L'amendement est rejeté

L'article 20 est adopté

L'article 21 est adopté à la majorité

Article 22

Le président: L'article 22 porte sur les mutations. Nous avons 23 amendements pour cet article. J'espérais que nous pourrions tous les regrouper pour une seule mise aux voix, mais je crois que j'étais exagérément optimiste. Il est vrai cependant que la question des mutations a fait l'objet de nombreuses discussions.

Monsieur Edwards, avant que nous ne commencions, avez-vous des commentaires sur l'article 22 ou sur les amendements?

M. Edwards: Monsieur le président, nous avons étudié cette multitude d'amendements. Il y en a un qui ne nous poserait pas de problèmes. Nous ne pensons pas qu'il ajoute grand-chose à la loi, mais il ne semble certes pas nous poser de grosses difficultés. Il s'agit de l'amendement N-24.

Les autres, pour toutes sortes de raisons, visent à contrer l'objet principal de cet article 22 qui est de permettre à la fonction publique de déployer ses effectifs conformément à ses besoins, y compris ses besoins opérationnels, avec le consentement des intéressés. C'est un principe relativement simple. C'est un principe qu'on retrouve presque partout ailleurs. C'est un principe que nous appliquons depuis un certain temps en vertu d'une ordonnance d'exclusion célèbre, voire notoire selon certains. Nous avons certes l'expérience de son application.

Mme Catterall: J'ai une ou deux questions d'ordre général à poser sur cet article car jusqu'à présent nous n'en avons pas eu l'occasion.

Le président: Si les membres du comité sont d'accord, nous pourrions commencer par quelques commentaires généraux. Encore une fois, c'est une question à laquelle nous avons consacré de longues discussions, pour de bonnes raisons. Nous pourrions peut-être consacrer une période de temps limitée à des commentaires généraux qui, nous espérons, nous aideront à régler le sort de ces amendements.

Mme Catterall: Le problème qui ne cesse de se poser tout au long de ce projet de loi est celui du flou artistique entretenu autour des mots mutation, promotion, transfert et rétrogradation.

[*Texte*]

I notice the explanatory notes on clause 22 specifically allow for a downward move. That's the additional information provided to us on page 45. In my non-legal, commonsense approach, a downward move means a demotion. A demotion is provided for elsewhere in this bill, and when a demotion occurs, certain rights go to the employee with respect to that demotion. If somebody can draw a distinction for me between a downward move and a demotion, I'd sure like to know what it is, because one's a deployment and one's a disciplinary action. One has rights attached to it and one does not.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, the simplest distinction is that a demotion is in an involuntary move of an employee from one level to a lower level, and a downward move is a voluntary agreement by an individual to take a job that has a maximum lower than his present maximum.

To indicate how that could happen, I recall in my own career at one time leaving the economist section to become an administrative officer, an AS. I took a voluntary demotion, but with a very major increase in salary. I was quite grateful for this. The reason was that the minimum of my new group was much higher than what I was earning at the time, so I wanted to go to the minimum of the new group. Technically it was a demotion because the maximum of the new group was less than the maximum of the job I was leaving.

Mr. Fee (Red Deer): It was a very convoluted explanation, but thank you very much.

Some hon. members: Oh, oh.

Mr. Edwards: All I'm saying is that there are times when you can move to another job that is normally lower and do very nicely.

The Chairman: Mr. Edwards, the key part is involuntary versus voluntary.

Mr. Edwards: That is correct.

The Chairman: We will move on to amendment 50F.

Mrs. Catterall: I move that clause 22 of Bill C-26 be amended by striking out lines 35 to 37 on page 10 and substituting the following therefor:

occupational groups

What this accomplishes is to make clear that deployments are moves within occupational groups, not between occupational groups. From the beginning of the discussion on deployment, it has been characterized as allowing people to move around and get different kinds of experiences, not as a way of moving people up or down or from one group to another group. The wording I have proposed is simply to clarify that it is largely a sideways movement to achieve variety of experience, and not beginning a spiral up or down as is being done in many organizations to accommodate the population bulge in the middle.

[*Traduction*]

Les explications accompagnant l'article 22 parlent spécifiquement de déplacement régressif. Il s'agit des renseignements supplémentaires figurant à la page 45. À mes yeux de profane logique, un déplacement régressif c'est une rétrogradation. En cas de rétrogradation comme le stipule ailleurs le projet de loi, le fonctionnaire bénéficie de certains droits. Si quelqu'un peut m'expliquer la différence entre déplacement régressif et rétrogradation, je lui en serais reconnaissante car dans un cas il s'agit d'une mutation et dans l'autre d'une mesure disciplinaire. L'une est accompagnée de droits, l'autre non.

M. Edwards: Monsieur le président, le plus simple est de dire qu'une rétrogradation est le déplacement involontaire d'un employé à un échelon inférieur et qu'un déplacement régressif est l'acceptation volontaire d'un poste où la rémunération maximum est inférieure à la rémunération du poste précédent.

Un exemple pour vous l'expliquer. Dans ma propre carrière, j'ai quitté la section économique pour devenir agent administratif, pour devenir un AS. J'ai volontairement accepté une rétrogradation mais accompagnée d'une augmentation substantielle de mon salaire. Je ne m'en suis pas du tout plaint. La raison en est simple, le minimum de mon nouveau groupe était nettement supérieur à ce que je gagnais à mon poste précédent. Techniquement, c'était une rétrogradation parce que le maximum du nouveau groupe était inférieur au maximum du poste que je quittais.

M. Fee (Red Deer): Explication très tarabiscotée mais merci quand même.

Des voix: Oh! Oh!

M. Edwards: Je voulais simplement dire qu'il arrive qu'on soit gagnant en étant muté à des postes prétendument inférieurs.

Le président: Monsieur Edwards, les deux mots clés sont volontaire et involontaire.

M. Edwards: Exactement.

Le président: Nous passons à l'amendement 50F.

Mme Catterall: Je propose que l'article 22 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution aux lignes 28 à 30, page 10, de ce qui suit:

l'intérieur des groupes professionnels

Cela précise que ces mutations ne doivent avoir lieu qu'à l'intérieur des groupes professionnels et non pas entre groupes professionnels. Depuis le début de nos discussions, ces mutations nous ont été présentées comme le moyen permettant aux fonctionnaires de vivre différentes expériences et non pas comme le moyen permettant de les déplacer verticalement ou horizontalement d'un groupe à un autre. L'amendement que je propose précise simplement qu'il s'agit avant tout de mouvements latéraux permettant l'acquisition de cette expérience et non pas d'un mouvement en spirale qui monte et qui descend comme c'est le cas dans de nombreux organismes pour éviter l'explosion au niveau intermédiaire.

[*Text*]

• 2050

Mr. Edwards: Mr. Chairman, the amendment would have two impacts that would seem to us undesirable. One is that the Public Service Commission's authority to regulate how intergroup movement should take place would be abridged. More substantively, you would also potentially have the situation of well-qualified people in one group, perhaps even having identical pay ranges and what have you, being unable to be redeployed even though they're fully qualified for jobs that are classified in another group. The important thing is that in a deployment the individual must be qualified and how much intergroup movement would be left in the hands of the Public Service Commission in accordance with the wording of Bill C-26 right now.

Amendment negatived

Mrs. Catterall: I move amendment 50G.

[See *Minutes of Proceedings*]

The Chairman: So we are now on amendment 50G.

Mrs. Catterall: This adds to the existing wording. Again, it's a last-ditch attempt to protect some shred of the merit principle. Not wanting to be argumentative—

Mr. Edwards: No, of course not.

Mrs. Catterall: —it requires that when people are being deployed between occupational groups, those deployments should take place when a person has been qualified by the commission for that occupational group. This ensures that we are in fact dealing with people who are qualified by some objective standard as opposed simply to the manager's judgment.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I find the wording confusing. The person to be deployed must meet the qualifications of the new job in accordance with whatever qualifications are deemed appropriate by the Public Service Commission and challengeable through the redress mechanism laid our for deployment. If an individual is deployed and is found not to have the qualifications, someone else, perhaps another employee or others, could challenge this and ask how on earth this person is being appointed when they don't have the necessary licence or degree or experience or whatever it is. I'm not sure of the value of adding this on. I think it is implicit in the deployment provision. The person must be qualified for that new job.

Mrs. Catterall: Maybe someone could show me where it says that.

Mr. Lafleur: Mr. Chairman, I'm trying to answer that question. Deployments under the provisions of the bill cannot be promotions. They can be done at the same level or they can be done downwards, like people who may want to move to another place where the only position is a lower level position and they do that voluntarily.

The deployments provide for a mechanism that is not part of the process of merit which the commission uses for promotions and for recruitment, for initial appointment. This is intended to be a simple process. The deployment is made

[*Translation*]

M. Edwards: Monsieur le président, cet amendement aurait deux conséquences indésirables à nos yeux. Premièrement, la Commission de la fonction publique perdrait une partie de son pouvoir de contrôle sur le déploiement des effectifs. Encore plus important, il pourrait également arriver que des fonctionnaires très qualifiés dans un groupe, étant même peut-être dans la même échelle de salaire, ne puissent être mutés même s'ils sont totalement qualifiés pour des emplois qui sont classés dans un autre groupe. En matière de mutation, il faut que les intéressés soient qualifiés et que la Commission de la fonction publique conserve le contrôle de ces déplacements d'un groupe à l'autre, conformément à ce que lui offre la version actuelle du projet de loi C-26.

L'amendement est rejeté

Mme Catterall: Je propose l'amendement 50G.

[Voir *Procès-verbaux*]

Le président: Nous en sommes donc maintenant à l'amendement 50G.

Mme Catterall: C'est une addition au texte actuel. Encore une fois, c'est un effort de dernière minute pour protéger ce qui reste du principe du mérite. Faisant abstraction de toute polémique...

M. Edwards: Bien sûr, bien sûr.

Mme Catterall: ...mon amendement dispose que ces mutations entre groupes professionnels ne peuvent avoir lieu que si les intéressés sont jugés qualifiés par la Commission. Cela permet de s'assurer que les intéressés sont jugés qualifiés sur la base d'une norme objective plutôt que sur la simple base d'une décision de gestionnaire.

M. Edwards: Monsieur le président, j'ai du mal à comprendre. Le candidat à la mutation doit être jugé qualifié par la Commission de la fonction publique. Ses qualifications peuvent être contestées. Si le candidat à la mutation n'a pas les qualifications nécessaires, un autre fonctionnaire, d'autres fonctionnaires, peuvent contester cette mutation et exiger les raisons de la nomination de cette personne qui n'a ni l'accréditation, ni le diplôme et ni l'expérience nécessaires. Je ne suis pas certain de l'intérêt de ce que vous voulez ajouter. Je crois que c'est implicite dans cette disposition de mutation. La personne doit être qualifiée pour ce nouvel emploi.

Mme Catterall: Quelqu'un pourrait peut-être m'indiquer où cela se trouve.

M. Lafleur: Monsieur le président, j'essaye de répondre à cette question. En vertu des dispositions de ce projet de loi, les mutations ne peuvent être des promotions. Elles peuvent être latérales ou régressives comme par exemple pour ceux qui veulent passer dans un autre service où le seul poste libre est un poste à un échelon inférieur, mais la mutation a lieu à leur demande.

Les mutations reposent sur un mécanisme qui n'est pas inclus dans la procédure du mérite appliquée par la Commission pour les promotions et pour le recrutement, pour les nominations initiales. Nous voulons que cette

[*Texte*]

from a job at a level of complexity to another job at the same level of complexity or to a lower level of complexity. It is not possible under the provisions for an appointment to be made to a position that has a higher level of complexity.

• 2055

For example, let us say you have a property officer who manages properties and is classified in the PM group, and an officer who is a maintenance specialist, classified in a technical group, both of whom are in essence doing exactly the same work with the same level of complexity, although they are classified in different groups. That would be a simple move from one position at one level of complexity to another position at exactly the same level of complexity.

That is what we are trying to facilitate through the provisions in the bill. It is not intended to move people into jobs they cannot do; that is not in the interest of the employer. People have to meet basic requirements of a job. If there is a requirement for a licence, for a specialty of some kind, people will have to meet that. That will be governed by the Treasury Board under the authority in the bill to pass regulations, directives, or make policy.

Mrs. Catterall: My question was about exactly where in this bill it says what you just said, that these will be based on meeting minimum qualifications. I did not get an answer as to where in this bill that appears.

The second, more important point, though, is that this sets up—I think you would agree—a deployment to anywhere within a level. You are well aware that the GE level that is now being set up is in fact many layers deep in terms of salary level, complexity, and responsibility. This particular provision allows anybody to be moved anywhere in that group, which is going to include very close to half of all the people working for the Public Service. A movement within that group would never have to be subject to the commission's judgments or assurances as to merit for half the Public Service employees.

What safeguard is there against people moving from fairly minimal levels of responsibility, in what I presume is going to be a very broad category, to essentially better paid and more complex responsibilities?

Mr. Lafleur: Mr. Chairman, the intention is to govern that by a policy of the Treasury Board, which we fully intend to consult the unions on. We have already committed to that. The policy would, at the very least, contain a requirement that the manager—in this case the deputy minister—would have to ensure that the individual meets the specific basic qualifications of positions.

For example, if the group contains positions that require a specialized licence and positions that do not require a specialized licence, both of which are on the same level, under the Treasury Board policy you would not be able to move the individual from the position that requires no licence to a position that requires a licence if the individual does not in fact have that licence. That will be governed by policy, and again, a policy that we would consult the unions on.

[*Traduction*]

procédure soit simple. Les mutations sont soit latérales, entre postes de mêmes compétences, soit régressives pour les poste de compétences inférieures. Ces dispositions ne permettent pas la nomination à un poste de compétences supérieures.

Par exemple, supposons un gestionnaire immobilier qui gère des propriétés et appartient à la catégorie PM d'une part et, d'autre part, un gestionnaire qui est un spécialiste de l'entretien et qui appartient à une catégorie technique. Tous deux font le même genre de travail, mais ils appartiennent à des groupes différents. Il serait très facile de passer d'un poste à un autre dont la complexité est identique.

Voilà ce que le projet de loi essaie de faciliter. Nous ne voulons pas mettre des gens à des postes pour lesquels ils ne sont pas qualifiés, ce n'est certainement pas dans l'intérêt de l'employeur. Les gens doivent respecter certaines exigences fondamentales d'un poste et si une accréditation, une spécialisation quelconque est exigée, cette exigence doit être respectée. C'est le Conseil du Trésor, autorisé par la loi à adopter des règlements, des directives ou des politiques qui régira ce secteur.

Mme Catterall: Je vous ai demandé où ce que vous venez de dire se trouve dans le projet de loi, le fait que des qualifications minimum seront exigées. Vous ne m'avez pas dit où cela se trouvait.

Autre chose, et c'est encore plus important, vous en conviendrez, cette disposition permet des mutations à n'importe quel endroit à l'intérieur d'un certain niveau. Vous savez très bien que le niveau GE qu'on est en train d'organiser est subdivisé en de nombreux niveaux qui sont différents par les salaires, la complexité des tâches et les responsabilités. Cette disposition permet de déplacer les gens n'importe où à l'intérieur de ce groupe qui devrait comprendre près de la moitié des employés de la fonction publique. Autrement dit, la Commission ne sera jamais appelée à exercer un jugement de mérite pour tous les déplacements de près de la moitié des employés de la fonction publique à l'intérieur de ce groupe.

Quelle sauvegarde empêche les gens de passer de postes à responsabilités minimes à des postes qui comportent des responsabilités beaucoup plus complexes et, le plus souvent, beaucoup mieux payés?

M. Lafleur: Monsieur le président, ce secteur doit être régi par une politique du Conseil du Trésor et nous avons l'intention de consulter les syndicats à propos de cette politique. Nous nous y sommes déjà engagés. Cette politique exigerait, et ce serait le minimum, que l'administrateur, dans ce cas le sous-ministre, s'assure que le candidat possède les qualifications requises.

Par exemple, s'il existe au sein du groupe des postes qui exigent une accréditation spécialisée et des postes qui n'ont pas cette exigence, si tous ces postes sont au même niveau, la politique du Conseil du Trésor empêcherait les mutations d'un poste qui n'exige pas d'accréditations à un poste qui pose cette exigence. Je le répète, c'est une politique que nous allons adopter après avoir consulté les syndicats.

[*Text*]

Mrs. Catterall: With all respect, I am not here to pass or dicuss intentions; I am here to pass and discuss legislation. As I look at what was distributed to us, for a bill that was tabled last June and that has been in the making for now nearly three years, I see absolutely nothing except possible content of regulations, and that is really not satisfactory. I have to go by what I see in the bill and try to make it as good as I can possibly make it to protect the concerns I have.

• 2100

One of the serious concerns I have is how we ensure that you get a job by merit in the Public Service, and that you get promoted by merit and not by the goodwill of your supervisor.

Amendment negatived

Mrs. Catterall: I move amendment 50H.

[See *Minutes of Proceedings*]

The Chairman: Your amendment 50H changes the existing "may direct" to "shall by regulation direct".

Mrs. Catterall: Yes. It is a principle I have followed consistently through the bill, Mr. Chair, that people should know what their rights and obligations are under legislation. The words "in such manner as Treasury Board may direct" do not really make it clear that there will be any clearly laid down policy. In fact, I would like to ask our legal counsel what is meant by "may direct". What legal meaning does it have? What would be the instrument for providing such direction?

Mr. Rob Walsh (General Legislative Counsel, Legislative Counsel Office): It would not necessarily mean a regulation power had to be exercised to do it. It would not mean regulation-making power could not be used to do it. But it would be my understanding of the words "may direct" that the Treasury Board could choose to give directions in an administrative manner or they could choose to do it by way of regulation. They would have that option.

Amendment negatived

Ms Langan: I move amendment N-20A, to strike out line 3 and substitute:

direct and in accordance with the merit principle

Probably enough has been said about the merit principle today so that everybody is absolutely clear what the intent of that amendment is: to ensure the public sector respects the historic view of the merit principle. There is no need to ask questions. I think the government has made it abundantly clear what its position is on this issue.

I do want to say, however—and this is a bit of an editorial comment—I have been sitting here feeling rather angry. I am as tired as everybody else here—and it is departing a bit, but it is still this subject that has raised it—but we are sitting here, three of us in opposition, with two or maybe three staff people, arrayed against five government members at a minimum, if you count the chair—four government members and a neutral chairperson.

[*Translation*]

Mme Catterall: Je ne suis pas ici pour discuter de vos intentions, je suis ici pour discuter d'un projet de loi et l'adopter. Quand je regarde la documentation qu'on nous a distribuée à propos d'un projet de loi qui a été déposé en juin dernier et qui est en préparation depuis près de trois ans, je ne vois rien de solide, sinon un vague projet de réglementation qui est loin d'être satisfaisant. Je dois me contenter de ce qui figure dans le projet de loi pour essayer de l'améliorer suffisamment.

Je tiens en particulier à m'assurer que les emplois dans la fonction publique seront alloués selon le principe du mérite, que les promotions suivront ce principe et ne dépendront pas uniquement de la bonne volonté des chefs.

L'amendement est rejeté

Mme Catterall: Je propose l'amendement 50H.

[Voir *Procès-verbaux*]

Le président: Votre amendement 50H remplace l'expression «may direct» par l'expression «shall by regulation direct» dans le texte anglais et ajoute la mention «par réglementation» dans le texte français.

Mme Catterall: Oui. C'est un principe que je suis depuis le début de notre étude, monsieur le président, car je pense que les gens ont le droit de connaître leurs droits et leurs obligations aux termes d'une loi. L'expression «in such manner as the Treasury Board may direct» n'explique pas clairement qu'une politique bien définie sera adoptée. En fait, j'aimerais demander à notre conseiller juridique ce qu'on entend par l'expression «may direct». Quelle est la signification juridique de cette expression? Quel en serait l'instrument?

M. Rob Walsh (conseiller législatif, Bureau du conseiller législatif): Cela ne signifie pas forcément un recours au pouvoir de réglementation. Cela n'élimine pas non plus cette possibilité, mais si j'interprète bien l'expression «may direct», cela signifie que le Conseil du Trésor peut décider de donner des directives par des voies administratives ou encore de procéder par réglementation. Il aurait le choix.

L'amendement est rejeté

Mme Langan: Je propose l'amendement N-20A qui supprime la ligne 3 et la remplace par ce qui suit:

Trésor et conformément au principe du mérite.

On a probablement suffisamment discuter du principe du mérite aujourd'hui pour que tout le monde sache précisément à quoi sert cet amendement: il s'assure que le secteur public respecte l'orientation historique du principe du mérite. Il est inutile de poser des questions, je crois que le gouvernement a fait connaître sa position à cet égard sans la moindre ambiguïté.

Je tiens à préciser, toutefois, et c'est une observation personnelle, que je commence à éprouver pas mal de colère. Comme nous tous, je suis fatiguée et, si je m'écarte un peu du sujet, c'est que les circonstances l'exigent, mais les trois députés de l'opposition avec deux ou trois membres de leur personnel doivent faire face à au moins cinq députés de la majorité, si l'on compte le président, ou du moins quatre députés de la majorité et un président neutre. Je ne sais pas

[*Texte*]

I do not know how many people are sitting back here...there is a cast of thousands. We have been trying desperately to do our part to represent some of the people who do not happen to agree with the government's position on this bill. As much as we tend to want to get testy... In one way this is an apology for my getting testy, but in another way I am pointing out the odds we are facing when we do get testy.

Amendment negatived

• 2105

Mrs. Catterall: I move amendment 52A.

[See *Minutes of Proceedings*]

The Chairman: Mrs. Catterall is here adding the words "or demotion".

Mrs. Catterall: This simply changes the wording to say: "No employee shall be deployed in a manner that results in a promotion or a demotion or a change in the tenure of office of that employee". It has been stated that the purpose of the deployment is not to promote or demote people but simply to give them greater latitude in their careers. I think it is really important to protect against it being used for demotions as well as for promotions.

Mr. Edwards: I wonder if the member wishes to pursue that amendment in light of the definition we have given of demotion, which if she doubts, we could put, or you could put, to legal counsel to the committee.

Mrs. Catterall: I think the point of this is whatever the definition of demotion is. We do not have a definition, although we have a definition of promotion. Deployment should not be used to accomplish a demotion any more than to accomplish a promotion. I think you would agree that is not the intention.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, in a sense it is impossible insofar as consent is involved. We define demotion as an involuntary reduction to a lower level. So in that sense, putting "demotion" in here is redundant.

As you said, you want to allow for voluntary downward movement, as in some cases, individuals may be very anxious to make such a move in the light of career diversification or something like shifting from a professional stream to a general stream, or perhaps moving to Vancouver.

Mrs. Catterall: If I could respond to Mr. Edwards, I am really not satisfied that there is sufficient safeguard in the legislation against agreeing to be deployed becoming a very widespread term and condition of employment, in which case the voluntary nature of deployment ceases to be really effective. I don't doubt the good intentions at the time. I just see a potential for abuse over the long term unless some safeguards are written into the legislation.

Mr. Edwards: This clause, though, Mr. Chairman, would not stop a government from introducing, as a mandatory term and condition of employment for a particular group, a requirement to agree to a deployment. So that will not pick that up.

[*Traduction*]

combien de gens il y a au fond... Une distribution qui contient des milliers de personnes. De ce côté nous avons fait des efforts considérables pour exprimer l'opinion de ceux qui ne sont pas d'accord avec le gouvernement et l'on nous pardonnera d'être obstinés... D'une certaine façon, je vous demande d'excuser mon obstination, mais à côté de cela, je vous ferai observer que nous nous heurtons à une opposition considérable.

L'amendement est rejeté

Mme Catterall: Je propose l'amendement 52A.

[Voir *Procès-verbaux*]

Le président: Ici Mme Catterall souhaite ajouter les mots «ou la rétrogradation».

Mme Catterall: Le nouvel énoncé deviendrait: «Aucune mutation ne peut avoir pour résultat la promotion ou la rétrogradation du fonctionnaire ou la modification de la durée de ses fonctions.» On a dit que les mutations ne devaient pas servir à des promotions ou à des rétrogradations mais devaient donner aux gens plus de latitude pour orienter leur carrière. Je pense qu'il est important d'éviter que cela ne serve à des promotions et également à des rétrogradations.

M. Edwards: Je me demande si la députée tient à maintenir son amendement à la lumière de la définition que nous avons donnée au terme «rétrogradation». Si elle a des doutes, elle pourrait poser la question au conseiller juridique du comité.

Mme Catterall: Le problème, c'est que, quelle que soit la définition de la rétrogradation, cette définition nous ne l'avons pas, mais par contre, il y en a une de la promotion. Il n'est pas plus justifié d'utiliser les mutations pour effectuer une rétrogradation que pour effectuer une promotion. Vous conviendrez que là n'est pas l'intention.

M. Edwards: Monsieur le président, dans la mesure où il y a une question de consentement, c'est impossible. Nous définissons «rétrogradation» comme un passage involontaire à un niveau inférieur. Comme vous le voyez, il est donc inutile d'ajouter ici le terme «rétrogradation».

Comme vous l'avez dit, il est parfois nécessaire de réaffecter les gens à un niveau inférieur et, dans certains cas, ce sont les employés eux-mêmes qui réclament cette nouvelle affectation lorsqu'ils veulent changer l'orientation de leur carrière, passer d'un secteur professionnel à un secteur plus général ou, peut-être, déménager à Vancouver.

Mme Catterall: Je ne suis vraiment pas convaincue que la loi prévoit des sauvegardes suffisantes et empêche les mutations de se généraliser. Dans ce cas-là, le fait qu'une mutation soit volontaire perd de sa signification. Je ne doute pas qu'on ait eu au départ de bonnes intentions, mais je pense que cela pourrait donner lieu à des abus, à moins de prévoir certaines sauvegardes dans la loi.

M. Edwards: Mais cet article, monsieur le président, n'empêcherait pas le gouvernement d'inscrire les mutations parmi les conditions d'emploi d'un groupe particulier. Cet article-là n'y changerait rien.

[*Text*]

On the other hand, I would assure the member that we have had that power within the government under this legislation for several decades, and as far as I know, in the last decade there has not been a single group that has been brought in under requirement for a mandatory transfer. We have a few, such as foreign service officers, but they have had that for a long period of time. We have had the power for that purpose for a long period of time. It is not a very attractive power to use. It is not popular with employees. It is not a very efficient way to run most operations.

M. Bellemare (Carleton—Gloucester): Monsieur le président, si on ajoutait le terme «démotion disciplinaire», est-ce que cela correspondrait à la pensée de M. Edwards? Si oui, ce serait plus clair et on se sentirait plus à l'aise. Je répète en anglais: *disciplinary demotion*. C'est ce que vous venez d'expliquer.

Mr. Lafleur: Mr. Chairman, I think the latest phrasing of this clause would seek to achieve essentially the same purpose, and that is to close out the possibility of using this very simple mechanism which is used only with the consent of employees to allow them to move very easily through a small administrative process to a position at a lower level because they want that to happen.

• 2110

In 1990, under the Public Service Employment Act as it now stands, there were 1,848 voluntary downward transfers through a more complex and bureaucratic process for people who want to move for a whole slew of reasons. They want to get closer to their home so their travel distance is shorter. They want to go from Ottawa to another city where the only position available is at a lower level, and they're prepared to take it. There's a whole series of reasons why. Some people find after a few years in their job that the pressure is too much, and they want a job with less pressure.

By accepting this amendment, we would be curtailing the possibility of using this very simple process to achieve what we would have to achieve through a more complex process, because employees will still want in some cases to move to a lower-level position.

M. Bellemare: Dans quelle mesure ma suggestion est-elle contradictoire à ce que je viens d'entendre? *Disciplinary demotion*. Je ne comprends pas.

Mr. Lafleur: If the deployment can only be done with consent, then you're not talking about a disciplinary measure. That is already in Bill C-26.

The Chairman: [*Inaudible—Editor*] with consent, disciplinary would obviously not have the employees' consent, so—

Mr. Lafleur: If there's a forced consent, Mr. Chairman, there is provision for a right of review that we'll be dealing with further in the bill.

Ms Langan: Would it be fit to say "in a manner that results in a voluntary promotion or demotion"?

[*Translation*]

D'autre part, je peux vous assurer que le gouvernement possède ce pouvoir depuis des dizaines d'années et, que je sache, au cours des dix dernières années, aucun groupe n'a été tenu d'accepter un transfert obligatoire. Il y a des exceptions, comme le service diplomatique, mais elles existent depuis longtemps. C'est un pouvoir que nous possédons depuis très longtemps. On n'est pas vraiment tenté de l'exercer, c'est un pouvoir qui n'est pas très populaire parmi les employés, et ce n'est pas non plus une méthode de gestion très efficace.

Mr. Bellemare (Carleton—Gloucester): Mr. Chairman, if we were to add the expression "disciplinary demotion", would that be in line with Mr. Edward's thinking? It would clarify things and reassure us. I am repeating the expression: "disciplinary demotion". This is what you have just explained.

M. Lafleur: Monsieur le président, avec cette proposition d'énoncé, on parviendrait au même résultat, on supprimerait la possibilité d'invoquer ce mécanisme très simple qui est toujours employé avec le consentement des employés et qui permet de les réaffecter à un poste inférieur lorsqu'ils le souhaitent.

En 1990, dans le contexte de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique telle qu'elle existe aujourd'hui, il y a eu 1,848 rétrogradations volontaires de personnes qui désiraient changer d'emploi pour une foule de raisons, et le processus a été plus complexe et plus bureaucratique. Il s'agit de personnes qui désiraient, par exemple, occuper un emploi plus proche de leur domicile pour réduire la durée de leurs déplacements, ou de personnes qui voulaient quitter Ottawa pour se rendre dans une autre ville où le seul poste disponible était à un niveau inférieur. Bref, il y a une foule de raisons qui expliquent ces décisions volontaires. Par exemple encore, après quelques années dans le même poste, certaines personnes constatent que la pression est trop forte et elles désirent donc changer d'emploi.

En acceptant cet amendement, nous limiterions la possibilité d'utiliser ce processus très simple pour permettre à des employés d'occuper un poste de niveau inférieur, et ceux-ci devraient donc essayer d'atteindre le même résultat par un processus beaucoup plus complexe.

Mr. Bellemare: Why would my suggestion be contrary to what I have just heard? You talk of disciplinary demotion, I don't understand.

M. Lafleur: Si la mutation ne peut être faite qu'avec le consentement de l'employé, il ne s'agit plus d'une mesure disciplinaire. Cela figure déjà dans le projet de loi C-26.

Le président: [*Inaudible—Éditeur*] s'il s'agissait d'une mesure disciplinaire, l'employé ne nous donnerait manifestement pas son consentement, donc...

M. Lafleur: S'il s'agit d'une mesure imposée, monsieur le président, il y a un droit de révision qui est envisagé plus loin dans le projet de loi et dont nous parlerons en temps opportun.

Mme Langan: Pourrait-on alors dire: «ne peut avoir pour résultat la promotion ou la rétrogradation volontaires»?

[*Texte*]

Mr. Edwards: No, not a voluntary promotion.

Ms Langan: If you asked me if I wanted to be promoted or not, I'd probably volunteer.

Mr. Edwards: But it's not a deployment.

Mr. Chairman, also on demotion—and I think of Mr. Bellemare's concern—any move to formally demote someone is subject to the Public Service Staff Relations Act under the revisions of Bill C-26. It is fully grievable and adjudicable, so it can go off to third parties and ultimately the Supreme Court of Canada. There's a lot of protection against a formal act of demotion.

Mrs. Catterall: The point of this amendment is to make sure it stays thus.

Mr. Edwards: It will, because I'm sure you will pass that amendment later on.

Mr. Fee: Mr. Chairman, I missed the number of the voluntary demotions mentioned.

Mr. Edwards: My information, Mr. Chairman, is 1,848 in 1990.

Amendment negatived

Mrs. Catterall: I move amendment 52B.

[*See Minutes of Proceedings*]

The Chairman: Amendment 52B ends the sentence after "consent of the employee" and strikes out the remaining two or three lines.

Mrs. Catterall: We're on page 11 of the bill, lines 9 to 12. It says quite simply, so there can be no confusion as to what consent is, that no employee shall be deployed without the consent of the employee.

Mr. Edwards: Two of the members are well aware of the response. There are groups and circumstances where we build a requirement to move on request into the terms and conditions for employment of those individuals. We have it with the foreign service officers and a few other groups within government. It is not a common practice, as I mentioned earlier. It is not a very popular practice. It is not one we've made much use of even though we've had the power for a very long period of time. We do not agree with that amendment, Mr. Chairman.

Mrs. Catterall: That's exactly the point of the amendment. In cases where it is a term or condition of employment, employees have given their consent in advance and are covered by the simplified wording, in my view, that I've proposed in this amendment. There's no need to open up a whole new door. There's no need to add two and a half extra lines to this subsection. Consent is already there when it is a term and condition of employment. It's been given in advance.

• 2115

Amendment negatived

[*Traduction*]

M. Edwards: Non, on ne peut parler de promotion volontaire.

Mme Langan: Si vous me demandiez si je désirais avoir une promotion, je serais probablement d'accord.

M. Edwards: Mais il ne s'agirait plus alors d'une mutation.

Pour revenir à la rétrogradation, monsieur le président, et pour répondre à M. Bellemare, toute décision de rétrogradation d'un fonctionnaire reste assujettie aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, même dans le cadre du projet de loi C-26. Il s'agit d'une mesure qui peut faire l'objet d'un grief et qui est susceptible d'être portée en arbitrage. Elle peut donc être jugée par des tiers puis, en dernier recours, par la Cour suprême du Canada. Il y a donc des garanties très solides en cas de rétrogradation.

Mme Catterall: Cet amendement vise précisément à consolider ces garanties.

M. Edwards: Certes, et je suis sûr que vous adopterez cet amendement plus tard.

M. Fee: Monsieur le président, j'ai oublié le nombre de rétrogradations volontaires qui a été mentionné.

M. Edwards: Selon mes informations, il y en a eu 1,848 en 1990.

L'amendement est rejeté

Mme Catterall: Je propose l'amendement 52B.

[*Voir Procès-verbaux*]

Le président: Cet amendement vise à supprimer tout ce qui précède le mot «aucun».

Mme Catterall: Il s'agit bien de l'article 34.2(3), à la page 11 du projet de loi. Pour éviter toute ambiguïté au sujet du consentement, cette alinéa disposerait seulement qu'aucun fonctionnaire ne peut être muté sans son consentement.

M. Edwards: Deux des membres du comité connaissent déjà notre réponse. Pour certains groupes et dans certaines circonstances, il peut être nécessaire d'inclure dans les conditions d'emploi l'obligation d'accepter une mutation. Il s'agit par exemple des agents du service étranger et de quelques autres groupes de la fonction publique fédérale. Cependant, comme je l'ai déjà mentionné, ce n'est pas une pratique courante, ni très populaire. Ce n'est pas une clause que nous utilisons beaucoup, bien que nous en ayons le pouvoir depuis très longtemps. Nous ne sommes donc pas d'accord avec cet amendement, monsieur le président.

Mme Catterall: Mais c'est précisément l'objectif de l'amendement. Si la mutation fait partie des conditions d'emploi, cela veut dire que l'employé a donné son consentement à l'avance. De ce fait, il serait toujours protégé par le texte simplifié que j'ai proposé. Il n'y a donc pas lieu d'envisager de nouvelles possibilités. Il n'est pas nécessaire d'inclure dans cet article les deux premières lignes qui y figurent actuellement. Le consentement a déjà été donné à l'avance dans l'acceptation des conditions d'emploi.

L'amendement est rejeté

[*Text*]

The Chairman: We've got employment equity here.

Ms Langan: I just wanted to say that although you say we have employment equity, we've had several things throughout this discourse that we thought we had but we didn't end up having.

I move amendment N-21, that Bill C-26 be amended in clause 22 by striking out line 12 on page 11 and substituting the following therefor:

position as described at the time of occupying that position

Therefore it would say:

No employee shall be deployed without the consent of the employee, unless an agreement to being deployed is a term or condition of employment of the employee's current position as described at the time of occupying that position.

Mr. Chairman, the reason for this amendment is that proposed subsection 34.2.(3) provides that no employee shall be deployed without the consent of the employee. But then it goes on to provide "unless an agreement to being deployed is a term or condition of employment of the employee's current position". I have a couple of concerns about that.

First of all, the reason for putting in "at the time of occupying that position" is to somehow try to avoid some pressure, if you like, or to avoid that a condition of employment is your willingness to be deployed. While this amendment doesn't achieve entirely what concerns me, I do have a concern that there has to be protection against a requirement being introduced without an employee's consent after he or she has been employed.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): Can you say that again, Joy?

Ms Langan: There has to be protection. We have 250,000 or how ever many zillions of people working for us, and we're hiring new ones all the time. We hire people and after the fact we advise them, oh yes, by the way, you must be deployed. This is an attempt to protect those people, to sort of grandfather those people who have been hired without a commitment to being deployed.

When you and I apply for a job as Member of Parliament we know we are going to have to commute, so we are not taken by surprise—well, maybe we are—once we find out what the commute really entails. We're not taken by surprise when it comes to getting our position, knowing we are going to have to relocate in Ottawa for most of the time and commute.

What this clause is designed to do is to protect those people who have come to work for the federal government with no anticipation in their particular field of being deployed somewhere else, and finding after the fact that they are subject to being deployed, as a result of this legislation, at will.

Mrs. Sparrow: Do you think they should have that right protected?

[*Translation*]

Le président: Nous avons ici l'équité en matière d'emploi.

Mme Langan: Bien que vous disiez que nous ayons l'équité en matière d'emploi, je dois vous dire qu'il y avait plusieurs choses que nous pensions déjà avoir obtenues, mais qui ont finalement disparu.

Je propose l'amendement N-21, visant à modifier l'article 22 du projet de loi C-26 par substitution, à la ligne 9 de la page 11, de ce qui suit:

condition d'emploi de son poste actuel tel que décrit au moment où il occupait ce poste, aucun

L'article se lirait donc comme suit:

«À moins que la mobilité ne soit une condition d'emploi de son poste actuel au moment où il occupait ce poste, aucun fonctionnaire ne peut être muté sans son consentement».

À l'heure actuelle, l'alinéa 34.2.(3) dispose qu'aucun employé ne peut être muté sans son consentement, à moins que la mobilité ne soit une condition d'emploi de son poste actuel. J'ai quelques réserves à ce sujet.

Tout d'abord, la raison pour laquelle j'ajoute les mots «au moment où il occupait ce poste» c'est que je tiens à éviter que des pressions soient exercées pour que l'obtention du poste soit tributaire de l'acception d'être muté. Certes, mon amendement n'atteint pas complètement cet objectif, mais je crois qu'il faut protéger les employés contre le risque qu'une exigence soit introduite dans leurs conditions d'emploi, après qu'ils aient accepté le poste, et que cela se fasse sans leur consentement.

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Pourriez-vous répéter cela?

Mme Langan: Il faut prévoir une protection. Nous avons je ne sais combien de millions de personnes qui travaillent pour nous, et nous en recrutons constamment de nouvelles. Il ne faudrait pas qu'une personne soit recrutée et que l'on puisse lui dire après coup qu'elle devra être mutée. L'amendement vise donc à les protéger contre ce risque. Il s'agit d'une sorte de clause de droit acquis destinée à protéger les gens qui ont été recrutés sans avoir consenti à être mutés.

Si quelqu'un veut devenir député, il sait qu'il devra faire beaucoup de voyages entre Ottawa et sa résidence, et cela ne peut être une surprise. La seule surprise concerne sans doute le nombre de voyages que cela implique. Quoi qu'il en soit, nous savons parfaitement, quand nous acceptons le poste de député, que nous allons devoir déménager à Ottawa et faire beaucoup de voyages entre Ottawa et notre circonscription.

L'objectif de notre amendement est de protéger les gens qui sont venus travailler pour le gouvernement fédéral sans qu'il ait jamais été question qu'ils puissent être mutés ailleurs plus tard. Avec le projet de loi actuel, ces gens risquent d'être assujettis à des mutations décidées uniquement par l'employeur, selon son bon plaisir.

Mme Sparrow: Croyez-vous qu'il faudrait les protéger à ce sujet?

[*Texte*]

Ms Langan: Well, I obviously think that right should be protected or I wouldn't be putting this amendment forward.

Mrs. Sparrow: Who on earth has protection like that?

The Chairman: The point is this. Let's say you are hired by the Department of National Revenue in Ottawa to do a clerical function and that position, for 30 years, has always been in Ottawa. The fear is that 10 years down the road they might say to this individual, since maybe they don't want that person employed here, well, what we'd like to do is deploy you to the Department of National Revenue in Vancouver.

Ms Langan: Or Victoria.

The Chairman: Or Victoria. But there is a condition added to employment. Now you could get into just cause and historic sorts of thing, but I believe that is what Ms Langan is mentioning. In other words—

• 2120

Ms Langan: You are talking about people who are in occupations that are likely to be transferable, etc., but it is not very often that you would hire somebody who flips hamburgers at McDonald's in Vancouver and suddenly tell them you want them to go to Halifax and flip hamburgers. There is not much advantage in getting them to go to Halifax to flip hamburgers except maybe to get rid of them, and there are many other ways in this legislation to provide for that.

The Chairman: Whereas, when you hire a manager, a manager may be willing to move a lot more, so there is a certain level.

Mr. Edwards: Let me offer a few quick comments. One, I do not believe that a problem has emerged in the last 20 years with this kind of provision. There is nothing new in this business about a term and conditions, as I mentioned before. It has been there for a long period of time.

I would wonder, also, how long the protection or the grandfathering would continue. Let us suppose for a group in—I don't know—the electronics field or something, we bring in a term and condition of this kind. Does that mean that someone who joined the Public Service 2 years ago, for the next 28 years can sit there quite happily whilst all the new colleagues are moved around? What happens—

Ms Langan: In the private sector you just bargain.

Mr. Edwards: I was just going to come to that. We do not bargain in this field but we do come to agreements with unions. You will recall Gary Myers appearing before you pointing out that there is a provision of this kind in order for electronic technicians to go to the north. Now—

Ms Langan: Yes, and they come on board knowing that.

Mr. Edwards: If you have this clause here, if you have this amendment, a member could say, "Not on your Nelly; I am staying where I am". He could say he would not be governed by this and didn't agree with this agreement.

[*Traduction*]

Mme Langan: Évidemment, sinon je ne proposerais pas cet amendement.

Mme Sparrow: Qui au monde bénéficie d'une telle protection?

Le président: Voici la situation. Supposons que vous soyez recruté par le ministère du Revenu national pour occuper un poste de commis à Ottawa, poste qui a toujours été basé à Ottawa durant les 30 dernières années. Peut-être que le gouvernement dira dans 10 ans à l'employé qu'il veut le muter dans les services du Revenu national à Vancouver, parce qu'il ne veut plus conserver cet employé à Ottawa.

Mme Langan: Ou à Victoria.

Le président: Par exemple. Quoi qu'il en soit, il s'agirait alors d'une nouvelle condition d'emploi qui n'était pas prévue à l'origine. Certes, il pourrait y avoir toutes sortes de motifs légitimes et de facteurs historiques à prendre en considération, mais je crois que c'est là le problème envisagé par Mme Langan. Autrement dit...

Mme Langan: Vous parlez de gens qui occupent des postes où les mutations sont très fréquentes, mais il est bien rare que l'on dise à quelqu'un qui a été recruté pour servir des hamburgers chez McDonald à Vancouver qu'il doit d'un seul coup être muté à Halifax pour aller y faire la même chose. Le seul intérêt d'envoyer quelqu'un à Halifax pour servir des hamburgers serait en fin de compte de s'en débarrasser, mais il y a beaucoup d'autres méthodes envisagées dans le projet de loi pour atteindre cet objectif.

Le président: Par contre, les cadres sont généralement beaucoup plus prêts à être mutés, et leur cas est probablement différent.

M. Edwards: Je voudrais faire quelques brèves remarques. Premièrement, je ne crois pas que ce genre de disposition ait posé le moindre problème au cours des 20 dernières années. Comme je l'ai déjà dit, nous n'ajoutons ici rien du tout aux conditions d'emploi traditionnelles. Cette disposition existe depuis longtemps.

Je me demande en outre durant combien de temps cette protection devrait être accordée. Supposons qu'il y ait une condition d'emploi de cette nature pour un groupe d'électroniciens, par exemple. Cela signifie-t-il qu'un électronicien devenu fonctionnaire fédéral il y a deux ans pourra être protégé pendant les 28 prochaines années, alors que ses nouveaux collègues devront accepter d'être mutés? Cela...

Mme Langan: Dans le secteur privé, cela se négocie.

M. Edwards: C'est précisément ce que j'allais dire. Nous ne négocions pas ce genre de choses avec les syndicats mais nous parvenons à des ententes. Vous vous souviendrez que Gary Myers vous a précisé qu'il y a une clause de ce genre pour les techniciens en électronique qui doivent aller dans le Grand Nord. Eh bien...

Mme Langan: Mais ils le savent lorsqu'ils acceptent l'emploi.

M. Edwards: Avec l'amendement que vous proposez, un fonctionnaire pourrait simplement dire: «Allez au diable, je reste où je suis». Il pourrait fort bien dire que cette condition ne s'applique pas à lui et qu'il ne l'avait pas acceptée au départ.

[*Text*]

Ms Langan: Mr. Chairman, this does not preclude if they come on board with the knowledge that they will be deployed. This is talking about people who—

Mr. Edwards: Mandatory deployment.

Ms Langan: Exactly, and—

Mr. Edwards: And that is what I am talking about.

Ms Langan: It talks about unless an agreement to being deployed is a term and condition of employment of the employee's current position as described at the time of occupying that position, so that the position does not suddenly get rewritten to be in Pouce Coupé instead of where it is now.

If the hon. member opposite has some points to make, maybe she could have her turn to take her kick at the cat.

With respect to the example you used of people in electronics, electricians—industrial, construction, etc.—as a matter of fact this is known in the industry as a tramp trade. People in electronics expect to travel, to move from job to job. It is quite different from some of the positions in the federal government where people do not expect to travel, so it is not the best example.

Mr. Edwards: My problem, Mr. Chairman, is that I do not have many examples because we have so rarely used this clause that we have had four decades with this provision so—

Ms Langan: If it would stand alone there would not be as much concern, but as you know, we talk about proposed subsection 34.2(3) in the context of the whole clause 22 and that is quite a different matter. Because we do not have the option of putting all of our amendments to clause 22 together and moving them at once, this is doing them in progression to try to address the whole question we are concerned about. We have to do it line by line.

Mr. Edwards: I do not think we can forecast the future, Mr. Chairman. Maybe in three years' time air traffic controllers will need to come under that kind of provision, in which case there will be long discussions with the union and out of it will come, hopefully, some agreement, but I—

Ms Langan: But you do not want to negotiate.

Mr. Edwards: But agreements can occur without negotiation.

Ms Langan: No, no. Only impositions can occur without negotiation.

Amendment negatived

• 2125

Mrs. Catterall: I would like to move on to amendment 54A. I'm really surprised Mr. Edwards doesn't like this amendment. It puts in words exactly what he's been saying to us ever since we started on clause 22, that an agreement to be deployed is rarely used. It's directly related to the need of the position for that provision. I just want to ensure that it stays that way, Mr. Chairman.

[*Translation*]

Mme Langan: Cela n'empêchera pas les mutations d'employés qui sont recrutés en sachant parfaitement qu'ils seront mutés. Je parle plutôt des gens qui...

M. Edwards: Vous parlez des mutations obligatoires.

Mme Langan: Exactement et...

M. Edwards: C'est précisément ce que je disais.

Mme Langan: À moins que le consentement à une mutation ne fasse partie des conditions d'emploi au moment où l'employé occupait le poste considéré, il ne serait pas normal que vous ayez la possibilité de modifier brutalement ces conditions d'emploi en déclarant que le poste ne se trouvera plus là où il est, mais sera transféré à Pouce Coupé.

Si quelqu'un d'autre souhaite intervenir sur cette question, je le prie de le faire.

En ce qui concerne l'exemple que vous avez utilisé, c'est-à-dire celui des électroniciens, et cela vaut aussi pour les électriciens et pour d'autres professions, il s'agit de ce que l'on appelle dans le secteur industriel dans emplois vagabonds. Les électroniciens s'attendent à voyager, d'emploi à emploi. Leur cas est très différent de celui de fonctionnaires qui sont recrutés par le gouvernement fédéral sans que des mutations soient envisagées. Votre exemple n'est donc pas le meilleur.

M. Edwards: La raison pour laquelle je n'ai pas beaucoup d'exemples à proposer, monsieur le président, est précisément que cette clause a été si rarement invoquée depuis les quatre décennies qu'elle existe...

Mme Langan: Si elle était adoptée séparément des autres, cela me préoccuperait moins. Hélas, elle fait partie de l'alinéa 34.2(3), c'est-à-dire de tout l'article 22, ce qui modifie considérablement le problème. Comme nous n'avons pas la possibilité de présenter tous nos amendements à l'article 22 d'un seul coup, nous allons devoir le faire par étape pour tenter de résoudre le problème qui se pose. Nous devons proposer nos modifications ligne par ligne.

M. Edwards: Je ne pense pas que l'on puisse prévoir l'avenir, monsieur le président. Il se peut que les contrôleurs du trafic aérien doivent être assujettis à ce genre de clause dans trois ans, par exemple, mais nous entreprendrons alors de longues discussions avec le syndicat et, je l'espère, nous parviendrons à un accord.

Mme Langan: Mais vous ne voulez pas négocier.

M. Edwards: Il peut y avoir des ententes sans négociation collective officielle.

Mme Langan: Non, sans négociation, il ne peut y avoir que des diktats.

L'amendement est rejeté

Mme Catterall: Je voudrais proposer l'amendement 54A. Je suis très surprise qu'il ne plaise pas à M. Edwards, car il exprime très exactement tout ce que nous disons depuis que nous avons commencé à étudier l'article 22, c'est-à-dire que l'acceptation des mutations est rarement invoquée. C'est directement relié aux autres dispositions de cet article. Je tiens simplement à m'assurer que ce droit de mutation restera toujours aussi peu invoqué.

[*Texte*]

I move that clause 22 be amended by adding what Mr. Edwards has been saying all evening, immediately after line 12 on page 11. It really is to restrict any attempt to get around the voluntary provision. People have been assured over and over again that this will be voluntary.

The amendment reads:

(4) An agreement to be deployed shall only be a term or condition of employment of a position where the duties of the position require such term or condition.

In other words, people do have to go up north or they do have to agree if they're in foreign service to be transferred to Paris or Timbuktu.

The amendment continues:

(5) An agreement to be deployed shall not be imposed as a term or condition of employment when an employee is deployed.

In other words, if you move somebody laterally, if you do deploy them for a career opportunity, you can't simply say that if they really want this they're going to have to sign an agreement to be further deployed. I don't think either of these provisions is at all against the stated intention of how "agreement to be deployed" is being used or is intended to be used in the future. It just adds some extra assurance that indeed deployments will remain voluntary.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I believe proposed subsection 34.2.(4) of the amendment is redundant. I would be quite interested to hear Mr. Walsh's comment on that. It's either in the terms and conditions or it's not in the terms and conditions. It's very much a formal document. I think that's covered by the existing proposed subsection 34.2.(3)

The amendment's proposed subsection 34.2.(5) does present a problem. What would happen, for instance, if a public servant wanted to move into the foreign service? They would have to accept redeployability as part of the terms and conditions of entering the foreign service. I'm not sure that one could be quite as black and white as suggested.

I really believe the problem is not there. The whole issue of mandatory deployment or transfer is something that has to be in formal terms and conditions. It can't be individualized. If you accept this, you personally—not your colleagues, but you personally—will be subject to further redeployment. I just don't think you can do that.

Amendment negatived

The Chairman: I believe we have a government amendment. Mr. Kempling would you like to move this? Mr. Fee? Mrs. Sparrow or Mr. Couture?

Mr. Couture (Saint-Jean): You made a full turn.

Je propose que la version française de l'article 22 du projet de loi C-26 soit modifiée par substitution, aux lignes 7 à 10, page 11, de ce qui suit:

[*Traduction*]

Je propose donc que l'article 22 soit modifié en ajoutant un nouvel alinéa à la page 11, qui reproduit exactement ce que M. Edwards nous dit depuis le début de la soirée. Il s'agit en fait de limiter toute tentative visant à contourner l'idée du consentement. On ne cesse de repéter que les mutations seront volontaires.

Voici donc l'amendement:

(4) L'acceptation d'être muté ne sera une condition d'emploi d'un poste que si les fonctions du poste l'exigent.

Autrement dit, il faut dans certains cas que les gens acceptent d'aller dans le Grand Nord, ou d'aller à Paris ou à Tombouctou, s'ils sont membres du service étranger.

L'amendement continue ainsi:

(5) Le consentement à une mutation ne sera pas imposé comme condition d'emploi lorsqu'un employé est muté.

Autrement dit, dans le cas d'une mutation latérale correspondant à une nouvelle orientation de carrière, vous ne pourrez pas simplement dire que si l'employé veut vraiment avoir cette possibilité, il devra signer une entente acceptant d'autres mutations. Je ne pense donc pas du tout que ces dispositions aillent à l'encontre de l'objectif exprimé au sujet du consentement à être muté. Il s'agit simplement de donner des garanties supplémentaires pour que les mutations restent effectivement volontaires.

M. Edwards: À mon avis, monsieur le président, l'alinéa 34.2.(4) qui vient d'être proposé est superflu. J'aimerais savoir ce qu'en pense M. Walsh. Ou le consentement à une mutation fait partie des conditions d'emploi, ou il n'en fait pas partie. Les conditions d'emploi sont un document très officiel. À mon sens, le problème est déjà réglé par l'alinéa 34.2.(3) qui est proposé.

En ce qui concerne l'alinéa 34.2.(5) de l'amendement, il pose également des problèmes. Que se passerait-il, par exemple, si un fonctionnaire voulait entrer au service étranger? Il devrait accepter d'être muté à nouveau, car cela ferait partie des conditions d'emploi dans le service étranger. Je ne suis donc pas sûr que la situation soit aussi claire qu'on veut bien l'indiquer.

À mon sens, le problème ne se pose pas du tout là. Toute la question des mutations obligatoires doit être réglée dans les conditions d'emploi. Elle ne peut être individualisée. On ne peut pas dire à quelqu'un qu'il sera assujetti à d'autres mutations s'il accepte telle ou telle chose, à titre personnel, et que ses collègues ne seront pas liés par la même condition. Je ne pense pas que l'on puisse agir ainsi.

L'amendement est rejeté

Le président: Nous avons maintenant un amendement du gouvernement. Monsieur Kempling, voulez-vous le proposer? M. Fee? Mme Sparrow? M. Couture?

M. Couture (Saint-Jean): Vous venez de faire le tour complet.

I move that the French version of Clause 22 of Bill C-26 be amended by striking out lines 7 to 10 on page 11 and substituting the following:

[*Text*]

Consentement du fonctionnaire

(3) Aucune mutation ne peut être effectuée sans le consentement du fonctionnaire, sauf si l'acceptation d'être muté fait partie des conditions d'emploi de son poste actuel.

Amendment agreed to

• 2130

Ms Langan: I move amendment N-22, to strike out line 18 on page 11 and have these words words added in the middle of the sentence:

deputy head concerned and notify the Commission that the deployment

There is a simple rationale for this. Again, I preface it with the fact that this is a whole clause 22, with many amendments. Were you able to put the whole clause together, at least stringing it together in some logical fashion. . .but essentially the purpose for putting this amendment is that in our view the commission does get involved later in the process, and we believe at the very least it should be involved at the first stage.

Mr. Edwards: I can see where the member is coming from. The problem we would have is that this would mean a flow of "messaging" to the Public Service Commission on cases that probably will be resolved at the departmental level. Only if they cannot be resolved at the departmental level does Bill C-26 anticipate the commission becoming engaged. As is normal in labour-management practices, if it can be resolved at a lower level, let it be so resolved. All this means mass information, and I don't know what the commission would do with it. It will later, if they don't get results, but that's when the notification should be.

Ms Langan: While I agree it's not necessary to get the commission directly involved, certainly in industrial relations it is often worthwhile to have accountability early in the process. That often will either preclude a problem happening or resolve it fairly quickly, with the knowledge that the body with the clout is aware this is going on. That's the rationale for it, Mr. Chairman and Mr. Edwards.

Amendment negatived

The Chairman: We are moving on to page 58, amendment N-23.

Ms Langan: I move this amendment to strike out line 21 on page 11 and substitute:

authority or that the deployment was not in the best interest of the public service.

This zeros in on a particular weakness in this clause, I think. When we get to proposed section 34.4, it provides that a complaint be based on grounds either that the deployment was not made in accordance with the act or that it constituted

[*Translation*]

Consentement du fonctionnaire

(3) Aucune mutation ne peut être effectuée sans le consentement du fonctionnaire, sauf si l'acceptation d'être muté fait partie des conditions d'emploi de son poste actuel.

L'amendement est adopté

Mme Langan: Je propose l'amendement N-22 visant à substituer à la ligne 16, page 11, ce qui suit:

teur général compétent et informer la Commission au motif que la

L'objectif de cet amendement est très simple. Encore une fois, je rappelle que cet amendement s'intègre à tout ce que je propose pour l'ensemble de l'article 22. À notre avis, puisque la Commission doit intervenir à la fin du processus, elle devrait au moins intervenir dès le départ.

M. Edwards: Je comprends bien votre objectif. Le problème que cela nous pose est que cela entraînerait une abondance de communication destinée à la Commission de la fonction publique, au sujet d'affaires qui seront probablement résolues au niveau des ministères. C'est seulement si elles ne pouvaient être résolues par le ministère que la Commission serait appelée à intervenir, selon les dispositions du projet de loi C-26. Comme le veut la pratique en matière de relations de travail, il ne faut pas porter à un niveau supérieur tout problème qui peut être résolu à un niveau inférieur. Avec votre amendement, la Commission recevrait une foule d'informations dont elle n'aurait probablement que faire. De toute façon, elle sera informée plus tard dans le processus si le problème n'est pas résolu, et c'est à ce moment-là qu'il serait opportun de l'informer.

Mme Langan: Je conviens qu'il n'est pas nécessaire que la Commission intervienne directement, mais il est souvent utile, en matière de relations industrielles, d'obliger les niveaux inférieurs de gestion à rendre compte de leurs activités. Bien souvent, cela empêche les problèmes de s'aggraver, ou permet de les résoudre rapidement, car on sait que les autorités supérieures sont au courant de la situation. Voilà donc pourquoi je propose cet amendement, monsieur le président.

L'amendement est rejeté

Le président: Nous passons maintenant à l'amendement N-23, page 58.

Mme Langan: Je propose que l'article 22 du projet de loi soit modifié par substitution, à ligne 20, page 11, de ce qui suit:

pouvoir ou qu'elle ne servait pas au mieux les intérêts de l'administration publique.

Cet amendement porte, à mon avis, sur une faiblesse importante de cet article. Quand nous traiterons de l'article 34.4, nous verrons qu'il est prévu que la plainte doit être fondée soit sur le fait que la mutation n'a pas été faite

[*Texte*]

an abuse of authority. It's our hope that with this amendment we won't get into that kind of rather unpleasant situation that from time to time has been known to happen. It's very difficult to prove abuse of authority.

Maybe you would share this with us. Oh, it's not something we want to share?

Mr. Kempling (Burlington): It wouldn't add to the discussion.

Ms Langan: I'm sure it wouldn't. It's pretty hard to follow one's own train of thought let alone anybody else's with the peanut gallery at work.

• 2135

When one has abusive authority, which has been known to happen from time to time, it's very difficult to prove. Therefore, through this amendment we're trying to establish an additional ground that will in fact clarify it when you get into the industrial relations process. Quite frankly, I'm getting just a tiny bit ticked, so I'll leave it at that.

Mrs. Sparrow: I can't follow authority or that the deployment is not in the best interest of the Public Service. I wouldn't think they would use deployment if it wasn't in their best interest. I'm not sure what you're driving at here.

Ms Langan: Well, it's quite possible that a department head or a manager will provide for—Mr. Chairman, I'm not prepared to even continue if I have to put up with somebody going into a fit of hysterics here every time I open my mouth.

Mrs. Sparrow: You deliberately moved them for...

Ms Langan: There has been and it's quite possible. Why would we have a grievance process, for example, if from time to time these things don't happen? This is designed to try to provide a compulsion that it must be in the best interest to the Public Service.

We had an example earlier of somebody flipping somebody across the country to get them out of their hair. A manager may find a whole bunch of excuses to deploy somebody, but if you really examine it on the basis of whether it's in the best interest of the Public Service, that would probably be a pretty good test of whether or not the deployment was legitimate.

Amendment negatived

The Chairman: It's the chairman's hope that we can complete clause 22 before we retire for the evening.

Mrs. Catterall: I move amendment 59A, which adds to proposed subsection 34.3.(1) as it stands now:

or was made for reasons other than ability and is inconsistent with the merit principle or with section 20.

Mr. Edwards: Language.

[*Traduction*]

conformément à la loi, soit sur le fait qu'elle constituait un abus de pouvoir. Avec cet amendement, nous espérons pouvoir éviter ce genre de situation assez désagréable, que l'on a déjà connu dans le passé. Il est en effet très difficile de prouver les abus de pouvoir.

Pourriez-vous nous dire ce dont vous discutez? Non, vous ne voulez pas?

M. Kempling (Burlington): Cela n'ajouterait rien au débat.

Mme Langan: Je n'en doute pas. Il est très difficile de ne pas perdre le fil de ses idées, surtout quand quelqu'un intervient de cette manière.

Quand quelqu'un fait preuve d'abus de pouvoir, et on sait que cela est déjà arrivé, c'est très difficile à prouver. Avec notre amendement, nous essayons donc de prévoir un motif supplémentaire qui permettra de clarifier les choses, dans le contexte des relations de travail. Très franchement, je commence à en avoir un peu assez, et j'en resterai là.

Mme Sparrow: Je ne comprends pas l'idée de l'abus de pouvoir et du fait que la mutation ne serait pas dans le meilleur intérêt de la fonction publique. Je ne pense pas que l'on décide de muter quelqu'un si cela n'est pas dans l'intérêt de l'employeur. Je ne vois donc pas où vous voulez en venir.

Mme Langan: Il est très possible qu'un administrateur général ou un gestionnaire... Monsieur le président, je ne peux pas continuer si quelqu'un doit faire une crise d'hystérie chaque fois que j'ouvre la bouche.

Mme Sparrow: Vous avez délibérément proposé ces amendements pour...

Mme Langan: C'est bien possible. Pourquoi y aurait-il une procédure de grief si ce genre de chose ne se produisait pas de temps à autre? L'amendement est destiné à garantir que les mutations seront décidées dans l'intérêt de la fonction publique.

Nous avons entendu parler plus tôt d'un employé qui a été envoyé à l'autre bout du pays parce qu'on voulait tout simplement s'en débarrasser. Un cadre peut trouver toutes sortes d'excuses pour muter quelqu'un, mais, pour savoir si la décision était légitime ou non, le meilleur critère est probablement de s'assurer que la mutation répond aux intérêts de la fonction publique.

L'amendement est rejeté

Le président: Le président espère que nous pourrons terminer l'étude de l'article 22 durant cette séance.

Mme Catterall: Je propose l'amendement 59A, visant à ajouter les lignes qui suivent à l'alinéa 34.3.(1) proposé:

ou qu'elle a été effectuée pour des raisons qui ne sont pas reliées aux compétences et qu'elle n'est pas conforme au principe du mérite ou aux dispositions de l'article 20.

M. Edwards: Question de langue.

[*Text*]

Mrs. Catterall: Language, exactly. This isn't the only provision in the bill where I'm concerned about ignoring the official languages policy as it is expressed in the Public Service Employment Act. That's why I included it here. Further on there's a provision that section 20 is among a number of sections that do not have to be respected when it comes to deployments.

Perhaps one of the witnesses knows which section I'm referring to. It's a section that lists a number of sections, from 10 to 22.

Mrs. Stewart: It's proposed section 34.6 on page 12.

Mrs. Catterall: Deployments are subject to very little in the way of cheques and balances. Even the right to complain about a deployment is based only on whether the act was followed. Given that the act doesn't impose very many restrictions on deployments, that's not terribly good grounds on which to complain against a deployment.

• 2140

My concern is that it may become easier for managers to ignore the requirements of the Official Languages Act, because later on, regulations with respect to deployments don't have to respect section 20 of the Public Service Employment Act. That is one concern I am trying to cover in this amendment.

The first one I have included in the amendment is that we have been assured over and over again that deployments will still respect merit and will be based on ability. If that is the case, then I think people should be able to complain, as provided for in this proposed section, if they are able to demonstrate that in fact a deployment was made and the ability to perform the function is not there. It also allows people to complain that they were discriminated against for reasons that have nothing to do with whether they are capable or not capable of filling a deployment position.

So the addition is simply to say that the grounds for complaint here are extremely limited. There are other grounds that I think are in the interest of the Public Service, which should legitimately be grounds for a complaint and for a review of the decision on deployment. Certainly respecting the requirements for service in both official languages is one of them.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I will try to keep my response short. There are many considerations other than what is identified here as ability or inconsistency with the merit priniciple that may govern why a deployment takes place. The person could be moved because of a personality conflict. The person could be returning from educational leave. It could be the spouse of a relocated public servant who needs to continue his or her career in the Public Service. It could be someone in a family crisis who wants to move. It could be someone in a vulnerable job, where the manager knows that the job is going to die before long and needs to find a new slot for that individual. It could be someone facing a lay-off. It could be someone having a performance problem in a particular job.

[*Translation*]

Mme Catterall: Exactement. Cet article n'est pas le seul du projet de loi qui suscite chez moi des réserves parce qu'il ne tient pas compte de la politique des langues officielles telle qu'elle est envisagée dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Voilà pourquoi je propose cet amendement. Il y a de plus une disposition selon laquelle l'article 20 fait partie d'une série d'articles dont on n'a pas à respecter les dispositions lorsqu'il s'agit de mutations.

L'un des témoins sait peut-être de quel article je veux parler? Il s'agit d'un article énumérant plusieurs autres articles, allant de 10 à 22.

Mme Stewart: C'est l'article 34.6, page 12.

Mme Catterall: Il existe fort peu de mécanismes de contrôle en ce qui concerne les mutations. Par exemple, on ne peut contester une mutation que si les dispositions de la loi n'ont pas été respectées. Étant donné qu'il y a dans la loi fort peu de limites aux mutations, ce n'est pas un motif très encourageant.

Mon problème est qu'il risque de devenir plus facile aux cadres de ne pas tenir compte des dispositions de la Loi sur les langues officielles, car on verra plus tard que les règlements relatifs aux mutations n'ont pas à respecter les dispositions de l'article 20 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Voilà donc ce que j'essaie de résoudre avec cet amendement.

On nous a répété à maintes reprises que les mutations respecteront toujours le principe du mérite et seront fondées sur les compétences. Si tel est le cas, je ne vois pas pourquoi des gens ne devraient pas avoir le droit de contester une mutation, comme on l'envisage dans cet article, s'ils peuvent prouver que des mutations ont été faites en faveur de personnes n'ayant pas les compétences requises. Cela permettra aux employés de se plaindre parce qu'ils ont fait l'objet de discrimination, étant donné que la décision aura été prise sans tenir compte du tout du fait qu'ils aient été capables ou non d'occuper le poste.

J'ajoute simplement que les motifs de plainte prévus dans la loi sont extrêmement restreints. À mon avis, il devrait y avoir d'autres motifs que le seul intérêt de la fonction publique pour pouvoir contester une mutation ou demander à ce que la décision soit réexaminée. Il est par exemple évident que l'on devrait pouvoir déposer une plainte en se fondant sur la Loi sur les langues officielles.

M. Edwards: Je vais tenter d'être bref, monsieur le président. Il y a beaucoup d'autres facteurs que les compétences ou le principe du mérite qui peuvent justifier une décision de mutation. La personne pourrait être mutée à cause d'un conflit de personnalité. Il se pourrait qu'elle revienne d'un congé d'éducation. Elle pourrait être la conjointe d'un fonctionnaire transféré qui doit poursuivre sa carrière dans la fonction publique. Il pourrait s'agir d'une personne qui désire être mutée à cause d'une crise familiale. Il pourrait s'agir de quelqu'un qui occupe un emploi vulnérable, dont le supérieur sait qu'il va disparaître dans un certain temps, l'objectif étant alors de trouver un nouveau poste à la personne concernée. Il pourrait s'agir de quelqu'un qui fait face à une mise à pied. Il pourrait s'agir de quelqu'un qui a un problème de rendement dans son poste.

[*Texte*]

What we require is that the person be giving his or her consent to the move and that the move not be motivated by such things as abuse of authority or a violation of the act, or indeed a contravention of whatever policy is put in place by the Treasury Board. But to leave it as indicated in this amendment would severely curtail the purpose behind the deployment, as I am sure the member is well aware, which may motivate the amendment itself.

Mrs. Catterall: Mr. Edwards should not try to read my motivations. In fact, I think one should still be able to say, look, this person has been deployed into a position that he is not able to fill. That should be a legitimate grounds of complaint if it affects the rights of other employees who are able to fill that position.

Mr. Lafleur: The provision states that a person may complain if a deployment is made not in conformity with the act, and that automatically imports the directives, regulations, and policies made by the Treasury Board in which the requirements to conform to the language requirements of the job would apply. Treasury Board imposes those by virtue of its authority under the Financial Administration Act, and that governs appointments to positions.

Whether the appointment is made as a result of a promotion, or the movement is made as a result of a deployment, the same requirement would apply. People would have to meet the language requirements of that particular position.

• 2145

Mrs. Catterall: Then perhaps at this point we should refer to the regulations. To what section should I be referring, where it specifically says that sections 10 to 22 of this act don't have to be respected?

The Chairman: That gets into another amendment.

Mrs. Catterall: It does, but it certainly very much affects that what is being said will be in regulations.

The Chairman: We're almost grouping these two motions now.

Mrs. Catterall: We're being asked to rely on the fact that certain things will be protected in either regulations or policy—

The Chairman: Yes. The amendment you're talking about now does deal with the later amendment, so that is fine.

Mrs. Catterall: —and the information we've been given on what will be in the regulations is literally silent on clause 22.

Mr. Lafleur: Maybe I can clarify that. The regulation to which the member's amendment refers pertains to a series of sections in the current Public Service Employment Act, which we want to ensure under the bill do not apply to deployment. If we are removing deployment from the merit system as such and making it a determination by deputy ministers, then we have to ensure that all the sections in the Public Service Employment Act that would have otherwise applied to

[*Traduction*]

Ce que nous exigeons, c'est que la personne donne son consentement à la mutation et que celle-ci ne soit pas fondée sur un abus de pouvoir ou une infraction à la loi, ni même sur une infraction quelconque aux diverses politiques du Conseil du Trésor. Adopter l'amendement sous sa forme actuelle limiterait considérablement les raisons pour lesquelles une mutation peut être faite, et je suis sûr que la députée en est parfaitement consciente, ce qui est peut-être d'ailleurs la raison pour laquelle elle a proposé l'amendement.

Mme Catterall: Vous n'avez pas à essayer de deviner mes raisons, monsieur Edwards. En fait, je crois que l'employé doit toujours avoir la possibilité de contester le fait qu'une personne ait été mutée dans un poste pour lequel elle n'est pas compétente. Cela devrait être un motif légitime de plainte, puisque cela porte atteinte aux droits des autres employés capables d'occuper le poste.

M. Lafleur: L'article prévoit qu'une personne peut contester une mutation si elle estime que celle-ci n'a pas été faite conformément aux dispositions de la loi, ce qui englobe automatiquement les lignes directrices, les règlements et les politiques du Conseil du Trésor, lesquels disposent qu'il faut se conformer aux exigences linguistiques du poste. Le Conseil du Trésor impose ces exigences en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi sur la gestion des finances publiques, et c'est cela qui régit les nominations.

Si la nomination résulte d'une promotion, ou d'une mutation, les mêmes exigences doivent être respectées. Il faut toujours que les employés respectent les exigences linguistiques de leur poste.

Mme Catterall: Peut-être devrait-on alors parler ici des textes réglementaires? Quelle est l'article où l'on dit que les articles 10 à 22 de cette loi n'ont pas à être respectés?

Le président: Ce serait un autre amendement.

Mme Catterall: Certainement, mais cela est directement relié à tout ce qui vient d'être dit au sujet des règlements.

Le président: Il ne faut pas fusionner les deux amendements.

Mme Catterall: On nous demande d'accepter le fait que certaines protections seront accordées dans les textes réglementaires ou dans les politiques. . .

Le président: En effet. L'amendement dont vous parlez maintenant touche en effet l'article qui viendra après, et il est donc recevable.

Mme Catterall: . . .et les informations que l'on vient de nous donner au sujet de ce que contiennent les textes réglementaires ne parlent pas du tout de l'article 22.

M. Lafleur: Puis-je apporter une précision? Le règlement touché par l'amendement qui vient d'être proposé concerne une série d'articles de la Loi actuelle sur l'emploi dans la fonction publique, au sujet desquels nous tenons à nous assurer, par le truchement de ce projet de loi, qu'ils ne s'appliquent pas aux mutations. Si le principe du mérite ne s'applique plus aux mutations, et si celles-ci sont décidées purement et simplement par les sous-ministres, nous devons

[*Text*]

deployment in fact do apply to deployment, and section 20 is one of those sections.

The regulations to which I was referring are the regulations, directives, or policies that the Treasury Board would put into effect in order to govern the application of the deployment provisions. Those regulations would be made under section 37 or under the power of the Treasury Board to ensure that deployments are made in accordance with its direction, and that can be done by direction or by policy.

Mrs. Catterall: I shall point out exactly what I'm concerned about. It is on page 56 of our briefing book. It's still clause 22; it's another part of clause 22. It says very specifically: "For greater certainty, sections 8, 35, 10 to 22, 38, 42 and 43 do not apply in respect of a deployment".

If you read section 20, then you'll see why I am concerned, because it relates specifically to the requirement that employees be qualified in the knowledge and use of English or French or both, to the extent that is required with respect to the functions of the department and provide effective service to the public.

If people have with them the act as it now stands, it's at the bottom of page 10 and the top of page 11. For reasons that have nothing to do with this bill, I am concerned about a number of measures I have seen recently that cause me to question whether the commitment to bilingualism in all aspects of government operations is as strong as it once was.

I wanted to make it clear. I might ask where the section is where we're doing regulations. As I recall, the same exemption is made in there. Maybe Mr. Walsh could help me a bit.

Mr. Walsh: Clause 23 sets out regulation-making powers.

Amendment negatived

• 2150

Ms Langan: I move we amend clause 22 by striking out line 32 on page 11 and substituting the following therefor:

results of the review, shall take such correc-

Amendment agreed to

Ms Langan: I move that clause 22 be amended by striking out line 35 on page 11 and substituting the following therefor:

appropriate or as is requested by the Commission.

The Chairman: We had this earlier, in amendment N-22. Amendment N-22 wanted to notify the commission. This amendment would come in later on. The commission again would be involved in the decision. So the fact that the amendment to set up the commission was defeated—

Ms Langan: No, it doesn't follow.

The Chairman: Okay.

Ms Langan: As the deputy head considers appropriate or as requested by the commission... The other was requiring that the commission be notified. This provides for when a complaint is received by the deputy head, and following the

[*Translation*]

nous assurer que tous les articles de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui se seraient appliqués aux mutations s'y appliqueront en fait, et l'article 20 est l'un d'entre eux.

Les règlements dont je parlais sont les règlements, directives ou politiques adoptés par le Conseil du Trésor pour régir la mise en oeuvre des dispositions de mutation. Ces règlements seront adoptés en vertu de l'article 37, ou en vertu des pouvoirs conférés au Conseil du Trésor pour s'assurer que les mutations sont effectuées conformément à ces principes ou à ces politiques.

Mme Catterall: C'est précisément ce qui m'inquiète. Reportez-vous à la page 56 du document d'information. On y parle encore de l'article 22, mais d'une autre partie. On y dit très précisément: «Il est entendu que les articles 8, 35, 10 à 22, 38, 42, 43 ne s'appliquent pas aux mutations».

Si vous lisez l'article 20, vous verrez pourquoi je m'inquiète. En effet, il est directement relié à l'exigence que les employés aient les compétences voulues en anglais, en français ou dans ces deux langues, étant donné que cela est exigé par les ministères pour offrir un service efficace à la population.

Si vous avez entre les mains le texte de loi actuel, cela figure en bas de la page 10 et en haut de la page 11. Je m'inquiète pour des raisons qui n'ont rien à voir avec ce projet de loi, parce qu'un nombre de mesures dont j'ai pris connaissance récemment m'amènent à me demander si le gouvernement est toujours aussi déterminé à faire respecter le bilinguisme que dans le passé.

Je tenais à ce que cela soit clair. Peut-être pourriez-vous me dire quand nous serons amenés à traiter des règlements? Si je me souviens bien, on y trouve la même exemption qu'ici. M. Walsh peut peut-être m'aider.

M. Walsh: L'article donnant le pouvoir d'adopter des règlements est l'article 23.

L'amendement est rejeté

Mme Langan: Je propose que la version anglaise de l'article 22 du projet de loi C-26 soit modifiée par substitution, à la ligne 32, page 11, de ce qui suit:

results of the review, shall take such correc-

L'amendement est adopté

Mme Langan: Je propose que l'article 22 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, à la ligne 31, page 11, de ce qui suit:

redressement qu'il juge indiquées ou que la Commission demande, y compris

Le président: Nous avons déjà discuté de cela, dans le cadre de l'amendement N-22 concernant la notification de la Commission. Cet amendement arriverait après. La Commission aurait toujours son mot à dire sur cette décision. Le fait que l'amendement prévoyant la notification de la Commission ait été rejeté...

Mme Langan: Cela n'a rien avoir.

Le président: Très bien.

Mme Langan: Si l'administrateur général le juge approprié ou si cela est demandé par la Commission... Dans l'amendement précédent, il s'agissait de notifier la Commission. Cette fois-ci, si l'administrateur général reçoit

[*Texte*]

review and such corrective action being taken. . .it would be as the deputy head considers appropriate or as is requested by the commission in view of the commission becoming aware of it and requesting the deputy head to undertake some corrective action.

Mr. Edwards: This is the same argument as before. At this stage the Public Service Commission is not involved. We're talking about very large organizations, in many cases, tens of thousands, twenty-some thousand employees. They will try to resolve their own problems. If they can't resolve them, they'll land on the doorstep of the Public Service Commission. At this point it is just too early. It's the next clause that brings the Public Service Commission in.

Ms Langan: Are you telling me to bring it in then?

Mr. Edwards: No, you don't need to. We brought it in.

Amendment negatived

Mrs. Catterall: While we're still on this proposed subsection, I wonder if I could ask a question. While I like the idea of internal review and giving people an opportunity to solve their own problems, what I have found in the case of grievances is that very seldom is there a resolution within the department. It can take a tremendously long time, delaying people's rights to pursue other avenues. If a harassment complaint is taking a year or a year and a half to be dealt with up through the levels to the deputy, then it really does deny somebody's right to a quick and speedy correction of a problem.

• 2155

Did you consider including a time limit within which such complaints should be dealt with? If you did, why didn't you include it?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, it's a very astute question. First of all, on the issue of grievances we don't have a percentage figure, but a high proportion are resolved at the departmental level. That still leaves quite a large number that move on beyond that.

Mrs. Catterall: There is still a large number that aren't, yes.

Mr. Edwards: We certainly favour rapidity. It's in everyone's interest, particularly management's, for the issue to be resolved. So what we have been anticipating, subject to the Treasury Board policy, is that there be a one-level grievance, i.e., it will go straight to the deputy minister or his representative and be resolved at that level, if it can be. If not, it will percolate on to the Public Service Commission under the next clause.

Similarly, under the next clause, there has been a lot of discussion, but we wouldn't want to put it into law, that there should be a timeframe by which the commission should resolve its investigation and come back. The last thing we

[*Traduction*]

une plainte, des mesures de redressement peuvent être prises, mais ce serait celles que l'administrateur jugerait appropriées ou que la Commission demanderait après avoir pris connaissance du problème. Autrement dit, la commission demanderait à l'administrateur général de prendre des mesures de redressement.

M. Edwards: C'est le même argument que précédemment. À cette étape du processus, la Commission de la fonction publique n'intervient pas encore. N'oubliez pas que nous parlons ici d'organisations très vastes, employant bien souvent des dizaines de milliers de personnes. Ces organisations vont tenter de résoudre leurs propres problèmes. Si elles ne le peuvent pas, les problèmes aboutiront devant la Commission de la fonction publique. Pour le moment, ce que vous prévoyez est prématuré. C'est à l'article suivant que la Commission de la fonction publique commence à intervenir.

Mme Langan: Voulez-vous dire que je devrais proposer mon amendement à ce moment-là?

M. Edwards: Non, vous n'aurez pas à le faire, nous l'avons fait.

L'amendement est rejeté

Mme Catterall: Avant de passer à un autre article, puis-je poser une question? Même si j'apprécie l'idée d'un examen interne donnant aux gens la possibilité de résoudre eux-mêmes leurs problèmes, j'ai constaté, dans le cas des griefs, qu'il est très rare que les problèmes puissent être résolus par le ministère lui-même. Le processus peut être extrêmement long, ce qui empêche les employés d'invoquer d'autres recours. S'il faut un an ou un an et demi à un ministère pour traiter d'une plainte de harcèlement, on ne peut pas dire que l'employé concerné ait bénéficié d'un redressement rapide.

Avez-vous envisagé d'imposer une limite de temps pour la résolution de ces plaintes? Si oui, pourquoi n'est-elle pas dans le projet de loi?

M. Edwards: C'est une question très subtile, monsieur le président. Je n'ai pas de pourcentage des griefs qui sont réglés à l'interne mais, croyez-moi, il est très élevé. Certes, il y en a quand même un nombre élevé qui ne sont pas réglés au sein du ministère lui-même.

Mme Catterall: Précisément.

M. Edwards: Nous voulons que les griefs soient réglés rapidement, car c'est dans l'intérêt de tout le monde, notamment des gestionnaires. Ce que nous avons prévu, sous réserve de la politique du Conseil du Trésor, c'est un système de griefs à un seul palier, c'est-à-dire que la plainte serait directement adressée au sous-ministre ou à son représentant, dans l'espoir qu'elle pourra être résolue à ce niveau. Sinon, elle sera transmise à la Commission de la fonction publique, en vertu de l'article qui suit.

De même, et cela concerne encore l'article qui suit, on a beaucoup discuté de la possibilité d'imposer une limite de temps au règlement des plaintes par la Commission, mais nous ne pensons pas que cela devrait figurer dans la loi.

[*Text*]

need in this is another long process. I agree with you on harassment—cases have lasted several years, sometimes with the harasser and the harassee, at least alleged, in the same working unit. This is absurd. It's a tragedy and we need to find a resolution to that.

Mrs. Catterall: My concern, I guess, is in the cases where there has been some abuse of authority. It is most likely to be a delay in resolving a complaint.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, as a deputy minister, I can assure you if a case came up alleging abuse of authority, I would look into it as quickly as possible. There is nothing that will poison the work environment more than to have that kind of thing outstanding. I would want to get it killed as quickly as possible.

Mrs. Catterall: Mr. Edwards, with all due respect, we don't make laws and rules for good deputy ministers and good managers. You know that perfectly well. We make them for those who don't do what natural justice and fairness requires.

Ms Langan: Could you tell us how many grievances are outstanding in the Public Service?

Mr. Edwards: I doubt very much whether there is anyone in the entire Public Service who would know, because there is a lot percolating up in Whitehorse or somewhere else of this kind, level one, level two, gradually moving towards Ottawa, getting resolved in Ottawa. If not, moving on into adjudication. I do not have, honestly, the slightest idea. I don't know whether Don has any intelligence to throw on that. It would be very hard. There is no record kept. If it's resolved at the first level grievance, it would never—

Ms Langan: I didn't ask about how many are resolved. I asked how many are outstanding.

Mr. Edwards: I have no idea.

Ms Langan: Perhaps the unions could tell us.

Mrs. Catterall: I move amendment 63A.

[*See Minutes of Proceedings*]

The Chairman: We are going to take advantage and move along as quickly as we can and add the time.

Mrs. Catterall: This amendment is on page 54 in our briefing book. The essential change from this is to move from a simple investigation by an individual to a board which may hold an inquiry. Now, as we know, a board may be one person.

The provisions I've put in are to parallel pretty well the appeal process in the case of a complaint against an appointment. I think it's important to do this because the procedures for boards that are conducting inquiries are fairly well established. Earlier in the act we provided that such boards have certain powers, but they also have certain responsibilities to respect the procedures of natural justice, which an individual investigator conducting an investigation does not necessarily have.

[*Translation*]

Croyez-moi, la dernière chose que nous voulons, c'est de faire traîner le processus. Je suis d'accord avec vous au sujet du harcèlement. Il est arrivé que certaines plaintes de harcèlement traînent plusieurs années, alors que la plaignante et l'accusé travaillaient parfois dans le même service, ce qui est absurde. C'est non seulement absurde, c'est aussi une tragédie, et il faut absolument trouver une solution.

Mme Catterall: Ce qui m'inquiète, ce sont les cas d'abus de pouvoir. Il est en effet très probable que les plaintes relatives à un abus de pouvoir ne seront pas résolues rapidement.

M. Edwards: Si j'étais sous-ministre, monsieur le président, je puis vous garantir que je ne m'attarderai pas à examiner attentivement toute plainte qui me serait adressée au sujet d'un éventuel abus de pouvoir. En effet, rien ne peut être plus préjudiciable au milieu de travail que de laisser traîner ce genre de situations. Mon objectif serait de résoudre le problème le plus vite possible.

Mme Catterall: Sans vouloir vous offenser, monsieur Edwards, puis-je préciser que les lois et les règles ne sont pas destinées aux sous-ministres ou aux gestionnaires de qualité. Vous le savez parfaitement. Elles concernent ceux qui ne font pas ce qu'exige la justice naturelle et l'équité.

Mme Langan: Pourriez-vous nous dire combien il y a de griefs en instance dans la fonction publique?

M. Edwards: Je doute que quelqu'un le sache dans toute la fonction publique, car il y en a beaucoup qui viennent de toutes les régions du pays et qui doivent franchir divers paliers avant d'arriver à Ottawa pour y être réglés. S'ils ne sont pas réglés à Ottawa, ils vont en arbitrage. Je n'en ai donc pas la moindre idée. Je ne sais même pas si Don peut nous aider là-dessus. Ce serait très difficile à dire. Il n'y a pas de statistiques. Quand un grief est réglé au premier palier, il n'arrive jamais. . .

Mme Langan: Je n'ai pas demandé combien sont réglés mais combien ne le sont pas.

M. Edwards: Je n'en ai aucune idée.

Mme Langan: Les syndicats pourraient peut-être nous le dire?

Mme Catterall: Je propose l'adoption de l'amendement 63A.

[*Voir Procès-verbaux*]

Le président: Nous allons essayer d'en profiter pour avancer rapidement.

Mme Catterall: Cet amendement se trouve à la page 54 de notre liasse. L'objectif essentiel est de prévoir qu'une enquête puisse être tenue par une commission, au lieu de se contenter d'une enquête tenue par une seule personne. Comme vous le savez, à l'heure actuelle, une commission peut être composée d'une seule personne.

Les dispositions que je propose s'inspirent directement du processus d'appel prévu au sujet des nominations. Je crois qu'il est important de les adopter car les procédures régissant les commissions d'enquête sont relativement bien établies. Comme nous avons prévu de doter ces commissions de certains pouvoirs, dans un article précédent, je crois que nous devrions également leur imposer certaines responsabilités en matière de justice naturelle, ce qui n'est pas nécessairement le cas de quelqu'un qui mène une enquête tout seul.

[*Texte*]

• 2200

Frankly, complaints would only come to the commission if the department has not resolved them. In such cases it seems to me that it is important to protect the rights of all parties to a fair and impartial hearing. The conduct of an investigation by an individual, without any framework for how that investigation will be conducted, does not necessarily achieve that. I just feel that the rights of persons are much more clearly established when a board is conducting an inquiry, with all the traditions that are behind that, and all the normal legal requirements.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I feel I am giving the predictable response. Obviously we are trying to balance protection of individuals, and bear in mind not the individuals who are moving—they're not going to be the ones who are going to be lodging the complaints. It will be other people who feel they should have had the deployment rather than the individual concerned.

What we would end up with here, we believe, is an imbalance, and we'll get back again to highly formal procedural, lengthy proceedings. We would want to avoid that, hence our notion of an expedited investigation that would try to bring an end to complaints in a way that is satisfactory.

Mrs. Catterall: Mr. Chair, I would just respond to that by saying again that I agree every encouragement should be there for managers to resolve problems at the lowest level possible within the organization, and not let them percolate up. The fact is that when that hasn't been done, and it does have to become a subject of a complaint to the commission, then I think it is time for protections under the normal processes of an inquiry. I think the fact that this is an inquiry rather than another informal investigation is an incentive for departments to solve their own problems.

Amendment negatived

Mr. Kempling: Mr. Chairman, on a point of order, it's now 10.05 p.m. We have about six amendments to go to finish clause 22. Do you have an estimate of how long we're going to take to get to amendment 65D?

The Chairman: The chair doesn't control, and I can't answer that question. It depends on the co-operation of the members. We've moved through about 17 amendments and I think we're getting close. Maybe we're trying to pick up the 20 minutes we lost this morning.

The amendment that was just defeated refers to a number of amendments, but it's up to the members.

Mr. Couture: Let's set a maximum time. Let's say 10.30 p.m., and then we'll see exactly where we stand and we'll finish it there. Otherwise there will be no end to it. You know, we're working tomorrow.

[*Traduction*]

En fait, des plaintes ne seront adressées à la commission qui si le ministère n'a pas résolu le problème. Dans ces cas, il me semble important de protéger les droits de toutes les parties à une audience juste et impartiale. Cela n'est pas nécessairement garanti lorsque l'enquête est menée par une seule personne, sans paramètres bien précis. Je crois que les droits des individus seront beaucoup mieux respectés si les enquêtes sont menées par des commissions, car celles-ci respectent certaines traditions, en plus de toutes les exigences normales.

M. Edwards: Je vais être obligé de vous donner une réponse tout à fait prévisible, monsieur le président. Il est évident que nous essayons de protéger les droits des individus, et n'oubliez pas qu'il ne s'agit pas ici d'individus qui sont mutés, car ce ne sont pas eux qui déposeront des plaintes. Les plaintes émaneront d'employés estimant que la mutation aurait dû leur être accordée plutôt qu'à celui qui l'a obtenue.

Je crains que le processus envisagé ne soit déséquilibré, et qu'il ne nous ramène à nouveau à une procédure excessivement rigoureuse et longue. Comme c'est ce que nous voulons éviter, nous avons envisagé cette méthode d'enquête accélérée, de façon à pouvoir résoudre rapidement les plaintes de manière satisfaisante.

Mme Catterall: Je répondrai simplement que je suis parfaitement d'accord pour que l'on encourage le plus possible les gestionnaires à résoudre les problèmes au niveau le plus bas possible de leur organisation, pour éviter de les transférer vers les niveaux supérieurs. Cependant, lorsque les problèmes ne sont pas résolus et que des plaintes doivent être adressées à la Commission, il me paraît important d'envisager un processus assorti des garanties qui entourent normalement la tenue des enquêtes. Je crois que le fait que l'on tienne une enquête plutôt qu'une autre analyse officieuse du problème va inciter les ministères à essayer de résoudre leurs propres problèmes.

L'amendement est rejeté

M. Kempling: Un rappel au Règlement, monsieur le président. Il est 22h05 et nous avons encore six amendements au sujet de l'article 22. Savez-vous pendant combien de temps nous allons encore siéger pour arriver à l'amendement 65D?

Le président: Je ne contrôle pas les débats et je ne peux donc pas répondre à cette question. Tout dépend de la coopération dont feront preuve les membres du comité. Nous avons déjà traité 17 amendements, et je crois que nous approchons de la fin. Peut-être pourrions-nous essayer de rattraper les 20 minutes perdues ce matin?

L'amendement qui vient d'être rejeté en touchait plusieurs autres, mais il appartient aux membres du comité de décider.

M. Couture: Fixons-nous une heure limite. Siégeons jusqu'à 22h30, après quoi nous verrons où nous en sommes. Sinon, nous n'en finirons jamais. De toute façon, nous allons encore travailler demain.

[*Text*]

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, I would like to move that we adjourn. We agreed to meet between 8 p.m. and 10 p.m. I have commitments early in the morning. I know we have all had a very long day and I don't know why we should go half an hour beyond our scheduled time when we're all obviously exhausted.

The Chairman: You happen to have a chairman who is a night person, but I am at the call of the—

Mrs. Catterall: That's because you don't have to get up early in the morning.

Ms Langan: My French teacher would probably appreciate it if I got some sleep because I'm not very good at the first language much less the second without any sleep. I would just say that I will not be moving amendment N-26, whatever that's worth in terms of the estimate of process. I don't think we need to take the time to look it up. It is just for your information so that we can better judge whether we should stay or go.

• 2205

The Chairman: I am in the hands of the committee. Mr. Couture suggested staying until 10.30 p.m. How do members feel about that?

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, I am incapable of doing that. As much as I would like to have this clause over with, I just can't.

Ms Langan: Mr. Chairman, I suggest we give it some rest. We will probably bang through these three amendments in half the time tomorrow that we would take tonight. I move that we adjourn until the call of the chair.

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: This meeting is adjourned until 3.30 p.m. tomorrow.

[*Translation*]

Mme Catterall: J'aimerais proposer que nous levions la séance, monsieur le président. Nous avons convenu de nous réunir entre 20 heures et 22 heures, et j'ai déjà des engagements pour le début de la journée. Je sais que nous avons tous eu une journée très longue, et je ne pense pas qu'il soit juste de siéger encore une demi-heure au-delà de l'heure prévue, car nous sommes tous épuisés.

Le président: Il se trouve que votre président est un oiseau de nuit, mais je suis à votre disposition.

Mme Catterall: C'est parce que vous n'êtes pas obligé de vous lever tôt le matin.

Mme Langan: Mon professeur de français sera probablement très heureux si je passe une bonne nuit, car je ne suis pas très bonne en français tôt le matin, surtout quand j'ai mal dormi. Je puis de toute façon vous dire que je n'ai pas l'intention de proposer l'amendement N-26, si vous voulez évaluer le temps dont nous aurons encore besoin. Je ne pense pas qu'il soit nécessaire de voir de quel amendement il s'agit. Je vous disais simplement cela pour mieux juger si nous devons ou non prolonger la séance.

Le président: C'est vous qui décidez. M. Couture propose que nous siégeons jusqu'à 22h30. Qu'en pensez-vous?

Mme Catterall: Je n'en suis plus capable, monsieur le président. J'aimerais en finir avec cet article mais je n'y arriverai pas.

Mme Langan: Monsieur le président, je propose que nous prenions un peu de repos. Nous pourrons probablement en finir avec ces trois amendements deux fois plus vite demain matin que ce soir. Je propose que nous levions la séance.

Des voix: D'accord.

Le président: La séance est levée.

Issue No. 24

Wednesday, May 13, 1992

Chairman: Pat Sobeski

Fascicule no 24

Le mercredi 13 mai 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

WITNESSES:

(See back cover)

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

Available from Canada Communication Group – Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada – Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

WITNESSES

Departmental Officals:

John Edwards, Manager, PS2000;

Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission;

Robert Lafleur, Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat;

Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission.

TÉMOINS

Hauts fonctionnaires:

John Edwards, directeur, Fonction publique 2000;

Ginette Stewart, commissaire, Commission de la fonction publique;

Robert Lafleur, sous-secrétaire, Perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor;

Len Slivinski, directeur général, Élaboration des politiques et des programmes de dotation, Commission de la fonction publique.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 24

Wednesday, May 13, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 24

Le mercredi 13 mai 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee H on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif H sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

---

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24953—1

LEGISLATIVE COMMITTEE H ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Ron Fisher
Bill Kempling
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

Wednesday, May 13, 1992:

Marlene Catterall replaced Robert Nault;

Ron Fisher replaced Joy Langan.

COMITÉ LÉGISLATIF H SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Ron Fisher
Bill Kempling
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le mercredi 13 mai 1992:

Marlene Catterall remplace Robert Nault;

Ron Fisher remplace Joy Langan.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group – Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada – Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MAY 13, 1992
(25)

[*Text*]

The Legislative Committee on Bill C-26 met at 3:40 o'clock p.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Members of the Committee present: Eugène Bellemare, Clément Couture, Doug Fee, Ron Fisher, Bill Kempling, Robert Nault, René Soetens and Barbara Sparrow.

Other Member present: Joy Langan.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Rob Walsh, General Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams and June Dewetering, Research Officers.

Witnesses: Departmental Officials: John Edwards, Manager PS2000; Robert Lafleur, Deputy Secretary Human Resources Development Branch Treasury Board Secretariat; Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission and Don Love, Director, Policy Development and Legislation Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992.*)

The Committee resumed consideration of Clause 22.

Eugène Bellemare moved,—That Clause 22 be amended by striking out line 10 on page 12 and substituting the following therefor:

"scribe by regulations consistent with the regulations made under subsection 35(1.1) and give the employee who referred".

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 4.

Eugène Bellemare moved,—That Clause 22 be amended

(a) by striking out line 28 on page 12 and substituting the following therefor:

"(1) the Commission shall order the deputy".

(b) by striking out line 31 on page 12 and substituting the following therefor:

"mission considers appropriate in accordance with the findings and recommendations of the investigator."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Eugène Bellemare moved,—That Clause 22 be amended by striking out lines 32 to 34 on page 12.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 13 MAI 1992
(25)

[*Traduction*]

Le Comité législatif chargé d'étudier le projet de loi C-26, se réunit à 15 h 40, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membres du Comité présents: Eugène Bellemare, Clément Couture, Doug Fee, Ron Fisher, Bill Kempling, Robert Nault, René Soetens et Barbara Sparrow.

Autre député présent: Joy Langan.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Rob Walsh, conseiller législatif général. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams et June Dewetering, attachés de recherche.

Témoins: Hauts fonctionnaires: John Edwards, directeur, Fonction publique 2000; Robert Lafleur, sous-secrétaire, Perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor; Len Slivinski, directeur général, Élaboration des politiques et des programmes de dotation, Commission de la fonction publique; Don Love, directeur, Élaboration de la politique et législation, Division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992*).

Le Comité reprend l'étude de l'article 22.

Eugène Bellemare propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant la ligne 4, à la page 12, par ce qui suit:

«déterminé par la Commission par règlement compatible avec tout règlement pris en vertu du paragraphe 35(1.1) et donne à»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 2.

Eugène Bellemare propose,—Que l'article 22 soit modifié

a) en remplaçant la ligne 18, à la page 12, par ce qui suit:
«Commission ordonne à l'administra-»

b) en remplaçant la ligne 20, à la page 12, par ce qui suit:

«redressement qu'elle juge indiquées en fonction des conclusions et recommandations de l'enquêteur, y com-»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Eugène Bellemare propose,—Que l'article 22 soit modifié en supprimant les lignes 22 à 24, à la page 12.

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 4.

Eugène Bellemare moved,—That Clause 22 be amended by striking out lines 38 to 43 on page 12.

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Eugène Bellemare moved,—That Clause 22 be amended by striking out lines 41 to 43 on page 12 and susbstituting the following therefor:

"subsections 39(3) and (4) and any regulations made under paragraph 35(2)(a) in accordance with subsections 39(3) and 39(4)".

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 4.

Clause 22, as amended carried.

On Clause 23

Clément Couture moved,—That Clause 23 be amended

(a) by striking out, in the French version, line 16 on page 13 and substituting the following therefor:

"c) régir les nominations inté-"

(b) by striking out line 29 on page 13 and substituting the following therefor:

"who are disadvantaged, including those who are disadvantaged by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability, and excluding"

By unanimous consent, the amendment and Clause 23 were allowed to stand.

Clause 24 carried on division

On Clause 25

Eugène Bellemare moved,—That Clause 25 be amended by striking out line 8 on page 14 and substituting the following therefor:

"37.1 (1) The Treasury Board shall make".

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Joy Langan moved,—That Clause 25 be amended by striking out lines 10 to 14 on page 14.

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Clément Couture moved,—That Clause 25 be amended in the French version only, by striking out lines 24 and 25 on page 14 and substituting the following therefor:

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 2.

Eugène Bellemare propose,—Que l'article 22 soit modifié en supprimant les lignes 28 à 34, à la page 12.

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Eugène Bellemare propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant les lignes 32 à 34, à la page 12, par ce qui suit:

«phes 39(3) et (4) ou les règlements pris en vertu de l'alinéa 35(2)a) conformément aux paragraphes 39(3) et 39(4).»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 2.

L'article 22, modifié, est adopté.

Article 23

Clément Couture propose,—Que l'article 23 soit modifié

a) en remplaçant, dans la version française, la ligne 16, page 13, par ce qui suit:

«c) régir les nominations inté-»

b) en remplaçant les lignes 22 et 23, page 13, par ce qui suit:

«externe, de personnes ou groupes de personnes défavorisées, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques ou les soustraire à l'application»

Avec le consentement unanime, l'amendement ainsi que l'article 23 sont reportés.

L'article 24 est adopté avec dissidence.

Article 25

Eugène Bellemare propose,—Que l'article 22 soit modifié en remplaçant les lignes 7 et 8, à la page 14, par ce qui suit:

«37.1 (1) Le Conseil du Trésor prend des règlements concernant les mutations.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Joy Langan propose,—Que l'article 25 soit modifié en supprimant les lignes 9 à 14, à la page 14.

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Clément Couture propose,—Que la version française de l'article 25 soit modifié en remplaçant les lignes 24 et 25, page 14, par ce qui suit:

"la présente loi peuvent soit recevoir une application générale, soit ne viser qu'un fonctionnaire,"

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 25, as amended, carried on division.

On Clause 26

Eugène Bellemare moved,—That Clause 26 be amended by striking out line 31 on page 14 and substituting the following therefor:

"40.1 Subject to the provisions of this Act respecting the powers and responsibilities of the Public Service Commission and of the Treasury Board, the Clerk of the Privy Council and"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Clause 26 carried on division.

Eugène Bellemare moved,—That Clause 27 be amended

a) by striking out line 43 on page 14 and substituting the following therefor:

"in Schedule IV, signed by the Chair of the Commission or by"

b) by striking out line 40 in the French version and substituting the following therefor:

"par convocation signée par la présidence ou un"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Clause 27 carried on division.

Clause 28 carried.

On Clause 29

Ron Fisher moved,—That Clause 29 be amended by striking out lines 44 to 45 on page 15 and substituting the following therefor:

"The Head of the"

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Eugène Bellemare moved,—That Clause 29 be amended by striking out lines 46 and 46 on page 15 and substituting the following therefor:

"Public Service, shall, on or before May 31, submit a report on the state of the Public Service in the preceding year".

By unanimous consent, the amendment was withdrawn.

Clause 29, as amended, carried.

Clauses 30 and 31 carried.

On Clause 32

Ron Fisher moved,—That Clause 32 by amended by strikin out lines 28 to 30 on page 17.

«la présente loi peuvent soit recevoir une application générale, soit ne viser qu'un fonctionnaire,»

L'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 25, modifié, est adopté avec dissidence.

Article 26

Eugène Bellemare propose,—Que l'article 26 soit modifié en remplaçant la ligne 31, à la page 14, par ce qui suit:

«40.1 Sous réserve des dispositions de la présente loi concernant les pouvoirs et responsabilités de la Commission de la fonction publique et du Conseil du Trésor, le greffier du Conseil privé et secré-»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

L'article 26 est adopté avec dissidence.

Eugène Bellemare propose,—Que l'article 27 soit modifié

a) en remplaçant la ligne 43, à la page 14, de la version anglaise, par ce qui suit:

«in Schedule IV, signed by the Chair of the Commission or by»;

b) en replaçant, dans la version française, la ligne 40, page 14, par ce qui suit:

«par convocation signée par la présidence ou un»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

L'article 27 est adopté avec dissidence.

L'article 28 est adopté.

Article 29

Ron Fisher propose,—Que l'article 29 soit modifié en remplaçant la ligne 31, à la page 15, par ce qui suit:

«47.1 Au plus tard le 31 mai, le gref-»

L'amendement est mis aux voix et adopté.

Eugène Bellemare propose,—Que l'article 29 soit modifié en remplaçant la ligne 34, à la page 15, par ce qui suit:

«présent au premier ministre, pour l'exercice précédent, un rapport sur»

Avec le consentement unanime, l'amendement est retiré.

L'article 29, modifié, est adopté.

Les articles 30 et 31 sont adoptés.

Article 32

Ron Fisher propose,—Que l'article 32 soit modifié en supprimant les lignes 29 à 32, à la page 17.

By unanimous consent, the amendment was withdrawn.

Barbara Sparrow moved,—That Clause 32 be amended

(a) by striking out, in the English version, line 37 on page 17 and substituting the following therefor:

"(f) a person employed in the Canadian Secu-"

(b) by striking out lines 22 and 23 on page 18 and substituting the following therefor:

"for the fact that the person is a person described in paragraph (f) or (j) of the definition "employee", and"

(c) by striking out line 27 on page 18 and substituting the following therefor:

"ment pursuant to paragraph 11(2) (f) or (g) of"

(d) by striking out lines 35 and 36 on page 18 and substituting the following therefor:

"person the person was a person described in paragraph (f) or (j) of the definition "employee";"

(e) by striking out line 19 on page 19 and substituting the following therefor:

"(e) the occupant of which provided advice on staff relations, staffing or classification,"

"(f) the occupant of which has, in rela-"

(f) by striking out line 24 on page 19 and substituting the following therefor:

"(g) identified as such a position pursu-"

(g) by adding, immediately after line 27 on page 19, the following therefor:

"(5) Section 2 of the said Act is renumbered as subsection 2(1) and is further amended by adding thereto the following subsection therefor:

(2) In this Act, a reference to a person who occupies a position or to the occupant of a position includes a person who is acting in that position or who has assumed wholly or substantially the duties and responsibilities of that position and a reference to the position of a person includes a position of a person who is acting in that position or who has assumed wholly or substantially the duties and responsibilities of that position."

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Eugène Bellemare moved,—That Clause 32(2) be amended by striking out lines 41 and 42 on page 17.

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Eugène Bellemare moved,—That Clause 32(2) be amended by striking out lines 41 and 42 on page 17 and substituting the following therefor:

"(8) a person employed on a casual basis unless the person has been so employed for a period of three months or more,"

Avec le consentement unanime, l'amendement est retiré.

Barbara Sparrow propose,—Que l'article 32 soit modifié

a) en remplaçant, dans la version anglaise, la ligne 37, à la page 17, par ce qui suit:

«(f) a person employed in the Canadian Secu-»

b) en supprimant la ligne 8, page 18, par ce qui suit:

«a) aux personnes visées aux alinéas f) ou j) de»

c) en supprimant la ligne 11, page 18, par ce qui suit:

«visés à l'alinéa 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la*»

d) en supprimant les lignes 16 à 19, page 18, par ce qui suit:

«statut de fonctionnaires si, au moment de leur licenciement ou suspension, elles n'avaient pas fait partie des personnes visées aux alinéas f) ou j) de la définition de «fonctionnaire».»

e) en supprimant les lignes 14 à 16, page 19, par ce qui suit:

«e) poste dont l'occupant dispense des avis sur les relations de travail, la dotation en personnel ou la classification;

f) poste dont l'occupant a, en matière de relations de travail, des fonctions de confiance auprès des occupants des»

f) en supprimant la ligne 18, page 19, par ce qui suit:

«g) poste ainsi qualifié en application des»

g) en ajoutant après la ligne 26, page 19, ce qui suit:

«(5) L'article 2 de la même loi devient le paragraphe 2(1) et est modifié par adjonction de ce qui suit:

(2) La mention, dans la présente loi, de l'occupant d'un poste - ainsi que toute mention équivalente qui s'y retrouve - vaut également mention de l'intérimaire ou de toute autre personne qui assume la totalité ou l'essentiel des attributions du poste; de même, la mention d'un poste vaut mention du poste occupé par une telle personne.»

L'amendement est mis aux voix et adopté.

Eugène Bellemare propose,—Que le paragraphe 32(2) soit modifié en supprimant la ligne 42, à la page 17.

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Eugène Bellemare propose,—Que le paragraphe 32(2) soit modifié en remplaçant la ligne 42, à la page 17, par ce qui suit:

«g) employées à titre occasionnel et ayant travaillé à ce titre pendant moins de trois mois;»

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Ron Fisher moved,—That Clause 32 be amended by striking out lines 44 and 45 on page 17 and substituting the following therefor:

"unless the term of employment is for a period of three months or more or the person has been so employed for a period of three months or more,"

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Ron Fisher moved,—That Clause 32 be amended by striking out lines 46 and 47 on page 17.

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 1; Nays: 4.

Eugène Bellemare moved,—That Clause 32 be amended by striking out lines 14 to 17 on page 18 and substituting the following therefor:

"(3) The definition of "grievance in section 2 of the said Act is repealed and the following is substituted:

"grievance" means a complaint in writing presented in accordance with this Act by an employee on behalf of the employee or on behalf of the employee and one or more other employees or a complaint in writing presented in accordance with this Act by a bargaining agent acting on its own behalf or on behalf of one or more employees, except that"

After debate, by unanimous consent, the amendment was withdrawn.

Clause 32, as amended, carried on division.

On Clause 33

Ron Fisher moved,—That Clause 33 be amended by striking out lines 39 to 44 on page 19 and substituting the following therefor:

"(a) a position the occupant of which has the authority to implement recommendations pertaining to the formulation and determination of any policy or program of the Government of Canada:"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

René Soetens moved,—That Clause 33 be amended

(a) by striking out line 32 on page 19 and substituting the following therefor:

"application for the certification of an employee organization as a bargain-"

(b) by striking out lines 40 and 41 on page 19 and substituting the following therefor:

"substantial duties and responsibilities in the"

(c) by striking out line 46 on page 19 and substituting the following therefor:

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Ron Fisher propose,—Que l'article 32 soit modifié en remplaçant la ligne 44, à la page 17, par ce qui suit:

«née de moins de trois mois ou ayant travaillé à ce titre pendant».

L'amendement est mis aux voix et adopté.

Ron Fisher propose,—Que l'article 32 soit modifié en supprimant les lignes 46 et 47, à la page 17.

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 1.

Eugène Bellemare propose,—Que le paragraphe 32(2) soit modifié en remplaçant les lignes 5 à 7, à la page 18, par ce qui suit:

«(3) La définition de «grief», à l'article 2 de la même loi, est abrogée et remplacée par ce qui suit:

««grief» Plainte écrite déposée conformément à la présente loi par un fonctionnaire, soit pour son propre compte, soit pour son compte et celui de un ou plusieurs autres fonctionnaires, ou par un agent négociateur, pour son propre compte ou pour le compte de un ou plusieurs fonctionnaire. Les dispositions de la présente loi relatives aux griefs s'appliquent par ailleurs;»

Après débat, avec le consentement unanime, l'amendement est retiré.

L'article 32, modifié, est adopté avec dissidence.

Article 33

Ron Fisher propose,—Que l'article 33 soit modifié en remplaçant les lignes 35 et 36, à la page 19, par ce qui suit:

«a) leurs titulaires ont pouvoir de mettre en oeuvre des recommandations relatives à»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

René Soetens propose,—Que l'article 33 soit modifié

a) en remplaçant la ligne 31, page 19, par ce qui suit:

«teur présentée par une organisation syndicale, qualifie de postes de direction ou de»

b) en remplaçant les lignes 35 et 36, page 19, par ce qui suit:

«a) leurs occupants ont des attributions les amenant à participer, dans une proportion notable, à»

c) en remplaçant les lignes 39 et 40, page 19, par ce qui suit:

"substantial management duties, respon-"

(d) by striking out lines 5 to 7 on page 20 and substituting the following therefor:

"(c) a position the occupant of which is directly involved in the"

(e) by striking out, in the French version, line 11 on page 20 and substituting the following therefor:

"tions de leurs occupants auprès de l'employeur;"

(f) by striking out, in the French version, line 14 on page 20 and substituting the following therefor:

"des occupants des postes visés aux alinéas"

(g) by striking out line 24 on page 20 and substituting the following therefor:

"employee organization and the employer in writing"

(h) by striking out line 26 on page 20 and substituting the following therefor:

"5.2 (1) Where, before or after the coming into force of this section, a bargaining agent has"

The question being put on the amendment, it was agreed to on the following division: Yeas: 4; Nays: 3.

Ron Fisher moved,—That Clause 33 be amended by striking out lines 15 to 17 on page 20 and substituting the following therefor:

"conflict of interest; and"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

Clause 33, as amended, carried.

At 5:35 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

«b) leurs occupants exercent, dans une proportion notable, des attributions de gestion à l'égard de fonc-»

d) en remplaçant les lignes 1 à 3, page 20, par ce qui suit:

«c) leurs attributions amènent leurs occupants à participer direc-»

e) en remplaçant, dans la version française, la ligne 11, page 20, par ce qui suit:

«tions de leurs occupants auprès de l'employeur;»

f) en remplaçant, dans la version française, la ligne 14, page 20, par ce qui suit:

«des occupants des postes visés aux alinéas»

g) en remplaçant la ligne 17, page 20, par ce qui suit:

«qualification à l'organisation syndicale et à»

h) en remplaçant la ligne 20, page 20, par ce qui suit:

«dité — avant ou après l'entrée en vigueur du présent article —, l'employeur peut qualifier, selon les»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté par 4 voix contre 3.

Ron Fisher propose,—Que l'article 33 soit modifié en remplaçant les lignes 10 et 11, à la page 20, par ce qui suit:

«de conflits d'intérêts;»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

L'article 33, modifié, est adopté.

À 17 h 35, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, May 13, 1992

• 1539

The Chairman: Order. This is the Legislative Committee on Bill C-26, an act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act, and other acts in relation to the Public Service of Canada.

We are doing clause-by-clause consideration and we are on clause 22. We are at page 63-B.

On clause 22

• 1540

Mr. Bellemare (Carleton—Gloucester): This is actually moved by Mrs. Catterall, that clause 22 of Bill C-26 be amended by striking line 10 on page 12 and substituting therefor:

scribe by regulations consistent with the regulations made under subsection 35.(1.1) and give the employee who referred

The purpose of this amendment, if I may, Mr. Chairman, is to ensure that the commission has regulations by which investigations will be conducted to ensure that employees know what their rights are in the process. Proposed subsection 35.(1.1) outlines the commission's regulation-making powers.

We've also moved an amendment to proposed section 35 that was to incorporate recommendations of the joint committee on the scrutiny of regulations. The joint committee has been trying for nine years to have the commission adopt regulations on how appeals will be conducted. That concerns the right to at least a 14-day notice, the requirement to let the appellant know ahead of time what evidence will be presented and the right to know why some documents might be withheld from the hearing by the department. So far the commission has refused to adopt regulations. Now, MP Derek Lee, the chair of the joint committee, says they plan to do this, but until I see it happen, we can't be very sure.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): What page is that?

The Chairman: We're on page 63-B and on clause 22.

Mrs. Sparrow: No, I meant the briefing notes.

The Chairman: In the briefing notes, the large book, it's 54. On amendment 63-B, all those in favour—

Mrs. Sparrow: Can I ask a question, or are you not going to allow us?

The Chairman: I didn't see your hand raised.

Mrs. Sparrow: Last night I put my hand up and you cut me off.

The Chairman: I apologize. Mrs. Sparrow.

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 13 mai 1992

Le président: À l'ordre, s'il vous plaît. J'ouvre la séance du comité législatif sur le projet de loi C-26, loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale.

Nous en sommes à l'étude article par article et, plus précisément, à l'article 22. Page 63-B.

Article 22

M. Bellemare (Carleton—Gloucester): C'est en fait Mme Catterall qui propose que l'article 22 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, à la ligne 4, page 12 de ce qui suit:

déterminér par la Commission au moyen de règlements compatibles avec les règlements pris en vertu du paragraphe 35.(1.1) et donne à

Monsieur le président, cet amendement vise à assurer que la Commission ait des règlements dictant la façon dont seront menées les enquêtes afin que les employés sachent quels sont leurs droits. Le paragraphe 35.(1.1) proposé souligne que la Commission peut prendre toute mesure d'ordre réglementaire.

Nous avons également proposé un amendement au projet d'article 35 visant à incorporer les recommandations du Comité mixte d'examen de la règlementation. Celui-ci essaye depuis neuf ans d'obtenir que la Commission adopte des règlements sur le processus d'appel. Notamment sur le droit à un préavis minimum de 14 jours, à la nécessité d'avertir à l'avance l'appelant des pièces qui seront produites et sur le droit de savoir pourquoi certains documents ne seront pas remis par le ministère aux fins de l'audience. Jusqu'ici, la Commission a refusé d'adopter de tels règlements. Maintenant, le député Derek Lee, président du Comité mixte, nous dit qu'elle a l'intention de le faire mais, tant que je ne l'aurai pas vu, je n'y croirai pas vraiment.

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): À quelle page cela se trouve-t-il?

Le président: Nous en sommes à la page 63-B des amendements et à l'article 22.

Mme Sparrow: Non je voulais dire des notes d'information.

Le président: Dans les notes d'information, dans le grand cahier, c'est 54. Amendement 63-B, avis favorable...

Mme Sparrow: Puis-je poser une question ou ne nous le permettez-vous pas?

Le président: Je n'avais pas vu que vous aviez levé la main.

Mme Sparrow: Hier soir j'ai levé la main et vous m'avez interrompue.

Le président: Je vous prie de m'excuser. Madame Sparrow.

[*Text*]

Mrs. Sparrow: I withdraw that, Mr. Chairman. I just wondered if perhaps I could ask Mr. Edwards a question with regard to 63-B. What is the intent with regard to this, and is it really needed here?

Mr. John Edwards (Manager, PS 2000, Public Service Commission): Mr. Chairman, it's our view that it's not needed here. It's most probable that the commission will issue regulations to govern this area but they have that power whether they use regulatory power or policy of some kind or some other medium I don't know. If it is by regulation, it'll certainly comform with the clause cited by the amendment.

Mrs. Sparrow: I think under the regulations there may indeed be a chance with regard to flexibility or a discussion among all parties. Not all criteria set down should be the same for each and every situation. Indeed, if you lock yourself into something so structured, you may be sorry after the fact.

I wonder if my colleague, Mr. Bellemare, has taken this into consideration. By entrenching it in the act, it may become so restrictive that there's no flexibility for changing regulations or any criteria set down to reflect different situations.

Mr. Bellemare: When Mrs. Sparrow talks of flexibility I have full trust in that. However, it's left hanging in the air in this whole bill. People are flexible, they give interpretations, regulations may come and it depends on the goodwill of senior managers or lower managers or deputy managers and so on. I like to see the law written down that thou shall not or thou may do this and not just left for interpretation all the time. So, yes, it is a strait-jacket with the specifics; then you know what the rules of the game are.

• 1545

Mr. Edwards: The counter-argument, Mr. Chairman, which I've made before, is the very fact that we have a Public Service Commission, a parliamentary agent set up reporting to Parliament, given this kind of discretion. It's not in the hands of managers; it's very much in the hands of the commission to carry out a responsible setting of regulations, policies, and what have you to govern this area.

Mr. Nault (Kenora—Rainy River): I'd like to ask Mr. Edwards whether, if there is a grievance that comes forward under the law that exists today... The commission has the power to deploy those individuals if the departments wish to have them moved around. They have that discretion. Under this new proposal, of course, what you're suggesting is the deputy ministers would have that ability.

If there is something that takes place that is not acceptable to the individuals, besides the fact that the commission reports to Parliament, what would be the process as you see it, if there was that kind of flexibility you're talking about, and if it wasn't put in the act where you would, in essence, require some sort of investigation to take place through regulations?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, without any regulation being passed, these provisions in section 34 and beyond make it clear that the commission, on receiving a complaint, will set up an investigation. An investigator will look into the case

[*Translation*]

Mme Sparrow: Je retire ce que je viens de dire, monsieur le président. Je me demandais simplement si je ne pourrais pas poser une question à M. Edwards au sujet de 63-B. Quel est l'intention et est-ce réellement nécessaire?

M. John Edwards (directeur, FP 2000, Commission de la Fonction publique): Monsieur le président, nous estimons que ce n'est pas nécessaire. Il est probable que la Commission émettra un règlement à ce sujet, mais elle peut déjà le faire, dans le cadre de son pouvoir de réglementation, au moyen de lignes directrices ou par quelque autre moyen. Si c'est par règlement, ce sera certainement conforme aux dispositions de l'article cité dans l'amendement.

Mme Sparrow: Je me dis qu'avec les règlements, cela pourrait peut-être donner plus de souplesse ou permettre une discussion entre les différentes parties. Tous les critères ne devraient pas être les mêmes dans chaque situation. En fait, si l'on structure trop les choses, on risque ensuite de s'en mordre les doigts.

Je me demandais si mon collègue M. Bellemare avait pris cela en considération. En le mettant dans la loi, ce sera peut-être tellement contraignant qu'il ne sera plus possible de modifier les règlements ni les critères arrêtés en fonction de la situation.

M. Bellemare: Lorsque Mme Sparrow parle de souplesse, je lui fais entièrement confiance. Toutefois, c'est très vague dans tout ce projet de loi. Les gens sont souples, ils donnent certaines interprétations, il peut ensuite y avoir des règlements et tout dépend de la bonne volonté de la haute direction ou des paliers inférieurs, des sous-directeurs, etc. J'aime qu'il soit écrit dans la loi que l'on ne doit pas ou que l'on ne peut pas faire ceci ou cela afin tout cela ne soit pas toujours sujet à interprétation. Donc, certainement, c'est plus strict; mais au moins on connaît la règle du jeu.

M. Edwards: Monsieur le président, l'argument contraire, que j'ai déjà présenté, est que nous avons une Commission de la fonction publique, qui en tant qu'agent du Parlement, fait rapport à celui-ci et qui dispose de ce pouvoir discrétionnaire. Ce n'est pas laissé aux cadres de direction; c'est au contraire à la Commission d'adopter les règlements, lignes directrices, etc., nécessaires dans ce domaine.

M. Nault (Kenora—Rainy River): J'aimerais demander à M. Edwards si en cas de grief présenté dans le contexte de la loi actuelle... La Commission a le pouvoir de muter ces employés si les ministères le souhaitent. Elle dispose de ce pouvoir discrétionnaire. Avec cette nouvelle proposition, évidemment, vous suggérez que les sous-ministres puissent le faire.

S'il se produisait quelque chose d'inacceptable du point de vue des employés, outre que la Commission fait rapport au Parlement, quel serait à votre avis le processus si on lui laissait la marge de manoeuvre que vous souhaitez au lieu d'exiger dans la loi la tenue d'une enquête par voie réglementaire?

M. Edwards: Sans règlements, ces dispositions de l'article 34 et des articles suivants stipulent très clairement que la Commission, lorsqu'elle reçoit une plainte, institue une enquête. Un enquêteur examine alors le cas et présente

[*Texte*]

and will report to the deputy minister. The deputy minister then would be expected to take corrective action. If the corrective action is not adequate, the investigator reports back to the Public Service Commission, who will impose a suitable course of action on the deputy.

Mrs. Sparrow: Question...

Mr. Nault: Mr. Chairman, I think this is very important to the rights of the employee, who may feel wronged, that the reason, of course, you have some sort of guidelines set out is to make sure that...and in this case the regulations we're suggesting are regulations that would inform the employee of their rights, inform them of the issue, and allow them to take a look at all the different documents that are, of course, being discussed, if they are proficient in that particular field or if they meet the classification or qualities that are necessary to do the particular function you're talking about.

Why is it then that the department feels that is not necessary, to lay those kinds of guidelines down, those kinds of regulations that make it clear to both sides what the rules of the game are. That doesn't seem to be overly unfair, considering the fact that we're moving full circle from one area that allowed the commission to have those kinds of powers all the way over to the other area which now gives the deputy in a department total power.

Would it not seem fair to you that we could in some way make it appear to be fair by giving those regulations and laying out the whole process for those who are, of course, most interested in it, and that's the employees themselves.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, the clause we're looking at right now is purely on whether the commission should or should not prescribe, and we're saying they should have the power to prescribe, regulations on how the investigation should be conducted.

It is not on the issue of access to information. That will take place at an earlier stage in any case, as a grievance comes up to the deputy minister. The more substantive response I would give is that when we get to amendment 65-E, which basically raises the concerns of the parliamentary committee on regulatory scrutiny, I believe we will be able to satisfy the members along the lines of the question they've just been given.

Amendment negatived

The Chairman: Amendment 63-C. Now, amendment 63-A was defeated last night and it referred to the creation of a board; 63-C is a continuation. It also encompasses the creation of a board, which was defeated. So I am just wondering whether the motion should be withdrawn or changed because the subject-matter refers to a board which was defeated earlier. It has been withdrawn.

• 1550

Ms Langan (Mission—Coquitlam): I am sorry to interrupt. I am going to have to leave before this meeting is over. I have subs coming. But I wonder if I could ask if we have some idea when we will be dealing with clauses 5 and 11. Are we planning on doing that tomorrow or next week?

[*Traduction*]

un rapport au sous-ministre. Celui-ci est censé prendre des mesures de redressement. Si celles-ci ne sont pas suffisantes, l'enquêteur le signale à la Commission de la fonction publique qui doit imposer au sous-ministre une démarche acceptable.

Mme Sparrow: Votons...

M. Nault: Monsieur le président, la question me semble très importante pour les droits des employés qui peuvent se sentir lésés...dans ce cas, les règlements que nous suggérons feraient en sorte que l'employé soit bien informé de ses droits, de la nature du problème et qu'il puisse examiner tous les documents en cause établissant s'il est compétent dans ce domaine particulier, s'il a la classification nécessaire ou les qualités requises pour le poste en question.

Pourquoi le ministère estime-t-il qu'il n'est pas nécessaire de préciser ce genre de lignes directrices, de règlements qui préciseraient la règle du jeu aux deux partis. Cela ne semble pas tellement déraisonnable quand on sait que l'on est en train de complètement changer les choses puisque la Commission avait autrefois tous ces pouvoirs que l'on est en train de donner aux sous-ministres.

Ne vous semblerait-il pas juste de prendre ces règlemnts et de préciser tout le processus à l'intention des premiers intéressés, à savoir les employés.

M. Edwards: Monsieur le président, le projet d'article que nous examinons porte uniquement sur la question de savoir si la commission doit ou non prescrire, et nous disons qu'elle doit pourvoir le faire, des règlements sur la façon dont doit être menée l'enquête.

Il ne s'agit pas d'accès à l'information. Cela se fait à une étape antérieure, au moment où un grief arrive au palier du sous-ministre. Ce que je puis nous répondre de mieux, c'est que lorsque nous en arriverons à l'amendement 165-E, qui essentiellemnt traite des préoccupations exprimées par le Comité mixte d'examen de la règlementation, nous pourrons satisfaire les députés à ce sujet.

L'amendement est rejeté

Le président: Amendement 63-C. L'amendement 63-A a en effet été rejeté hier soir et portait sur la création d'un comité; 63-C y fait suite. Il y est également question de créer un comité, ce qui a été rejeté. Je me demande donc simplement si la motion ne devrait pas être retirée ou modifiée puisque son objet a été rejeté antérieurement. L'amendement a été retiré.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Je suis désolée de vous interrompre. Je vais devoir m'en aller avant la fin de la séance. Un remplaçant arrive. Pourrai-je toutefois vous demander si nous avons une idée du moment où nous traiterons des articles 5 et 11. Prévoit-on le faire demain ou la semaine prochaine?

[*Text*]

The Chairman: The intent is, of course, that we are waiting for Mr. Edwards to get back and then we are then going to deal with clauses 5, 11, and 12, I believe. Mr. Edwards, could you give us some sense of progress?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, to update members of the committee, there has been quite a bit of staff work done on this. There was a meeting yesterday with Mrs. Catterall. There was a draft of some possible wording derived from her draft passed to her before she left town today. My understanding from her staff is that she will look at this overnight and get back to me first thing tomorrow morning.

So it is possible that tomorrow morning I can report more positively as to an outcome that will lead to an amendment being tabled. Or we may seek a little further time if we still have some legal drafting problems. But progress is being made. I would hope the committee would not foreclose the possibility of movement in this area.

The Chairman: Okay. That's the answer, so we will just...

Mr. Edwards: My apologies to the committee, I had hoped we would have been able to move faster. It is quite a complex piece of legal drafting.

Ms Langan: I wasn't objecting. I was just...

The Chairman: If the dominoes fall correctly tomorrow morning, hopefully.

Mr. Edwards: I would certainly be prepared, of course, to update the committee, but I may be able to go further than that at that stage.

The Chairman: Fine. Mr. Bellemare, amendment 63-D to clause 22.

Mr. Bellemare: I move that clause 22 of Bill C-26 be amended by (a) striking out line 28 on page 12 and substituting the following:

(1), the Commission shall order the deputy

(b) by striking out line 31 on page 12 and substituting the following:

mission considers appropriate in accordance with the findings and recommendations of the investigator.

The purpose of this amendment, Mr. Chairman, is to require the commission to order the deputy head to take corrective action if the commission determines that corrective action is appropriate. The wording in the bill right now just talks about the commission "may order".

The Chairman: Mr. Edwards, or Mr. Lafleur.

Mr. Robert Lafleur (Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat): Mr. Chairman, I believe that this proposed amendment would introduce unnecessary rigidity into the process. It would in effect bind ahead of time the course of action to be taken by the commission. The commission is in this case the third and final level of redress. It should have, like any body of appeal, the flexibility to take any course of action that is appropriate in the circumstances. In some cases that may be a course of action that is inconsistent with the report of the investigator. The commission could after looking at the matter not agree with the investigator. I don't

[*Translation*]

Le président: Évidemment, nous attendons que M. Edwards nous donne les renseignements demandés et nous passerons alors aux articles 5, 11 et 12. Monsieur Edwards, pourriez-vous nous dire où vous en êtes?

M. Edwards: Monsieur le président, les fonctionnaires se sont attelés activement à la tâche. Il y a eu une rencontre hier avec Mme Catterall. On a rédigé un libellé possible à partir du texte qu'elle avait soumis et celui-ci lui a été remis avant qu'elle ne s'en aille aujourd'hui. Son personnel me dit qu'elle compte me téléphoner à la première heure demain matin.

Il est donc possible que, demain matin, je puisse vous indiquer plus précisément où nous en sommes. Peut-être, par contre, nous faudra-t-il un peu plus de temps s'il y a des problèmes de rédaction. Cependant, ça avance. J'espère que le Comité n'éliminera pas la possibilité de bouger dans ce domaine.

Le président: D'accord. Voilà pour la réponse, nous devrons donc...

M. Edwards: Je suis désolé, j'avais espéré pouvoir avancer plus rapidement. C'est toutefois un exercice de rédaction assez complexe.

Mme Langan: Je ne le conteste pas. Je demandais...

Le président: Si tout va bien, on peut donc espérer que ce sera demain matin.

M. Edwards: Je donnerai certainement des nouvelles au Comité et je pourrais peut-être même aller plus loin.

Le président: Bien. Monsieur Bellemare, amendement 63-D à l'article 22.

M. Bellemare: Je propose que l'article 22 du projet de loi C-26 soit modifié a) par substitution, à la ligne 18, page 12, de ce qui suit:

(1) Commission ordonne à l'administrat-

b) par substitution, aux lignes 20 et 21, page 12, de ce qui suit:

redressement qu'elle juge indiquées compte tenu des conclusions et des recommandations de l'enquêteur.

L'objet de cet amendement est d'exiger que la Commission ordonne à l'administrateur général de prendre les mesures de redressement qu'elle juge appropriées. Le libellé actuel du projet de loi dit seulement que la Commission «peut ordonner».

Le président: M. Edwards ou M. Lafleur.

M. Robert Lafleur (sous-secrétaire, Direction du perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor): Je crois que ce projet d'amendement conférerait une rigidité inutile au processus. Cela imposerait quelque chose à l'avance à la Commission. Dans ce cas, celle-ci représente le troisième et dernier palier d'appel. Elle devrait disposer, comme toute instance d'appel, de la latitude nécessaire pour prendre les mesures qui lui semblent appropriées dans les circonstances. Dans certains cas, cela pourrait être quelque chose qui ne correspond pas au rapport de l'enquêteur. La Commission peut, en effet, après avoir examiné la question, déclarer qu'elle n'est pas d'accord avec

[*Texte*]

believe that restricting the commission in this way would serve the interest of the employees who were seeking redress very well.

The Chairman: Okay. Thank you.

Mr. Nault: Mr. Chairman, I didn't get that. It seems to me what is being suggested here is if there is an investigation that takes place, if the commission reviews the investigation and feels that it warrants that the deputy minister take some action then it would make that recommendation. That doesn't necessarily suggest for a minute the commission in all cases would say that the individual or the deputy minister would have to enter into some sort of corrective action. It's just suggesting that if the commission recommends it, he or she will have an obligation as the deputy to do so.

• 1555

Are we talking in different wavelengths here? It seems to me that you're suggesting in your explanation that this particular amendment is telling us that under no circumstances will we be able to deviate from the deputy having to take correction action or not. I don't think that's the intent of the amendment at all. The intent is to suggest that if the commission recommends that there should be a corrective action taken that the deputy of course would review that.

Mr. Lafleur: Mr. Chairman, I read the amendment differently. I read it as imposing a course of action on the commission. The subsection that would be amended by this proposed amendment, 63-D, is proposed subsection 34.5(2): "On receiving a report under subsection (1), the Commission shall"—instead of may—"order the deputy head to take such corrective action, including revocation", as the report of the investigator sets out, which in essence is prejudging the case that is being referred to the commission for consideration.

The commission should have freedom as any final level of review, the flexibility to determine a decision in any way it sees fit and appropriate under the circumstances, and that could include not taking action consistent with the report of the investigator.

Mr. Nault: If we are to change the focus of how this whole process works—and that's what we're doing, in essence—we're giving the powers now to the deputy. We're talking about a different regime that's being put in place here. Under the old regime, I would suggest that you'd be correct, that you'd be tying the hands of the commission unduly. But under the new system that we're creating, the deputy now has the powers of deployment. Therefore, if there is a grievance that comes forward because of it and if there's an investigation, we're suggesting that if the investigation proves that there are some difficulties with the whole issue, then the deputy "shall" take corrective action.

[*Traduction*]

l'enquêteur. Je ne pense pas qu'en la contraignant de cette façon, on serve l'intérêt des employés qui demandent réparation.

Le président: D'accord. Merci.

M. Nault: Monsieur le président, je n'ai pas compris. Il me semble que ce que l'on suggère ici, c'est qu'en cas d'enquête, si la Commission examine des résultats de l'enquête et estime qu'ils justifient que le sous-ministre prenne certaines mesures, elle puisse le recommander. Cela ne veut pas nécessairement dire que la Commission, dans tous les cas, déclarerait que l'intéressé ou le sous-ministre doit prendre quelque mesure de redressement. On dit simplement que si la Commission le recommande, l'administrateur général sera tenu de le faire.

Sommes-nous sur des longueurs d'onde différentes? Vous semblez suggérer, dans votre explication, qu'en vertu de cet amendement l'administrateur général ne pourra, en aucun cas, se soustraire à l'obligation de prendre des mesures de redressement. Je ne pense pas du tout que ce soit là l'objectif de l'amendement. Il semble plutôt dire que si la Commission recommande qu'on prenne des mesures de redressement, l'administrateur général examinerait évidemment la situation.

M. Lafleur: Monsieur le président, ce n'est pas ce que je vois dans l'amendement. Selon moi, celui-ci impose une obligation à la Commission. Le paragraphe que modifierait le projet d'amendement numéro 63-D, est le paragraphe 34.5(2) proposé: «Sur réception du compte rendu la Commission ordonne»—au lieu de dire peut ordonner—«à l'administrateur de prendre les mesures de redressement qu'elle juge indiquées, y compris l'annulation de la mutation», selon les indications du rapport de l'enquêteur, ce qui présume au fond que l'affaire est soumise à la Commission.

Comme tout autre palier final d'examen, la Commission serait libre de prendre la décision qu'elle jugerait bon de prendre en fonction des circonstances, c'est-à-dire qu'elle pourrait même décider qu'il n'y a pas lieu de prendre les mesures conseillées dans le rapport de l'enquêteur.

M. Nault: Il semble qu'au fond nous soyons en train de changer toute cette façon de procéder, c'est-à-dire que nous donnons maintenant les pouvoirs à l'administrateur général. Nous discutons ici de la mise en oeuvre d'un régime différent. Je pense que, sous l'ancien régime, vous auriez raison de dire que nous lions indûment les mains des membres de la Commission. Cependant, sous le nouveau régime que nous sommes en train de mettre en oeuvre, l'administrateur général détiendra dorénavant les pouvoirs en matière de mutations. Par conséquent, en cas d'enquête à la suite de la présentation d'un grief, si l'enquête révèle qu'il y a des difficultés, l'administrateur général prend alors les mesures de redressement appropriées.

[*Text*]

I think that is different from the old system, where the flexibility was necessary because the commission itself made the decisions on deployment of the individuals. You have now changed it and given the powers to the deputy. Therefore, it seems to me that the commission has to have some sort of role in here. If you leave it as is, then the commission has absolutely nothing to do as it relates to the individual itself.

Is that not correct? I think you're talking about the old regulations, the old act, not the new act.

Mr. Lafleur: Mr. Chairman, I'd have to reiterate the same argument. Ultimately we're talking here about the commission as a court of last resort. And as in the normal structure of courts, you would want to leave that court the full flexibility of taking whatever course of action it deems appropriate, which could include endorsing the report of the investigator and obliging the deputy minister to take the corrective action that the investigator suggests should be taken.

But the commission may, in a given case, having looked at all the facts, choose to determine that the investigator made a wrong determination and that it would then take another course of action as the final court of redress. All we're suggesting, Mr. Chairman, is that it is a three level review process and that the final level should be as free as a Court of Appeal is. You wouldn't, in the case of a Court of Appeal in the normal structure of the courts, require by legislation that the court endorse automatically the decision of the lower court from which the appeal is coming.

Amendment negatived

The Chairman: Amendment 64 has been withdrawn. Mr. Bellemare, 65-A.

M. Bellemare: Monsieur le président, je propose

that clause 22 of Bill C-26 be amended by striking lines 32 through 34 on page 12.

• 1600

The purpose of this amendment is to ensure that there is not a blanket exemption from all these provisions. I am especially concerned that deployments not be exempted from clause 20 relating to language ability and the need to serve the public in both official languages. If this amendment fails, the next amendment, 65-A, is to ensure that at least clause 20 does apply to deployments.

Mr. Fee (Red Deer): We are mixed up here.

Mrs. Sparrow: Are we speaking to 65-A and then referring to 65-A? Maybe Mr. Bellemare could straighten this out.

The Chairman: No, this amendment would remove subsection (3). No, 65 was an amendment. I am sorry, 65 is the—

Mrs. Sparrow: Was withdrawn.

The Chairman: Was withdrawn. They were sort of similar amendments, but anyway... Can I call the question, then, on 65-C?

[*Translation*]

Je pense que sous l'ancien régime, la souplesse était nécessaire, parce que c'était la Commission elle-même qui prenait les décisions en matière de mutations. Vous avez maintenant changé le régime et confié les pouvoirs à l'administrateur général. Par conséquent, il me semble que la Commission doit avoir un certain rôle à jouer. Si vous ne changez pas le libellé, la Commission n'a alors absolument rien à faire au sujet de l'employé concerné.

N'est-ce pas exact? Je pense que vous parlez des anciens règlements, de l'ancienne loi, et non pas de la nouvelle loi.

M. Lafleur: Monsieur le président, je me dois de répéter le même argument. Finalement, nous parlons ici de la Commission comme d'un tribunal de dernier recours. Comme on le fait normalement pour les autres tribunaux, on doit laisser à ce tribunal toute la latitude voulue pour prendre les mesures de redressement qu'il juge indiquées, notamment la possibilité d'appuyer le rapport de l'enquêteur et d'obliger l'administrateur général à prendre les mesures de redressement que l'enquêteur juge nécessaires.

La Commission peut cependant, dans un cas donné, après avoir examiné tous les faits pertinents, décider que l'enquêteur s'est fourvoyé; à titre de tribunal de dernier recours, la Commission choisirait alors d'autres mesures de redressement. Nous disons simplement, monsieur le président, qu'il s'agit d'un processus d'examen à trois paliers et que le palier final devrait avoir autant de liberté qu'une cour d'appel. Dans le cas d'une cour d'appel ordinaire, on n'exigerait pas, par voie législative, que ce tribunal approuve automatiquement la décision du tribunal d'instance inférieure d'où provient l'appel.

L'amendement est rejeté

Le président: L'amendement 64 a été retiré. Nous passons maintenant à l'amendement 65-A, de M. Bellemare.

Mr. Bellemare: Mr. Chairman, I move

que l'article 22 du projet de loi C-26 soit modifié par suppression des lignes 31 à 33, à la page 12.

Cet amendement a pour objet de faire en sorte que ces dispositions ne fassent pas l'objet d'une exemption générale. Je tiens particulièrement à ce que les mutations ne soient pas exemptées de l'application de l'article 20 portant sur la compétence linguistique et la nécessité de servir la population dans les deux langues officielles. Si cet amendement est rejeté, l'amendement suivant, le numéro 65-A, vise à faire en sorte que l'article 20 au moins s'applique aux mutations.

M. Fee (Red Deer): Il y a confusion ici.

Mme Sparrow: Est-ce qu'il y a deux amendements 65-A? M. Bellemare pourrait peut-être nous expliquer.

Le président: Non, cet amendement vise à supprimer le paragraphe (3). Non, 65 était un amendement. Je suis désolé, le numéro 65 est...

Mme Sparrow: L'amendement a été retiré.

Le président: Il a été retiré. Ces amendements étaient assez semblables, mais quoi qu'il en soit... Puis-je mettre aux voix l'amendement 65-C?

[*Texte*]

Amendment negatived: nays 4; yeas 2

The Chairman: 65-D.

Mr. Fee: I am sorry, Mr. Chairman, did you say 65-D?

The Chairman: "D" for David.

Mr. Couture (Saint-Jean): There are two others, B and C.

The Chairman: I apologize. 65-B for Bob.

M. Bellemare: Monsieur le président, nous retirons l'amendement 65-B. Cependant, nous désirons proposer l'amendement 65-C, monsieur le président.

I move that clause 22 of Bill C-26 be amended by striking out lines 38 to 43 on page 12. The purpose is not to allow deputy heads to ignore other rights regarding employees' opportunities to be considered for positions as established in other sections of the act.

The Chairman: Just to refresh the members, 65-B, which has been withdrawn, of course, was going to make clause 10, "Merit", and clause 20 "Language". These were discussed in previous amendments and now they are withdrawing them all. Are there any comments? We discussed this last evening. Can I call the question?

Amendment negatived: nays 4; yeas 3

The Chairman: 65-D.

Mr. Bellemare: I move that clause 22 of Bill C-26 be amended by striking out lines 41 to 43 on page 12 and substituting the following:

subsections 39(3) and (4) and any regulations made under paragraph 35(2)(a) in accordance with subsections 39(3) and 39(4).

The purpose of this amendment is to ensure that the clause does not exempt deputy heads from respecting subsections 29(3), 29(4), 31, 32. I do not have a copy of the act here, so I cannot tell you the rationale.

Ms Langan: Here, do you want a copy?

Mr. Bellemare: No, I do not want it.

The Chairman: Okay. Are there any questions? Can I call the question?

Mr. Kempling (Burlington): Question.

Amendment negatived: nays 4; yeas 2

• 1605

Clause 22 as amended agreed to

On clause 23

The Chairman: We're at page 65-E, clause 23.

[*Traduction*]

L'amendement est rejeté par 4 voix contre 2

Le président: Nous passons maintenant à l'amendement 65-D.

M. Fee: Je suis désolé, monsieur le président, avez-vous dit 65-D?

Le président: «D» comme dans David.

M. Couture (Saint-Jean): Il y avait deux autres amendements, soit B et C.

Le président: Je suis désolé. Nous passons à l'amendement 65-B comme dans Bob.

Mr. Bellemare: Mr. Chairman, we withdraw amendment 65-B. However, we wish to move amendment 65-C, Mr. Chairman.

Je propose que l'article 22 du projet de loi C-26 soit modifié par suppression des lignes 28 à 34, à la page 12. L'objectif est de ne pas permettre aux administrateurs généraux de faire fi d'autres droits des employés, comme par exemple la possibilité de voir leur candidature examinée pour certains postes, comme le stipulent d'autres articles de la loi.

Le président: Je tiens à rappeler aux membres du comité que l'amendement 65-B, qui a été retiré, visait à faire appliquer aux mutations les dispositions de l'article 10 concernant le mérite et de l'article 20 concernant la langue. Nous en avons discuté en parlant d'autres amendements et ces derniers sont maintenant tous retirés. Avez-vous des commentaires? Nous avons discuté de cela hier soir. Puis-je mettre la question aux voix?

L'amendement est rejeté par 4 voix contre 3

Le président: Nous passons à l'amendement 65-D.

M. Bellemare: Je propose que l'article 22 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution aux lignes 32 à 34, page 12, de ce qui suit:

phes 39(3) et (4) ou les règlements pris en vertu de l'alinéa 35(2)a) conformément aux paragraphes 39(3) et 39(4).

Cet amendement a pour objet de faire en sorte que l'article n'exempte pas les administrateurs généraux de respecter les paragraphes 29(3), 29(4), 31 et 32. Je n'ai pas d'exemplaire de la loi ici, et je ne peux donc pas vous en expliquer la raison.

Mme Langan: Voici un exemplaire, si vous le voulez.

M. Bellemare: Non, je n'en veux pas.

Le président: Très bien. Avez-vous des questions? Puis-je mettre l'amendement aux voix?

M. Kempling (Burlington): Le vote.

L'amendement est rejeté par 4 voix contre 2

L'article 22, tel qu'amendé, est adopté

Article 23

Le président: Il s'agit de l'amendement 65-E portant sur l'article 23.

[*Text*]

M. Bellemare: Monsieur, nous désirons retirer cet amendement.

The Chairman: Okay. Mr. Couture, do you have any amendments?

Mr. Couture: Yes. I move that clause 23 of Bill C-26 be amended (a) by striking out in the French version line 16 on page 13 and substituting the following:

c) régir les nominations inté-

and (b) by striking out line 29 on page 13 and substituting the following:

who are disadvantaged, including those who are disadvantaged by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability, and excluding

The Chairman: Thank you. We also have a subamendment to the government amendment on page 67, subamendment N-27.

Ms Langan: Mr. Chairman, is this one that is worth standing with all those other clauses that are dealing with the same subject-matter?

The Chairman: This is a clause that has to do with the same reason that the chair has ruled on clauses 11 and 12, that relates to sexual orientation, which goes back to clause 5. We've agreed as a committee to pick those up in sequence and have the discussion, even though it's been mentioned many times before that there are different arguments for each different clause. Is that what you're suggesting?

Ms Langan: That we wait until we deal with clauses 5, 11, and 12.

The Chairman: Is there unanimous consent?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: So we'll stand clause 23. We'll stand the amendment and pick this up after clause 12, I believe.

Mr. Fee: Could the chairman educate me a bit on the procedure? Is it your ruling that there is no point in discussing the original amendment if there is a subamendment to it?

Ms Langan: I don't mind making amendments if you want to.

The Chairman: We can discuss the amendment, but what we've agreed as a committee is that we will be standing this clause.

Mr. Fee: If this has been the custom with the others, then let's just carry on in the same way.

Clause 23 allowed to stand

Clause 24 agreed to on division

On clause 25

The Chairman: Clause 25, page 68-A. Mr. Bellemare.

Mr. Bellemare: I move that clause 25 of Bill C-26 be amended by striking out line 8 on page 14 and substituting the following therefor:

[*Translation*]

Mr. Bellemare: Mr. Chairman, we will withdraw this amendment.

Le président: Très bien. Monsieur Couture, avez-vous d'autres amendements à proposer?

M. Couture: Oui. Je propose que l'article 23 du projet de loi soit modifié par (a) substitution, dans la version française, à la ligne 16, page 13, de ce qui suit:

c) régir les nominations inté-

et b) substitution, aux lignes 22 et 23, page 13, de ce qui suit:

«externe, de personnes ou groupes de personnes défavorisées, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leur déficience mentale ou physique ou les soustraire à l'application».

Le président: Je vous remercie. Il y a aussi le sous-amendement N-27 à l'amendement du gouvernement figurant à la page 67.

Mme Langan: Monsieur le président, s'agit-il d'un sous-amendement qui vaut la peine d'être réservé comme les autres dispositions qui portent sur le même sujet?

Le président: La décision que j'ai rendue au sujet des articles 11 et 12 relativement à l'orientation sexuelle, dont il a déjà été question au sujet de l'article 5, vaut également pour cet article. Nous nous sommes entendus pour débattre ces articles l'un après l'autre même si l'on a mentionné à plusieurs reprises le fait qu'on ne peut pas invoquer les mêmes arguments à leur endroit. Est-ce ce que vous proposez de faire?

Mme Langan: Je propose que nous réservions l'article jusqu'à ce que nous débattions les articles 5, 11 et 12.

Le président: Y a-t-il consentement unanime?

Des voix: D'accord.

Le président: Nous réserverons donc l'article 23. Nous le débattrons après l'article 12.

M. Fee: Pourriez-vous éclairer ma lanterne? Avez-vous décrété qu'il ne servait à rien de débattre l'amendement initial lorsqu'on a présenté un sous-amendement?

Mme Langan: Je peux présenter autant d'amendements que vous le souhaitez.

Le président: Nous pouvons débattre l'amendement, mais nous avons convenu de réserver cet article.

M. Fee: Si c'est ce qu'on a fait jusqu'à maintenant, je ne m'y oppose pas.

L'article 23 est réservé

L'article 24 est adopté à la majorité

Article 25

Le président: L'article 25, page 68-A. Monsieur Bellemare.

M. Bellemare: Je propose que l'article 25 du projet de loi C-26 soit amendé par substitution à la ligne 7, page 14, de ce qui suit:

[*Texte*]

37.1(1) The Treasury Board shall make

This amendment is to ensure that the rules respecting deployments are spelled out by Treasury Board so people know what the rules are. "May" in the government wording makes it optional, in which case deputy heads would have all the power of deployment in section 22, with no regulations. Also, regulations give employees more protection when they launch complaints or ask for an investigation because regulations have more effect than policies or guidelines.

• 1610

Mrs. Sparrow: It was just a comment I was making.

The Chairman: Mr. Lafleur, and then Ms Langan.

Mr. Lafleur: Mr. Chairman, the Treasury Board has by statute a variety of instruments available to impose certain behaviour or procedures to the Public Service in respect of personnel management. Regulations is but one of them. Others are directives and policies, all of which must be applied by the Public Service. However, not all of them are suitable for all circumstances. In some cases, it is appropriate to use regulations and in other cases it's appropriate to use policy.

The Treasury Board would want to continue to have the flexibility to use whichever of those instruments authorized by Parliament is appropriate in the circumstances. This would force the Treasury Board, in all circumstances pertaining to this particular field of all its responsibilities for personnel management, to use in this particular field only regulations. We think that is not necessary and would be constraining on the Treasury Board Secretariat.

The Chairman: Okay. Ms Langan.

Ms Langan: Mr. Chairman, whilst I appreciate the explanation we've just been given, I think this amendment is consistent with amendments that both Mrs. Catterall and I have been putting throughout the discussion on this legislation. I appreciate Treasury Board's desire to have flexibility but we believe, and have said numerous times, there should be some element of compulsion for Treasury Board in terms of operations. I think this is just another consistent amendment on which we've been attempting to impress the point throughout. I somehow have this dreadful feeling we're beating our heads against a wall, but it feels so good.

The Chairman: Mr. Nault.

Mr. Nault: Mr. Chairman, I'd be very interested in hearing from the officials what those particular times are that they need the flexibility. We don't seem to get a lot of examples of the different cases where this flexibility is so necessary that we can't in the Public Service do similar to what we do in the private sector, and that is put down the rules of the game and the regulations between the employees and the employer.

It seems quite unique that in this case the officials don't seem to be too interested in that. I'd be very interested in knowing what those different examples are and where that flexibility is so necessary that it would tie your hands if there were regulations. If you could give me a couple of those I would appreciate it.

[*Traduction*]

37.1(1) Le Conseil du Trésor doit pren–

L'amendement vise à s'assurer que le Conseil du Trésor précise bien les règlements concernant les mutations. L'utilisation du mot «peut» dans le libellé proposé rend la chose facultative, ce qui signifie que l'administration général pourrait effectuer des mutations en vertu de l'article 22 sans prendre de règlement. Comme les règlements sont plus contraignants que des politiques ou des ligns directrices, ils protègent mieux les employés qui réclameraient la tenue d'une enquête ou qui formuleraient une plainte.

Mme Sparrow: Je faisais simplement une remarque.

Le président: Monsieur Lafleur et ensuite Madame Langan.

M. Lafleur: Monsieur le président, le Conseil du Trésor dispose, en vertu de la loi, d'un ensemble de moyens, dont les règlements, pour imposer certaines pratiques de gestion du personnel au sein de la Fonction publique. Il peut aussi recourir aux directives et aux politiques. Évidemment, tout dépend des circonstances. Dans certains cas, il convient de recourir à des règlements, et dans d'autres cas, à des lignes directrices.

Le Conseil du Trésor souhaite pouvoir continuer de décider du moyen d'intervention qui convient aux circonstances. L'amendement proposé obligerait le Conseil du Trésor à ne recourir qu'aux règlements pour régir ces pratiques de gestion du personnel. Cela n'est pas nécessaire et limiterait indûment la marge de manoeuvre du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Le président: Très bien. Madame Langan.

Mme Langan: Monsieur le président, je comprends les raisons qu'on vient de nous donner, mais j'estime que cet amendement cadre avec les amendements que Mme Catterall et moi-même avons déjà présentés. Le Conseil du Trésor désire conserver sa marge de manoeuvre, mais comme nous l'avons répété à maintes reprises, nous jugeons nécessaire d'imposer certaines obligations au Conseil du Trésor. À mon avis, cet amendement va dans le même sens que les autres amendements que nous avons déjà présentés. J'ai la nette impression que nous n'arriverons jamais à faire entendre raison au gouvernement, mais tant pis.

Le président: Monsieur Nault.

M. Nault: Monsieur le président, j'aimerais que les fonctionnaires nous expliquent pourquoi cette marge de manoeuvre leur est nécessaire. Pourquoi la Fonction publique ne peut-elle pas faire comme les employeurs du secteur privé, et préciser les règles qui régissent les relations entre employeurs et employés.

Je me demande pourquoi les fonctionnaires s'opposent tellement aux règlements. Dans quel cas cette marge de manoeuvre leur est-elle tellement nécessaire? J'aimerais bien qu'on nous donc quelques exemples.

[*Text*]

Mr. Lafleur: Mr. Chairman, the passing of regulations is an onerous process. It takes time, it's more rigid than using a policy to do that. The policy allows you to adjust very quickly to circumstances and it's used extensively in the field of personnel management, not only by the federal government but by every government and corporations as well.

The example I could cite to the member is the work force adjustment policy, which is something that was worked out between the unions and the employer to deal with the circumstances of conditions pertaining to people who are laid off. It was done well but quickly, and it responded well to the particular circumstances. It would have been extremely awkward to have had to do that through regulations because there is a rigid discipline in the process of writing regulations.

I might refer the member to the existence of a parliamentary committee on the scrutiny of regulations. There is a very strong disciplined process to that and it takes a lot of time.

So, as in very many pieces of legislation, the bodies that are charged with executing the act are given the power but not forced to use any one instrument.

• 1615

Amendment negatived

The Chairman: On page 69, amendment N-20A. Ms Langan.

Ms Langan: I move that clause 25 be amended by striking out lines 10 to 14 on page 14.

This again refers to deployment, which we have discussed extensively in the last couple of days. There is some concern about this clause, first of all in understanding what on earth it means. Secondly, one of the witnesses asked if in fact there might not be some error in drafting because it is not really clear what powers are being given to Treasury Board by this clause. I really don't feel that we have been given an explanation about that. If it's a drafting error, then obviously it should be deleted. If it's not, then obviously we should have an explanation of what on earth it means.

Mr. Edwards: There are two basic ways of moving personnel up in the Public Service. By far the most common is in regard to competition for specific jobs. People are at level 5; there is a job opening at level 6: there is a competition amongst the ones at level 5 and one of them gets appointed to that higher-level position.

There is another case, which is more rarely used, which is appointment to a level. Probably the best-known example is the foreign service, where people are not appointed to positions but there are a certain number of slots at a higher level and then everyone competes for those slots. It is not that you have been competing against the specific requirements for a particular job at a higher level, but rather you are being judged as to your readiness relative to others to move to that higher level. This is what we call appointment to level. All the jobs are basically pooled, and then people, if they go up to the higher level, can go off to Zaire into a job that might be lower-rated than the level they are at or go off

[*Translation*]

M. Lafleur: Monsieur le président, les règlements ne constituent pas un mécanisme d'intervention très souple. Le processus est long et beaucoup plus rigide qu'une politique. Il est beaucoup plus facile de s'adapter aux circonstances en ayant recours à des politiques, et c'est ce que font couramment le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et les entreprises.

Je pourrais citer en exemple la politique sur le réaménagement des effectifs qui a été négociée par les syndicats et l'employeur et qui s'applique lorsqu'il y a des mises à pied. Cette politique a été adoptée rapidement pour répondre à des circonstances précises. Compte tenu du temps qu'il faut pour rédiger un règlement, tout le processus aurait été retardé s'il avait fallu prendre un règlement dans ce cas-là.

Je rappelle aux députés l'existence du Comité d'examen de la règlementation. Le processus d'examen est rigide et très long.

Comme c'est le cas de beaucoup d'autres lois, cette loi accorde à l'organisme chargé de son application la possibilité de prendre des règlements sans le contraindre à le faire.

L'amendement est rejeté

Le président: L'amendement N-20A à la page 69. Madame Langan.

Mme Langan: Je propose que l'article 25 soit amendé par la suppression des lignes 9 à 14, à la page 14.

Ce paragraphe porte encore une fois sur les mutations, sujet dont nous avons beaucoup discuté au cours des derniers jours. Nous avons certaines réserves au sujet de ce paragraphe. En premier lieu, nous ne savons pas comment l'interpréter. Un témoin s'est même demandé si l'on avait pas commis une erreur au moment de sa rédaction étant donné qu'on ne sait pas vraiment quels pouvoirs il confère au Conseil du Trésor. Je n'ai pas l'impression qu'on nous les a vraiment expliqués. Si un paragraphe est mal libellé, on devrait le supprimer. Si ce n'est pas le cas, qu'on nous explique ce qu'il signifie.

M. Edwards: Il y a essentiellement deux façons d'obtenir une promotion au sein de la Fonction publique. Le plus souvent, on participe à un concours pour un poste donné. Les fonctionnaires qui occupent un poste de niveau 5 peuvent participer à un concours pour combler un poste de niveau 6. Le candidat retenu est promu.

On peut aussi procéder par nomination à un niveau déterminé, mais c'est plus rare. C'est ce qu'on fait au sein du Service extérieur. Il n'y a pas de concours pour un poste donné, mais pour accéder à un niveau supérieur. Il ne s'agit donc pas de prouver qu'on a les compétences voulues pour remplir un poste donné, mais plutôt qu'on est prêt à accéder à des postes de niveaux supérieurs. Voilà ce qu'on entend par nomination à un niveau déterminé. Tous les postes sont regroupés, et de cette façon, les gens peuvent être affectés au Zaïre pour remplir des fonctions à un niveau inférieur au leur ou à Moscou, pour occuper un poste de niveau supérieur. Chacun connait les règles du jeu. Chaque année,

[*Texte*]

to Moscow to a job that is higher-rated than the level they are at. They know the ground rules. The ground rules are that a certain number of people each year move up one level, but it is not in regard to the specific duties of a position.

All we are seeking here is to make clear in law that you can have such a regime, because there have been uncertainties as to whether the rather back-door way we have handled, for a long, long time, appointment to level in areas such as the foreign service is on firm enough legal grounds. We want a sound legal ground for appointment to level where that is warranted.

I would add that this is not a very attractive system for most circumstances. There is no desire to see the Public Service move overnight towards appointment to level.

We considered it in Public Service 2000 for the executive group and concluded that it would be too unwieldy for even the executive group. We are bringing in a modified form for the ADMs, the assistant deputy ministers, in the government. It is not an easy system, as the people of External Affairs can attest; but it does work in certain circumstances and certainly it is very useful for us in the foreign service.

Ms Langan: Let me see if I got this. If in the foreign service, using that as the example, there is a position in Moscow, a position in the United States, a position in Ireland, a position in England, wherever, all being the same sorts of positions, but maybe the sensitivity or the complexity based on the politics of the region would make the position different or maybe higher-level based on the complexity... Is that what you are trying to explain there?

Mr. Edwards: No.

Ms Langan: Am I getting off track?

Mr. Edwards: I think you are getting off track. You need to separate the notion of people being rated by the level of position they are in and people being rated for their innate ability.

In the case of the foreign service, if there are going to be an anticipated 20 vacancies at the FS-2 level, then there will be a competition among all the FS-1s as to who goes up that level. However, it has nothing to do with where they are used. They may be sent off to jobs that are rated higher or lower, but they themselves are paid at the level to which they have been promoted.

• 1620

Ms Langan: It is sort of an automatic moving up or competition to move up—

Mr. Edwards: It's on merit or through competition.

Ms Langan: —on merit.

Mr. Edwards: The military has the same. The RCMP has the same.

Ms Langan: However, the work does not necessarily reflect the level you're at.

[*Traduction*]

on sait qu'un certain nombre de personnes passeront au niveau supérieur, mais cela n'a rien à voir avec un poste donné.

Par cet article, nous voulons simplement rendre ce type de nominations légal puisqu'on se demande depuis longtemps si la façon dont on procède dans le Service extérieur est conforme à la loi. Nous voulons donc nous assurer que les nominations à un niveau déterminé sont bien légales.

J'ajouterais que ce n'est pas le mode de nomination qui convient dans la plupart des cas. La Fonction publique ne compte pas généraliser ce mode de nominations du jour au lendemain.

Dans le cadre de la Fonction publique 2000, nous avions envisagé de proposer ce genre de nominations pour les gestionnaires, mais nous avons conclu que cela ne conviendrait pas. Nous avons proposé une version modifiée de ce mode de nominations pour les SMA, c'est-à-dire les sous-ministres adjoints. Comme les fonctionnaires des Affaires extérieures le savent, ce système n'est pas parfait, mais il convient dans certains cas, et c'est celui qui convient le mieux dans le cas du Service extérieur.

Mme Langan: Je me demande si j'ai bien compris. Prenons l'exemple du Service extérieur. Il peut exister des postes de même niveau à Moscou, aux États-Unis, en Irlande ou en Angleterre, mais dont la complexité varie en fonction de la situation politique régionale... Est-ce bien ce que vous nous avez dit?

M. Edwards: Non.

Mme Langan: J'ai mal compris?

M. Edwards: Je crois que oui. Il faut établir une distinction entre un mode de nomination qui est fonction du poste à combler et un mode de nomination qui est fonction des aptitudes générales.

Au sein du Service extérieur, si l'on prévoit 20 vacances au niveau FS-2, on tiendra un concours parmi tous les fonctionnaires de niveau FS-1 pour les combler. Toutefois cela n'a rien à voir avec leur lieu de travail. Même s'ils sont affectés à des postes cotés plus ou moins hauts, ils sont payés selon le niveau auquel ils ont été promus.

Mme Langan: Les promotions se font donc sur concours.

M. Edwards: Les promotions se font au mérite ou sur concours.

Mme Langan: Au mérite.

M. Edwards: Les choses se passent de la même façon dans les Forces armées et dans la Gendarmerie royale.

Mme Langan: Mais le travail ne correspond pas nécessairement au niveau auquel on est affecté.

[*Text*]

Mr. Edwards: That's right. You're not being tested against the particular requirements of a particular position but rather of the general requirements at that higher level.

Ms Langan: I can understand why nobody likes it.

Mr. Edwards: I think they like it better.

Ms Langan: They find it complex.

Mr. Edwards: It is complicated.

Ms Langan: Yes.

Mr. Nault: The original intent, of course, of putting this particular clause in here was to deal with the lack of consistency. Putting it more succinctly, it's so that everyone knows exactly what this whole process is. I can understand that to an extent. If you were proposing to do that, then why did you suggest in this clause the extending or changing of levels? What this means, in essence, is that you would want to give Treasury Board the ability to change the regulations that relate to how the levels are defined, which is something different.

Mr. Edwards: No.

Mr. Nault: Are you also talking about changing the groupings for the levels? Why are those particular words in that particular clause? Is it necessary in order to clarify that?

Mr. Edwards: Yes, but my colleague will explain why.

Mr. Lafleur: Mr. Chairman, this clause is just a mechanical device to allow the use of appointment to level in circumstances as Mr. Edwards has described. The act as it currently exists, however, refers to positions such as appointment to position, this to position, that to position.

The Treasury Board could say in a foreign service—which we have been doing for a number of years but we're not sure if it's really legal under the Public Service Employment Act as it currently stands—we now can do it under the new Public Service Reform Act. When we do it for foreign service officers, then we must make sure that every reference in the act that would have been to positions now states the level. This is so that all the provisions, the requirements for the process of competition and the notices and so on apply to the competitive process in the foreign service. In that case, it's not to positions, but to level.

It's a technical device. Rather than changing every single clause, you do it by one regulation that amends all of them.

Mr. Nault: Mr. Chairman, just one last question. What particular device were you using previously that seems to cause you so much concern. Was it the lack of one totally and the fact that you were just winging it, or is there some clause that you are using somewhere that makes you uncomfortable?

Mr. Edwards: We use exclusion orders—or, more technically, exclusion approval orders—which the courts are somewhat leery about. They are exceptions that the Public Service Commission can bring about through Governor-in-Council authority on the request of the Public Service Commission. They exist right now in regard to the foreign service, I believe, to the management category and to our legal group. That's it I think. I think there are three groups presently.

[*Translation*]

M. Edwards: C'est exact. On évalue vos compétences en fonction non pas des qualifications requises pour tel ou tel poste, mais plutôt des exigences générales du niveau supérieur.

Mme Langan: Je commence à comprendre pourquoi personne n'est satisfait.

M. Edwards: Au contraire, ce système plaît davantage.

Mme Langan: Mais c'est un système complexe.

M. Edwards: Oui, en effet c'est assez compliqué.

Mme Langan: Oui.

M. Nault: À l'origine, cet article devait rendre le système plus cohérent de façon à permettre à tout le monde de mieux s'y retrouver. Dans ces conditions pourquoi avez-vous proposé dans cet article de modifier les niveaux? Cela reviendrait en fait à permettre au Conseil du Trésor de changer les critères régissant les différents niveaux, ce qui n'est pas du tout la même chose.

M. Edwards: En effet.

M. Nault: Est-ce qu'il est également question de modifier les groupes ou différents niveaux? Quelle est la raison d'être du libellé de cet article? Est-ce pour rendre les choses plus claires?

M. Edwards: Je vais demander à mon collègue de vous l'expliquer.

M. Lafleur: Monsieur le président, cet article vise seulement à permettre de nommer des personnes à certains niveaux dans les circonstances évoquées par M. Edwards. Dans la loi actuelle, il est question uniquement de nominations à tel ou tel poste.

Par exemple, dans le cas du Service extérieur, même si nous le faisons depuis un certain nombre d'années, ce n'était peut-être pas conforme aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, alors que ce le serait aux termes de la nouvelle Loi sur la réforme de la fonction publique. Donc, pour les agents du Service extérieur, il faut que dans la nouvelle loi, le mot niveau soit utilisé là où dans l'ancienne il serait question de poste. Cela s'appliquera à toutes les dispositions relatives aux concours du Service extérieur, car ce qui compte en l'occurence c'est non pas le poste, mais le niveau.

Il s'agit donc d'une clause purement technique. Plutôt que de changer toutes les dispositions l'une après l'autre, ce règlement aurait pour effet de le faire d'un seul coup.

M. Nault: Une dernière question, monsieur le président. Mais qu'est-ce qui vous gênait tellement dans la procédure utilisée par le passé? Est-ce l'absence de dispositions précises qui vous obligeait plus ou moins à improviser ou bien est-ce un article qui est en cause?

M. Edwards: Nous utilisons des décrets d'exclusion que les tribunaux désapprouvent en règle générale. Il s'agit d'exceptions approuvées par le gouverneur en conseil à la demande de la Commission de la fonction publique. Pour le Service extérieur, on applique actuellement ces exceptions à la catégorie de gestion et du personnel juridique. Il doit y avoir trois groupes actuellement.

[*Texte*]

Fortunately, however, we have not had a serious challenge in the courts as to whether the commission has been going beyond its mandate in that regard despite the fact that we have had the foreign service in place under this kind of regime probably since it began. Certainly it's been decades.

Mr. Nault: Mr. Chairman, one other question. Are you talking specifically about the foreign service then, or are there other departments that would fit into this category.

Mr. Edwards: I mentioned legal staff, the Department of Justice and also the management category which is the executive group across government.

Amendment negatived: nays 4; yeas 3

The Chairman: Let's move on to page 71. Mr. Couture.

M. Couture: Monsieur le président, je propose que la version française de l'article 25 du projet de loi C-26 soit modifiée par substitution, aux lignes 24 et 25, page 14, de ce qui suit:

la présente loi peuvent soit recevoir une application générale, soit ne viser qu'un fonctionnaire,

In other words, we are adding the word *soit* twice.

• 1625

Amendment agreed to

Clause 25 as amended agreed to on division

The Chairman: Clause 26, 71-A, Mr. Bellemare.

Mr. Bellemare: I move that clause 26 of Bill C-26 be amended by striking out line 31 on page 14 and substituting the following therefor:

40.1 Subject to the provisions of this Act, respecting the powers and responsibilities of the Public Service Commission and of the Treasury Board, the Clerk of the Privy Council and

This is to clear up any possible confusion that the Clerk of the Privy Council as head of the Public Service could assume any of the responsibilities of the Public Service Commission or Treasury Board.

It is very unclear what legally is meant by being head of the Public Service when Treasury Board is the employer and the Public Service Commission is responsible to Parliament for promotion and appointment based on merit.

Mr. Nault: I would be interested in knowing what the officials think about this particular scenario and analysis of my colleague.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I do not believe the amendment adds anything in law to what is already there. It is quite clear. The head of the Public Service, I believe, cannot, just by being named head of the Public Service, assume authority that is in law assigned to the Public Service Commission or to a group of cabinet ministers in the case of the Treasury Board.

I would invite members perhaps if they doubt that to check with Mr. Walsh.

[*Traduction*]

Heureusement, jusqu'à présent, personne n'a essayé de contester cette façon d'agir de la Commission devant les tribunaux, même si cela fait des dizaines d'années que le Service extérieur est soumis à cette pratique.

M. Nault: Est-ce que cette pratique s'applique uniquement au Service extérieur ou est-elle utilisée par d'autres ministères?

M. Edwards: J'ai déjà parlé du personnel juridique du ministère de la Justice ainsi que de la catégorie des gestionnaires, c'est-à-dire les cadres du gouvernement.

L'amendement est rejeté par quatre voix contre trois

Le président: Nous passons maintenant à la page 71 et je donne la parole à M. Couture.

Mr. Couture: Mr. Chairman, I move that the French version of clause 25 of Bill C-26 be amended by striking out lines 24 and 25 on page 14 and substituting the following:

la présente loi peuvent soit recevoir une application générale, soit ne viser qu'un fonctionnaire

Donc, il s'agit d'ajouter deux fois le mot «soit».

L'amendement est adopté

L'article 25 est adopté avec dissidence

Le président: Article 26, 71-A, Monsieur Bellemare vous avez la parole.

M. Bellemare: Il est proposé que l'article 26 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution à la ligne 30 page 14 de ce qui suit:

40.1 Sous réserve des dispositions de la présente loi, relativement aux compétences et responsabilités de la Commission de la fonction publique et du Conseil du Trésor, le greffier du Conseil privé et

Ainsi il serait parfaitement clair que le greffier du Conseil privé, en tant que chef de la fonction publique, ne peut pas assumer les responsabilités de la Commission de la fonction publique ni du Conseil du Trésor.

On ne voit pas très bien ce que l'on entend, du point de vue juridique, ce que signifie être par «chef de la fonction publique» quand le Conseil du Trésor est l'employeur tandis que la Commission de la fonction publique est chargée des promotions et des nominations en fonction du mérite.

M. Nault: Je voudrais savoir ce que les témoins pensent de ce que mon collègue vient de dire.

M. Edwards: J'estime, monsieur le président, que cet amendement n'ajouterait rien au projet de loi lequel est parfaitement clair. Le chef de la fonction publique ne peut pas assumer les responsabilités qui, aux termes de la loi, sont du ressort de la Commission de la fonction publique ou du Conseil du Trésor.

Vous pourriez d'ailleurs le vérifier auprès de M. Walsh.

[*Text*]

M. Bellemare: Monsieur le président, M. Walsh, notre légiste, peut-il faire des observations?

Mr. Rob Walsh (General Legislative Counsel, Legislative Counsel Office): Mr. Chairman, as far as the comments that we have heard from Mr. Edwards, I would tend to agree with what Mr. Edwards is saying. It is clear that the proposed section 44.1, even read in conjunction with what is later in the bill, in clause 29, for the proposed section 47.1, does not give to the head of the Public Service some supervening power that countermands the statutory authorities or powers that may be given to the Public Service Commission or the President of the Treasury Board or the Treasury Board elsewhere in this act or in any other act.

Having said that, however, I think the amendment means to address the inference that the title head of the Public Service suggests some authority, titular or whatever role. The amendment is seeking to make clear the proposition that Mr. Edwards himself is making, that the head of the Public Service does not, by the proposed section 40.1, acquire any authority over the Public Service Commission or the Treasury Board.

Mr. Nault: In essence, we are worried about a benevolent dictator showing up again. We have one now.

Mr. Walsh: I only spoke to the point. I think the motion means to suggest that there is a lack of clarity in the text. I did not mean to suggest that there was any concern about—

Mr. Nault: I was not being serious. Relax. You guys have been here too long, I can tell. Settle down.

Amendment negatived: nays 4; yeas 3

The Chairman: 71-B, Mr. Bellemare.

• 1630

Mr. Bellemare: I move that clause 27 of Bill C-26 be amended (a) by striking out line 43 on page 14 and substituting the following therefor:

in Schedule IV, signed by the Chair of the Commission or by

(b) by striking out line 40 in the French version and substituting the following therefor:

par convocation signée par la présidence ou un

This language is consistent with what we used in the space agency legislation, Mr. Chairman. In other words, "chair" replaces "chairman" and *la présidence* replaces *le président* or *la présidente*. The language in French was proposed by Tory women and was agreed to by legal counsel at the time.

Mrs. Sparrow: What did he say?

Mr. Fee: On a point of order, Mr. Chairman, let's not detract from the debate. We have gone to clause 27 without—

The Chairman: Yes, we have gone to clause 27 and the chairman will come back and pick up the vote on clause 26.

Mr. Couture: All right.

[*Translation*]

Mr. Bellemare: What does Mr. Walsh think of this, Mr. Chairman?

M. Rob Walsh (conseiller législatif général, Bureau du conseiller législatif): Monsieur le président, je suis d'accord avec ce que M. Edwards vient de dire. Il est tout à fait évident, en effet, que le projet d'article 44.1 de même que le projet d'article 47.1 sous l'article 29 n'attribuent pas au chef de la fonction publique des pouvoirs qui risquent d'empiéter sur ceux de la Commission de la fonction publique ou du président du Conseil du Trésor ou du Conseil du Trésor lui-même, tel que prévu aux termes de cette loi ou d'autres textes législatifs.

Si j'ai bien compris, l'amendement a pour but de préciser, ainsi que M. Edwards lui-même l'a d'ailleurs expliqué, que le chef de la fonction publique, aux termes du projet d'article 40.1, n'est pas habilité à donner des ordres à la Commission de la fonction publique ni au Conseil du Trésor.

M. Nault: Ce serait pour éviter de se retrouver avec un dictateur, quand bien même il serait bienveillant, ce qui est le cas actuellement.

M. Walsh: Selon cet amendement, le texte du projet de loi serait peu clair. Mon intention n'était pas de laisser entendre...

M. Nault: Je plaisantais et il ne faut pas me prendre trop au sérieux.

L'amendement est rejeté par quatre voix contre trois

Le président: Monsieur Bellemare, vous pouvez nous présenter l'amendement 71-B.

M. Bellemare: Il est proposé que l'article 27 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution à la ligne 43 page 14 de ce qui suit:

in Schedule IV, signed by the Chair of the Commission

b) par substitution à la ligne 40 de la version française de ce qui suit:

par convocation signée par la présidence ou un

Ce libellé est conforme à celui utilisé dans la Loi sur l'agence spaciale, monsieur le président. Autrement dit dans la version anglaise le mot «chair» remplace «chairman» et dans la version française la «présidence» remplace les mots «le président» ou «la présidente». Le libellé français avait été proposé par les femmes du Parti conservateur et accepté par le conseiller législatif.

Mme Sparrow: Que dit-il?

M. Fee: J'invoque le Règlement, monsieur le président. On est passé à l'article 27 sans...

Le président: En effet nous sommes à l'article 27, mais je compte revenir à l'article 26.

M. Couture: D'accord.

[*Texte*]

The Chairman: There's a little confusion here. We are dealing with that, but we are still...

Mr. Nault: Perhaps I can elaborate on what he was referring to. During the process of the space agency legislation, the female Conservative members who were on that committee proposed that these changes be made to make it more gender neutral. That's the purpose of this particular amendment—to make it more politically correct.

Mr. Chairman, perhaps the officials would like to comment, because I think it is important that we start to get the language of our legislation put in its proper format. Is there not an acceptance that this is the proper thing to do, or is it acceptable that "chair" is neutral or that "chairman" is an acceptable terminology?

Mr. Walsh: Mr. Chairman, broadly speaking, it is perceived as desirable to have gender-neutral drafting in legislation, but I am not sure whether any widespread rule of practice has been established where the word "chair" is used in place of "chairman" or "chairperson". Nor am I aware, although it might be the case, that the word *la présidence* is used in the French texts in place of *le président*.

I conferred with the francophone legal translators in our office, and they were not aware that *la présidence* was used in place of *le président*. They suggested it was equivalent to saying that something was being signed by the presidency, which we wouldn't say in English. I don't presume to speak on behalf of the French language, but I did consult with the francophone translators and they had some difficulty with *la présidence* in the place of *le président*.

Obviously there is no problem with the use of "chair" in the place of "chairman" or "chairperson" in the grammatical sense, but I am not aware that it has become the established practice to use it in statutes. If the committee wishes, I could pursue that further with Justice and find out what their policy is.

Mr. Nault: Mr. Chairman, I think it would be appropriate to table this particular issue and get some clarification. It would be a shame if we had to come back and make these kinds of technical changes for absolutely no reason other than not taking an extra day to look at it. It is a technical item, it is not something to sit here and debate for a couple of hours, but I think it would be a shame if we just went ahead and bulldozed it through for no reason.

Mrs. Sparrow: Mr. Edwards, has the use of "chair" or "chairman" been considered for consistency throughout the bill?

• 1635

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I tend to confirm what Mr. Walsh has put forward, namely that the advice from the Department of Justice is that no one practice has been adopted as a doctrine for the Public Service. We've got plenty of precedents for "president", as well as for "chairman".

The Chairman: Okay. Well, it doesn't seem to be a useful reason to stand this.

Mr. Nault: Mr. Chairman, he's just suggested that "chair" is more acceptable than "chairperson". Is that what you said?

[*Traduction*]

Le président: Il y a confusion il me semble. Nous en sommes toujours à...

M. Nault: Je veux expliquer de quoi il s'agit. Lorsqu'on étudiait la Loi sur l'agence spatiale, les députées conservatrices membres du comité ont proposé ces changements de libellé qui ne feraient pas état du sexe de la présidence. Voilà donc l'objet de cet amendement, à savoir rendre le texte plus conforme au néo-puritanisme.

Il me semble qu'il est grand temps que les textes législatifs soient convenablement rédigé de ce point de vue. Je voudrais donc savoir si nous devons désormais utiliser les mots «chair» ou «chairman».

M. Walsh: En règle générale, on essaie d'utiliser des termes aussi neutres que possible, mais j'ignore s'il existe une règle en ce qui concerne l'utilisation des mots «chair», «chairman» ou «chairperson». J'ignore également s'il est d'usage dans les textes français d'utiliser le mot «la présidence» plutôt que «le président».

J'en ai parlé avec nos traducteurs juridiques qui m'ont dit qu'à leur connaissance, on utilise pas le mot «la présidence» plutôt que «le président». Cela équivaudrait à dire qu'un texte est signé par la fonction de président, ce qui n'a pas de sens. Moi-même je ne connais pas suffisamment le français pour me prononcer, mais d'après les traducteurs, on ne veut pas remplacer le mot «le président» par «la présidence».

En anglais, en revanche, on peut utiliser au choix les mots «chair», «chairman» ou «chairperson», même si aucun de ces trois mots ne jouit de l'exclusivité. Si vous y tenez, je pourrais consulter le ministère de la Justice à ce sujet.

M. Nault: Je pense qu'il serait bon d'obtenir des éclaircissements à ce sujet. Il serait regrettable d'avoir à revenir par la suite pour faire des amendements d'ordre technique simplement parce que nous nous sommes trop dépêchés. Je ne dis pas qu'il faut en discuter pendant des heures, mais il ne faudrait pas non plus se prononcer sans avoir recueilli tous les renseignements récessaires.

Mme Sparrow: Monsieur Edwards, est-ce que quelqu'un a vérifié pour voir si c'est le mot «chair» ou «chairman» qui est utilisé dans le texte du projet de loi?

M. Edwards: Ainsi que M. Walsh vient de vous l'expliquer, l'usage ne sanctionne pas un mot plutôt que l'autre, et on retrouve aussi bien le mot «président» que «chairman».

Le président: Parfait. Il est inutile dans ces conditions de réserver cet amendement.

M. Nault: Cela voudrait donc dire qu'il vaudrait mieux opter pour le mot «chair» que «chairman» n'est-ce-pas?

[*Text*]

The Chairman: No, I don't think so.

Mr. Nault: My questioning of this, of course, is because I can understand why some of your colleagues are not in a big hurry, not being of the female gender. But I would be more interested in starting a precedent of this particular issue in relation to setting some parameters of what is perceived to be proper language in drafting. It would be of interest to me, and I think to all of us, to start it somewhere. To suggest that because we don't have it then don't bother I don't think is a good enough reason at all to just pass it over and continue on.

The Chairman: Well I sense from the other committee members that while they might share your concern, they don't believe this is the place to start it.

Mr. Nault: We'll start it under the new Liberal government then, I suppose.

The Chairman: Well, we'll wait till then.

Mr. Fee: Not to belabour this, but I believe "chair" exists in the amendment, but does not exist in the clause in the act.

The Chairman: That's why they're moving the amendment.

Mrs. Sparrow: But the president can be a man or a woman.

The Chairman: Mr. Walsh.

Mr. Walsh: Mr. Chairman, I spoke briefly with lawyers with the government who are familiar with the practice, and I'm advised the word "chair" has been used, I believe in the instance the member mentions, where there was more than one person occupying the position of chairperson. It was chosen to use the word "chair" in lieu of saying "chairpersons" or "chairmen" or "chairwomen", and from that, the equivalent of "chair" was thought to be *la* présidence. But I'm advised that particular usage has not become, to their knowledge, the standard practice. I would point out, however, that I think gender-neutral language is increasingly the objective in drafting with Justice.

Amendment negatived: nays 4; yeas 2

Clauses 26 and 27 agreed to on division

Clause 28 agreed to

The Chairman: I welcome Mr. Fisher to this committee.

Mr. Fisher (Saskatoon—Dundurn): Thank you.

The Chairman: On clause 29, do you have an amendment?

Mr. Fisher: I do indeed. I move that Bill C-26 be amended in clause 29 by striking out lines 44 to 45 on page 15 and substituting the following therefor: "The Head of the".

The Chairman: Thank you. Would you like to comment on your amendment?

Mr. Fisher: Well, the explanation for that is that clause 26 already notes that the head of the Public Service is the Clerk of the Privy Council.

The Chairman: Mr. Lafleur or Mr. Edwards, do you wish to comment?

[*Translation*]

Le président: Non, ce n'est pas ce qu'il a dit.

M. Nault: Je comprends que pour les hommes ce n'est pas une question urgente. Mais je trouve qu'il serait bon, justement, de créer un précédent en ce qui concerne le libellé de nos textes juridiques. Ce n'est pas parce que l'on ne l'a pas fait jusqu'à présent qu'il ne faut pas commencer.

Le président: J'ai l'impression que les autres membres du comité ne partagent pas votre avis.

M. Nault: Dans ce cas, il faudra attendre que les libéraux soient au pouvoir.

Le président: Il faudra bien attendre.

M. Fee: Le mot «chair» figure dans l'amendement, mais non pas dans l'article lui-même.

Le président: C'est justement la raison pour laquelle cet amendement a été proposé.

Mme Sparrow: Le président d'un comité peut être un homme ou une femme.

Le président: Monsieur Walsh.

M. Walsh: D'après des avocats au courant de cette question, le mot «chair» serait utilisé lorsque la présidence est assurée par plusieurs personnes. Le mot «chair» est donc utilisé afin d'éviter d'avoir à utiliser les mots au pluriel et à partir de là, certaines personnes se sont imaginé que l'équivalent français du mot anglais «chair» est la présidence. Néanmoins ce mot n'est pas encore entièrement sanctionné par l'usage. Je vous ferais remarquer à ce propos que le ministère de la justice essaye de plus en plus, lors de la rédaction de textes juridiques, d'utiliser des mots du genre neutre.

L'amendement est rejeté par quatre voix contre deux

Les articles 26 et 27 sont adoptés avec dissidence

L'article 28 est adopté

Le président: Je souhaite la bienvenue à M. Fisher.

M. Fisher (Saskatoon—Dundurn): Merci beaucoup.

Le président: Vous avez un amendement à proposer à l'article 29?

M. Fisher: En effet. Il est proposé que l'article 29 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 31 à 33 page 15 de ce qui suit: Au cours de chaque exercice le chef de la Fonction publique.

Le président: Merci. Vous avez des explications au sujet de votre amendement?

M. Fisher: C'est que selon l'article 26, le chef de la Fonction publique est le greffier du conseil privé.

Le président: Vous avez quelque chose à dire à ce sujet monsieur Lafleur et monsieur Edwards?

[*Texte*]

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I would suggest that the amendment is fine, and we have no problem with it.

Mr. Fisher: I thought so.

Amendment agreed to

• 1640

Mr. Fee: We should tell Mr. Fisher he probably has a new job for the next week.

Mr. Fisher: That's a new batting average so far.

The Chairman: Carrying on with clause 29, page 73-A, Mr. Bellemare.

Mr. Bellemare: I move that clause 29 of Bill C-26 be amended by striking out lines 46 and 47 on page 15 and substituting the following therefor:

Public Service, shall, on or before May 31, submit a report on the state of the Public Service in the preceding year

To remove "fiscal" is the *raison d'être* here. The purpose of this amendment is to ensure a report must be deposited in a reasonable time. I have removed "fiscal year" because the Public Service Commission is required to report for the calendar year and this report should be consistent so that both reports can complement each other. The reporting date here is the same as the Public Service Commission's.

The Chairman: Mr. Lafleur.

Mr. Lafleur: Mr. Chairman, I believe we would want to ensure that in the act there is a review, an assessment of the full year, and it takes time to prepare and write those reports. It would be impossible to do it on the 31st and cover all the activities right up to the 31st. That's why we've left it open. It says a report every year but when it is tabled is a matter of how quickly the machinery can put it together. It's not unlike the audited reports of private companies, it's not done exactly on the 31st.

Mr. Nault: The point is we are talking about a calendar year versus the government fiscal year, which is, if I'm not mistaken, the end of April. All we're suggesting is the report would be submitted in a calendar year format similar to the Public Service Commission.

Mr. Lafleur: The clause in the bill already says "in each fiscal year".

Mr. Nault: Yes, in the preceding fiscal year which is to suggest it's from the end of April to the end of April.

Mr. Edwards: The end of March.

Mr. Nault: Yes, right. We are talking about the calendar year. That's what this amendment suggests. It doesn't suggest you have to submit—

Mr. Lafleur: It says "in the preceding fiscal year".

The Chairman: Mr. Walsh.

Mr. Nault: No. "fiscal" has been removed in our amendment.

[*Traduction*]

M. Edwards: Nous n'avons rien à redire à cet amendement monsieur le président.

M. Fisher: C'est bien ce que je pensais.

L'amendement est adopté

M. Fee: Il faudrait peut-être signaler à M. Fisher qu'une nouvelle tâche l'attend la semaine prochaine.

M. Fisher: Voilà qui est nouveau.

Le président: Nous passons à l'amendement 73-A, article 29.

M. Bellemare: Il est proposé que l'article 29 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution aux lignes 46 et 47 page 15 de ce qui suit:

présente au premier ministre un rapport sur l'état de la fonction publique au cours de l'année précédente, au plus tard le 31 mai.

Il s'agit notamment de supprimer le mot «exercice». L'objet de l'amendement est de veiller à ce qu'un rapport soit soumis dans des délais raisonnables. J'ai supprimé l'expression «exercice» parce que la Commission de la fonction publique est tenue de soumettre un rapport pour l'année civile et il faut donc que les deux rapports soient complémentaires. Donc la date de remise du rapport est la même que celle de la Commission de la fonction publique.

Le président: Monsieur Lafleur.

M. Lafleur: La loi doit prévoir un bilan de l'année écoulée; or il faut du temps pour préparer et rédiger ces rapports et il serait impossible de le faire pour le 31. C'est la raison pour laquelle la date n'a pas été précisée. Un rapport doit être soumis chaque année et la date du dépôt de ce rapport sera fonction du temps nécessaire à sa rédaction. Ainsi les rapports de vérification des entreprises privées ne sont pas nécessairement déposés le 31.

M. Nault: Il est question, d'une part, de l'année civile et, d'autre part, de l'exercice financier qui, sauf erreur, se termine à la fin du mois d'avril. Nous proposons simplement que le rapport soit soumis en fonction de l'année civile comme c'est le cas pour la Commission de la fonction publique.

M. Lafleur: Mais la clause dit bien «au cours de chaque exercice».

M. Nault: Oui, mais cela laisse entendre qu'il s'agit de l'année financière qui va de la fin mars à avril de l'année suivante.

M. Edwards: À la fin du mois de mars.

M. Nault: C'est exact. Donc cet amendement fait état de l'année civile et il n'est pas dit qu'il faut nécessairement déposer le rapport. . .

M. Lafleur: Il dit «au cours de l'année financière précédente».

Le président: Monsieur Walsh.

M. Nault: Le mot «financière» a été supprimé de notre amendement.

[*Text*]

The Chairman: Yes, so the bottom line of the amendment I believe should read "Service in the preceding year" and delete the word "fiscal".

Mr. Nault: That's right.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, could we not just pass an amendment that requires the Public Service Commission to report on a fiscal year? I believe we have on clause 28. So we're trying to bring both onto a basic fiscal year.

Mr. Lafleur: They're trying to do everything now, Mr. Chairman, on the basis of the fiscal year, including assessment of employees and appraisals and so on to bring it all in line.

Mr. Bellemare: Mr. Chairman, isn't the Public Service Commission required to report on a calendar year now?

Mr. Edwards: Under the existing legislation, the member is correct. Under the clause that has just been read, the Public Service Commission would be obliged to report on a fiscal basis, on the fiscal year.

Mr. Nault: Mr. Chairman, if it's acceptable, we will withdraw our motion. The whole object was to make them consistent and we overlooked the last clause that we zipped by there.

The Chairman: Is there unanimous consent to withdraw?

Some hon. members: Agreed.

Clause 29 as amended agreed to

Clause 30 agreed to

The Chairman: Now we are to 73-B, clause 31.

• 1645

M. Bellemare: J'aimerais retirer les amendements proposés 73b) et 73c).

Clause 31 agreed to

The Chairman: On clause 32, page 74, Mr. Fisher has an amendment.

Mr. Fisher: Yes. Thank you, Mr. Chairman. For clarification, the motion proposes that Bill C-26 be amended at clause 32 by striking out lines 44 and 45 on page 17 and substituting the following therefor:

unless the term of employment is for a period of three months or more or the person has been so employed for a period of three months—

Mr. Couture: On a point of order, we have amendment 74 as being N-30, but this is not what we have as an amendment.

Mr. Fisher: It's the wrong one, all right. The motion is that Bill C-26 be amended at clause 32 by striking out lines 20 to 30 on page 17. Sorry about that. Amendment withdrawn.

The Chairman: Okay, amendment N-30 has been withdrawn.

Mrs. Sparrow: I would like to move that clause 32 of Bill C-26 be amended and perhaps instead of reading the amendment we could take it as read.

[*Translation*]

Le président: C'est exact et à la dernière ligne de l'amendement, il faudrait dire «l'état de la fonction publique au cours de l'année précédente» et en outre supprimer le mot «financière».

M. Nault: C'est exact.

M. Edwards: Monsieur le président, il suffirait d'adopter un amendement imposant à la Commission de la fonction publique l'obligation de soumettre un rapport pour l'exercice. C'est ce qui est prévu notamment à l'article 28. Les deux seraient dès lors basés sur l'exerice financier.

M. Lafleur: Tout se fait en fonction de l'année financière, monsieur le président, y compris les évaluations des employés, pour assurer la cohérence du système.

M. Bellemare: Monsieur le président, le rapport de la Commission de la fonction publique n'est-il pas basé sur l'année civile.

M. Edwards: C'est vrai en ce qui concerne la loi actuellement en vigueur. Mais en application de l'article dont on vient de nous donner lecture, la Commission de la fonction publique serait tenue de rédiger un rapport basé sur l'année financière.

M. Nault: Monsieur le président, nous allons retirer notre motion si tout le monde est d'accord. Nous n'avons pas, en effet, tenu compte de ce dernier article.

Le président: Ai-je le consentement unanime pour retirer cette motion?

Des voix: D'accord.

L'article 29 tel que modifié est adopté

L'article 30 est adopté

Le président: Nous passons maintenant à l'amendement 78-B à l'article 31.

Mr. Bellemare: I wish to withdraw amendments 73(b) and 73(c).

L'article 31 est adopté

Le président: M. Fisher a un amendement à l'article 32, page 74.

M. Fisher: Il est proposé que l'article 32 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution à la ligne 44, page 17 de ce qui suit:

née de moins de trois mois ou ayant travaillé à ce titre pendant

M. Couture: J'invoque le Règlement. Cet amendement ne correspond pas à la page 74.

M. Fisher: Je m'excuse, je me suis trompé. Il est proposé que l'article 32 du projet de loi soit modifié par substitution des lignes 20 à 30 à la page 17. Je retire l'amendement.

Le président: L'amendement N-30 a été retiré.

Mme Sparrow: Je propose de modifier l'article 32 du projet de loi C-36 et je propose en outre qu'il soit considéré que l'amendement a été lu.

[*Texte*]

Amendment agreed to [See *Minutes of Proceedings*]

The Chairman: The Liberal Party, by way of Mrs. Catterall, has submitted some additional amendments, which are in the process of being distributed to the members. The first amendment in this package is 78-A. The amendments are in the same order you received them and haven't been numbered, so the first page is 78-A.

• 1650

Mr. Bellemare, on 78-A.

M. Bellemare: Monsieur le président, les prochains amendements viennent directement de la hanche, sinon du coeur. Je n'ai donc pas de note éditoriale à vous présenter.

I move that clause 32 of Bill C-26 be amended by striking out lines 41 and 42 on page 17.

The Chairman: Have the officials had time to look at this amendment and make comments?

Mr. Edwards: No. Mr. Chairman, I have attempted a personal digestion of the first one, but I cannot claim to have done the other ones yet.

It seems to me, and I will look over my shoulder in a minute at our legal advisers, that 78-A is in conflict with 21.1(3), which says that "the provisions of this Act, other than this section", which is section 21, "do not apply to a person who is appointed under subsection (1)"; and subsection (1) is in fact the appointment of casual employees. The committee has already endorsed 21.1. It has been carried, and I think that makes this one out of order. But again, I am somewhat leery, so I am going to turn around and look at my lawyers. Yes, I am getting a nod. I really haven't had an opportunity to digest these.

Mr. Walsh: Did you say 21.1?

Mr. Edwards: Yes, 21.1(3), which is on page 31 of the briefing book, clause 16. I think it makes this particular amendment redundant, or out of order, whichever is the right term.

Mr. Walsh: Subsection 21.1(3) in clause 16 is a provision placed into the Public Service Employment Act. And forgive me if I betray some gross ignorance here, Mr. Edwards, but we are now dealing with an amendment to the Public Service Staff Relations Act. I am not sure it is evident to me that I see the connection. Perhaps I should.

Mr. Edwards: We are dealing with a spate of sudden amendments. But I had assumed that if these casual employees, as created through appointment under section 21.1, are not employees for the purposes of that act... You are right, the Public Service Staff Relations Act could have them as employees even if the Public Service Employment Act doesn't.

[*Traduction*]

L'amendement est adopté [voir *Procès-verbaux*]

Le président: Mme Catterall, au nom du Parti libéral, a remis plusieurs amendements supplémentaires dont on est en train de vous distribuer le texte. Le premier est l'amendement 78-A. Les amendements sont dans l'ordre dans lequel vous les avez reçus et n'ont pas été numérotés. La première page est donc la 78-A.

Monsieur Bellemare, au sujet de l'amendement 78-A.

Mr. Bellemare: Mr. Chairman, the next amendments come straight from the hip and not from the heart. So, I do not have any editorial comment to make.

Je propose que l'article 32 du projet de loi C-26 soit modifié par suppression de la ligne 42, page 17.

Le président: Est-ce que le fonctionnaires ont eu le temps d'examiner cet amendement et de préparer des commentaires?

M. Edwards: Non, monsieur le président. J'ai essayé d'analyser le premier amendement, mais j'avoue ne pas encore avoir eu le temps de me pencher sur les autres.

J'interrogerai du regard nos conseillers juridiques tout à l'heure, mais il me semble que l'amendement 78-A entre en conflit avec le paragraphe 21.1(3) qui précise que «les dispositions de la présente loi, à l'exception du présent article», c'est-à-dire l'article 21, «ne s'appliquent pas aux personnes visées au paragraphe (1)»; le paragraphe (1) s'applique en l'occurence à la nomination du personnel temporaire. Le comité ayant déjà adopté l'article 21.1, il me semble que cet amendement est superflu. Cependant, je n'en suis pas tout à fait certain et je vais demander confirmation à mes conseillers. Ils hochent la tête en signe d'approbation. Je n'ai pas vraiment eu le temps d'examiner ces amendements.

M. Walsh: Vous avez mentionné l'article 21.1?

M. Edwards: Oui, le paragraphe 21.1(3) qui se trouve à la page 31 du cahier d'information, article 16. Il me semble que ce paragraphe rend redondant ou superflu l'amendement qui vient d'être proposé.

M. Walsh: Le paragraphe 21.1(3) de l'article 16 est une disposition de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Veuillez excuser mon ignorance, monsieur Edwards, mais il me semble que l'amendement qui a été proposé concerne la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Je ne vois pas le rapport entre les deux. C'est peut-être évident pour tout le monde, mais pas pour moi.

M. Edwards: Nous avons tout à coup une grande série d'amendement à examiner. Je suis parti du principe que les employés temporaires engagés en vertu de l'article 21.1 n'étaient pas des fonctionnaires aux termes de la loi... Mais, vous avez raison, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique les reconnaît peut-être comme tels, même si la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ne les considère pas comme des fonctionnaires.

[*Text*]

• 1655

Mr. Nault: Maybe amendment 78-B would explain the intentions of—

The Chairman: Therefore, amendment 78-B is an alternative.

Mr. Nault: Essentially we are suggesting the casual basis be reduced from six months to three months, if I am not mistaken. That is just to explain where we are heading. We are still on amendment 78-A. That is just to give someone a little background as to what we are doing here.

The Chairman: If amendment 78-A does not pass, amendment 78-B is an alternative.

Mr. Couture: Mr. Bellemare, we are going to look at amendment 78-B, that's for sure.

The Chairman: The witnesses have just been handed this amendment, and I think they are trying to determine the implications.

Mrs. Sparrow: That's really unfair to submit amendments so late. Did we make any...

The Chairman: No.

Mr. Nault: The rules don't suggest that at all. You can do it anytime you want.

The Chairman: You can always put amendments at any time. However, the question is whether there was any date by which the bulk of amendments was to be submitted. The committee never determined such a date for that.

Mrs. Sparrow: Thank you.

Mr. Nault: We debate them here. A committee is for debating. So let's debate.

Mr. Edwards: Having conceded that what is in the PSSRA is not of course subject to what is in the PSEA, though I hope they have some logical relationship, the argument we would mount is that the casual employees are quite deliberately set up as a provision that is not part of the regular Public Service. These are people who come in for short periods of time and go out again. They have very limited time with the Public Service.

We cannot envisage the administrative situation that would arise if they had the normal range of activities and rights as other public servants. If they come in for two weeks, I would ask whether they are going to become members of bargaining units and whether they are going to become contributors to pension funds and so on. These people will normally come in for three months and will be gone again.

Mr. Nault: We will just cut our UI rolls down a little bit. You are not suggesting it is out of order then.

Mr. Edwards: No, I withdraw with abject apologies.

Mr. Nault: Thank you.

Amendment negatived

The Chairman: Let's move on then to amendment 78-B. Mr. Bellemare.

[*Translation*]

M. Nault: Peut-être l'amendement 78-B explique les intentions du...

Le président: Par conséquent, on pourrait peut-être remplacer l'amendement proposé par l'amendement 78-B.

M. Nault: Si ma mémoire est bonne, nous proposons essentiellement de réduire la durée de l'emploi temporaire de six à trois mois. Voilà ce que nous visons. Nous en sommes toujours à l'amendement 78-A. Ces explications permettront de mieux comprendre ce que nous faisons.

Le président: Si l'amendement 78-A n'est pas adopté, l'amendement 78-B pourra peut-être le remplacer.

M. Couture: Monsieur Bellemare, nous allons certainement examiner l'amendement 78-B.

Le président: Les témoins viennent juste de prendre connaissance de cet amendement. Je pense qu'ils essaient d'en déterminer les conséquences.

Mme Sparrow: Ce n'est vraiment pas bien de présenter des amendements si tard. Avons-nous fait des...

Le président: Non.

M. Nault: Le Règlement permet de présenter des amendements n'importe quand.

Le président: On peut présenter des amendements à n'importe quel moment. Cependant, il faut vérifier s'il n'y avait pas une date limite pour le dépôt de la plus grande partie des amendements. Le comité n'a jamais imposé une telle limite.

Mme Sparrow: Merci.

M. Nault: Nous sommes ici pour débattre. C'est la fonction même d'un comité. Alors, poursuivons le débat.

M. Edwards: Si je reconnais que les dispositions de la la LRTFP ne sont pas les mêmes que celles de la LEFP, j'espère néanmoins que ces deux lois se fondent sur la même logique. A notre avis, la disposition relative au personnel temporaire précise expressément que cette manoeuvre ne fait pas partie intégrante de la fonction publique. Il s'agit d'employés qui sont engagés de manière temporaire. Ils travaillent pendant un temps très limité au sein de la fonction publique.

Il est difficile d'envisager la situation administrative à laquelle on ferait face s'ils avaient les mêmes activités et droits que les autres fonctionnaires. Est-ce qu'un employé engagé pour deux semaines pourrait faire partie des comités de négociation et, contribuer au fonds de retraite, etc? Le personnel temporaire ne demeure généralement pas en fonction plus de trois mois.

M. Nault: Il faudra simplement réduire un peu nos listes d'assurance-chômage. Vous n'affirmez plus que l'amendement est irrecevable?

M. Edwards: Non et je vous prie de m'en excuser.

M. Nault: Merci.

Amendement rejeté

Le président: Passons maintenant à l'amendement 78-B. Monsieur Bellemare.

[*Texte*]

Mr. Bellemare: I move that subclause 32.(2) of Bill C-26 be amended by striking out lines 41 and 42 on page 17 and substituting the following therefor:

(g) a person employed on a casual basis, unless the person has been so employed for a period of three months or more,

• 1700

Mr. Nault: Mr. Chairman, I would be very interested in the department's explanation as to where six months came from. It seems to me that an individual working six months, which is presently what you're suggesting, is a heck of a long time for someone to be classified as casual. Am I correct? Is it six months? It's 100-odd—

Mr. Edwards: Mr. Chairman, the provision is an appointment for 90 days or less. There is further provision for an extension for a similar period, which would make it six months, but that will not be the regular pattern. The regular pattern is to appoint someone for a three-month period, but there has to be some flexibility in case circumstances radically change.

Mr. Nault: So you're suggesting that only under extreme conditions would you be giving people extensions of more than three months without suggesting—

Mr. Edwards: I wouldn't attempt to put "extreme" around it, but that would not be the intent at the time of the recruitment. At the time of the recruitment it is to recruit someone for work that is intended to last no more than 90 days.

Mr. Nault: Can you give me a number of how many casuals you have presently working for the Public Service?

Mr. Edwards: We have a whole series under exclusion orders, I guess, with major departments. If I can recall correctly, it goes as high as 15.000 in the case of one department, National Defence.

Mr. Len Sliviniski (Director General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission): We have approximately 20,000 appointments every year. Those are appointments, not the number of people. The number of people can come in, go out, come in, go out. So in terms of the exclusion orders we have, there about 20,000 appointments per year.

Mr. Edwards: We estimate that 13,000 will be with National Defence.

Mr. Slivinski: Yes.

Mr. Nault: So roughly 7,000 are within the Public Service as we know it.

Mr. Edwards: No, these are civilian employees, so they would be regular—

Mr. Nault: They're civilian employees working for the Department of National Defence.

Mr. Edwards: Yes. They come in for short-term periods, working on the refitting of ships, perhaps.

Mr. Nault: My following question, obviously, is to try to get some sense of the reasoning behind needing the extension of more than three months.

[*Traduction*]

M. Bellemare: Je propose que le paragraphe 32.(2) du projet de loi C-26 soit modifié par substitution de la ligne 42, page 17, de ce qui suit:

g) employées à titre occasionnel et ayant travaillé à ce titre pendant moins de trois mois.

M. Nault: Monsieur le président, j'aimerais demander au représentant du ministère quelles sont les raisons qui les ont amenés à fixer cette période à six mois. Il me semble que six mois c'est une période assez longue pour une personne qui est considérée comme employé à titre occasionnel. S'agit-il bien de six mois? Environ une centaine...

M. Edwards: Monsieur le président, il est question d'une nomination pour une durée de moins de 90 jours. Cette période pourra être prolongé jusqu'à six mois, mais ce ne sera pas la pratique courante. Actuellement, les employés à titre occasionnel sont nommés pour une période de trois mois, mais il faut prévoir une certaine souplesse, au cas où les circonstances changeraient radicalement.

M. Nault: Par conséquent, vous envisagez de prolonger la période au-delà de trois mois uniquement dans certaines conditions extrêmes...

M. Edwards: J'éviterai de parler de conditions «extrêmes», mais l'intention, au moment de l'embauche, serait de recruter un employé pour une période qui ne dépasserait pas 90 jours.

M. Nault: Pouvez-vous nous donner une idée du nombre d'employés à titre occasionnel qui travaillent actuellement au sein de la Fonction publique?

M. Edwards: Je crois que les grands ministères embauchent beaucoup d'employés en vertu des décrets d'exclusion. Si j'ai bonne mémoire, il y en a jusqu'à 15,000 à la Défense nationale.

M. Len Sliviniski (directeur général, Élaboration des programmes (dotation), Commission de la Fonction publique): Il y a environ 20,000 nominations chaque année. Il s'agit de nominations et non pas de personnes. Le nombre d'employés est variable, mais il y a chaque année environ 20,000 nominations en vertu des décrets d'exclusion.

M. Edwards: D'après les estimations, 13,000 sont employés par la Défense nationale.

M. Slivinski: C'est exact.

M. Nault: Par conséquent, il y a environ 7,000 employés de ce type dans la Fonction publique.

M. Edwards: Non, ce sont des employés civils...

M. Nault: Ce sont des employés civils qui travaillent pour le ministère de la Défense nationale.

M. Edwards: Oui, ce sont des employés engagés pour une brève période, par exemple pour la remise en état des navires.

M. Nault: Ma question suivante cherche évidemment à savoir pour quelle raison il est nécessaire d'étendre la période à plus de trois mois.

[*Text*]

How many out of those particular 20,000 do you give these extensions to or reappoint on a regular basis for us to get a sense. . .? Of course, the argument being put by many is that we reappoint so that we do not have to give them benefits for them to fall under the collective bargaining unit, as would normal civil servants.

The argument and question I'm putting is whether this is a way of going around that or something that you need as managers. I think it would be a fair question—and an answer that would be forthcoming—to ask just how many of these are reappointed for longer than three months. Is that number available?

Mr. Slivinski: That number would not be available because the exclusion order as we now have it allows the appointment of casuals up to six months. So what we are doing in this particular bill is reducing that to three months.

Mr. Nault: Well, you're not really. You're giving yourself the ability to go to six months in a—

Mr. Slivinski: Quite correct.

Mr. Nault: Well, we all know darn well that this is what will happen. I just want to know why you would even bother going to three months if you're doing it for six months now on a regular basis.

Why are we playing footsie with each other? What is it that you want? Do you want six months, three months, two months? What is necesssary for the administration of this place to work most effectively? I guess that's the question I'm asking.

You're suggesting that it's not necessary to go, in most cases, over three months. But then you put a provision in the act that allows you to do this in circumstances that are not under your control—whatever that means, I suppose.

Mr. Edwards: As the member will appreciate, there is quite a history to this clause and indeed to other clauses in here. Some of that history is discussions with the bargaining agents.

Traditionally, all terms of under six months would be covered off in the same manner. As you will see in here, it says:

> a person employed on a term basis, unless the person has been so employed for a period of three months or more,

We believe we can extend full rights to a term employee after three months rather than six months, as we've done traditionally.

Now we're trying to draw the casual into the same timeframe with little leeway that in the event the 90 days is not enough to do the tradesman's job in the dockyard or complete a report on X, Y, or Z, if it needs a few more days, there is a bit of leeway but not much more leeway. So it's up to six months and then out, finished.

[*Translation*]

Pouvez-vous nous dire combien de ces 20,000 nominations font l'objet d'une prolongation ou d'une nouvelle nomination? Certains prétendent, bien entendu, que nous réembauchons ces personnes de manière à ne pas être tenus de leur donner les avantages prévus pour les fonctionnaires dans les conventions collectives.

J'aimerais savoir si cette façon de procéder vise à vous soustraire à cette obligation ou s'il s'agit d'une formule dont vous avez besoin en tant que gestionnaire. Je crois qu'il est tout à fait raisonnable de vous demander combien de ces employés sont renommés pour une période supérieure à trois mois? Est-ce que vous connaissez ce chiffre?

M. Slivinski: Ce chiffre n'est pas disponible, étant donné que le décret d'exclusion autorise actuellement la nomination d'employés à titre occasionnel pour une période maximale de six mois. Nous proposons, dans le projet de loi, de ramener cette période à trois mois.

M. Nault: Vous ne le faites pas vraiment puisque vous vous donnez la possibilité de prolonger cette période jusqu'à six mois. . .

M. Slivinski: C'est exact.

M. Nault: Nous avons tous pertinemment que cela se passera de cette manière en pratique. Je me demande même pourquoi vous prenez la peine de ramener cette période à trois mois, alors qu'actuellement vous la prolongez régulièrement jusqu'à six mois.

Pourquoi jouez-vous au chat et à la souris? Que voulez-vous vraiment: six mois, trois mois ou deux mois? Qu'est-ce qui est nécessaire à l'administration pour fonctionner de la manière la plus efficace? Voilà ce que je veux savoir.

D'après vous, il n'est pas nécessaire, dans la plupart des cas, de dépasser trois mois. Et pourtant, vous proposez d'inclure dans la loi une disposition qui permet d'agir de la sorte dans des circonstances qui échappent à votre contrôle.

M. Edwards: Mon interlocuteur sait certainement que cet article et beaucoup d'autres articles de la loi ont fait l'objet de nombreuses discussions, notamment avec les agents de négociations.

De tout temps, les personnes employées pour moins de six mois sont traitées de la même manière. Or, la disposition se présente comme suit:

> Employées pour une durée déterminée et ayant travaillé à ce titre pendant moins de trois mois;

Nous estimons que nous pouvons accorder tous les droits d'un fonctionnaire à une personne employée à titre occasionnel au bout de trois mois plutôt que six, comme nous l'avons toujours fait.

Nous essayons de faire la même chose pour les employés occasionnels en nous laissant un peu plus de latitude, au cas où 90 jours ne suffiraient pas à un ouvrier maritime ou à un employé ayant pour tâche de rédiger un rapport sur X, Y ou Z. Nous nous accordons quelques jours de plus, un peu plus de souplesse, mais pas beaucoup. Nous nous donnons donc jusqu'à six mois.

[*Texte*]

• 1705

Mr. Slivinski: If I may just give one example to support what Mr. Edwards is saying, if a cook or a member of a ship's crew became sick suddenly and the ship was pulling out the next day you would want to hire somebody very quickly and bring them on board. Now, ships very rarely go out for more than six months, but they could go out for three months plus one day, so what do you do with the individual, being out in the ocean, on the ship? You want some flexibility, and that is the intent of this amendment.

Mr. Nault: That was the question I asked Mr. Edwards. The period was previously six months, so if that is the case I don't understand why we are fooling around with this amendment, why the text didn't stay the way it was before, and why you feel the necessity to go to three months or more. I don't understand that. Or was it just that somebody in the Department of Justice was trying to make the clause work?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I am so tempted, for the sake of humour, to propose an amendment to put the period back to six months, but I can't do so. Only the government can put forth an amendment.

There really is a desire to limit the use of this kind of employee. We do not want a subsidiary labour force starting to emerge that stays on and on. We would like to make it a very clear signal that if you intend to have work done that will last more than 90 days, don't take the casual route. If, however, you do take the casual route for employees, believing the work will take 90 days, and it takes 90 days plus one or even plus 60 days, and if the hiring was done honestly, up-front, let the term expand, but don't encourage the use of casual employment as a routine way of getting six months of work.

Mr. Bellemare: We are moving away from P-Ys, Mr. Chairman, to straight operational budgets. Following Mr. Edwards' example, a manager would say he or she has some difficulty in moving away from the casual employees because he will need them and wants to just keep on repeating their terms as he needs them, then he can suddenly drop them, but since he wants to play with his budget he doesn't want to be boxed in by hiring someone for a long-term period. So this manager keeps on using casual employees on and off. Isn't that a risk?

Mr. Edwards: I think it's more of a risk under the present provision, where there are person-year controls, that departments will try to find ways of maximizing flexibility by using temporary help agencies and so on. Getting rid of the person-year controls puts the decision squarely on the manager. If you have long-term work or work lasting more than six months you should recruit, because there is no longer an impediment through a person-year control.

So there is, on balance, a greater safeguard from the single operating budget than from these multiple controls, which always force you look to alternatives to person-years. But it is something we will track and I am sure

[*Traduction*]

M. Slivinski: J'aimerais tout simplement illustrer par un exemple ce que vient de dire M. Edwards. Quand le cuisinier ou un membre de l'équipage tombe brusquement malade la veille de l'appareillage d'un navire, il faut bien embaucher quelqu'un très rapidement pour le remplacer. Les navires partent rarement pour plus de six mois, mais, il peut arriver qu'ils partent pour trois mois plus un jour. Que faire alors des personnes qui ont été embauchées d'urgence et qui se trouvent, trois mois plus tard, sur un bâtiment qui navigue en plein milieu de l'océan? Il nous faut une certaine souplesse et c'est justement ce que nous procure cet amendement.

M. Nault: J'avais posé une question à M. Edwards. Je ne comprends pas pourquoi nous discutons de cet amendement puisque la période était jusqu'à présent de six mois. Je ne comprends pas pourquoi le texte initial n'a pas été maintenu et pourquoi vous jugez nécessaire de porter la période à trois mois ou plus. Cela me dépasse. À moins qu'un fonctionnaire du ministère de la Justice ait essayé d'appliquer la clause à la lettre?

M. Edwards: Monsieur le président, je suis tenté de proposer, question de faire un peu d'humour, un amendement rétablissant la période à six mois. Malheureusement, je ne peux pas le faire, puisque seul le gouvernement peut présenter un amendement.

Nous voulons vraiment limiter le recours à ce type d'employé. Nous voulons éviter qu'une main d'oeuvre auxiliaire s'installe peu à peu. Nous voulons faire savoir très clairement aux gestionnaires qu'il est préférable de ne pas embaucher d'employés à titre occasionnel s'ils prévoient que la tâche à exécuter durera plus de 90 jours. Si toutefois un gestionnaire décide d'embaucher un employé à titre occasionnel, estimant de bonne foi que le travail durera 90 jours et qu'il dure en fait un jour ou même 60 jours de plus, nous pouvons accepter la prolongation de la période, mais nous ne voulons pas encourager le recours systématique à des employés occasionnels pour des tâches d'une durée de six mois.

M. Bellemare: Monsieur le président, nous nous éloignons des années-personnes pour aborder des questions qui relèvent plutôt des budgets opérationnels. D'après l'exemple que nous a donné M. Edwards, certains gestionnaires ont de la difficulté à renoncer à embaucher de manière répétitive des employés occasionnels étant donné qu'ils ne veulent pas, pour des raisons budgétaires, se résoudre à embaucher un employé à plus long terme. Est-ce qu'il y a un risque à embaucher des employés à titre occasionnel, de manière répétitive?

M. Edwards: À cause des dispositions actuelles de la loi, qui imposent un contrôle des années-personnes, les ministères sont incités à trouver des formules plus souples en faisant appel à des agences de travail temporaire. Si l'on supprime le contrôle des années-personnes, c'est aux gestionnaires qu'il incombrera de prendre une décision. Dans le cas d'un travail à long terme ou d'un projet durant plus de six mois, il faudrait recruter un nouvel employé puisque le contrôle des années-personnes cessera d'y faire obstacle.

L'un dans l'autre, le budget de fonctionnement présente une plus grande garantie que ces contrôles multiples qui poussent toujours les gestionnaires à trouver des solutions de rechange à l'embauche d'employés permanents. Cependant,

[*Text*]

parliamentarians will track to see what happens. We are living in a world of very rapid change and people are building up flexibilities to be able to accommodate themselves to that rapid change.

Amendment negatived

The Chairman: On page 79, clause 32, we have amendment N-31, moved by Mr. Fisher.

Mr. Fisher: The New Democrats do make an amendment to Bill C-26 and we recommend that it be amended at clause 32 by striking out lines 44 and 45 on page 17 and substituting the following therefor:

unless the term of employment is for a period of three months or more or the person has been so employed for a period of three months or more,

The reason, which refers to term employees, is to ensure that if they are there for more than three months their status as an employee goes back to the date of employment. I think the wording clarifies that.

• 1710

Mr. Edwards: I'm nervous of the implications of what I'm about to say, but the officials have no problem with that amendment.

Mr. Fisher: I didn't think you would. That's an eminently fair proposal and I certainly do believe that your responses reflect that.

The Chairman: Has Mr. Fisher gone out and bought any lottery tickets lately?

Mr. Fee: Actually I have a couple. I could give you some.

The Chairman: Can I call the question on N-31?

Amendment agreed to

The Chairman: Moving on now to amendment 80-A...

Mr. Bellemare: I move that clause 32.(2) of Bill C-26 be amended by striking lines 44 and 45 on page 17 and substituting therefor:

unless (1) a person has been so employed for three months or more, or (2) terminal employment was for a period of three months or more, or (3) the person was employed for a period of three months or less during which period the person was notified that the period of employment would be extended to three months or more,

Mrs. Sparrow: On a point of order, can you do that?

The Chairman: We just amended those lines here.

Mrs. Sparrow: Now we're going to wait them out.

Mr. Nault: In essence it should have been an amendment to the amendment and that's exactly what this is.

The Chairman: I want to check here, because this shows amendment to N-31.

[*Translation*]

c'est une question qui retiendra notre attention et que les parlementaires continueront certaiement à suivre. Nous vivons dans un monde qui évolue rapidement. Dans lequel les gens essaient de mettre au point les formules qui leur donne la souplesse nécessaire pour s'adapter aux changements.

L'amendement est rejeté

Le président: À la page 79, M. Fisher propose l'amendement N-31 concernant l'article 32.

M. Fisher: Les néo-démocrates présentent un amendement au projet de loi C-26 et proposent que l'article 32 soit modifié par substitution, à la ligne 44, page 17, de ce qui suit:

née de moins de trois mois ou ayant travaillé à ce titre pendant.

Cet amendement vise à ce que le statut d'un employé pour une durée déterminée qui demeure en poste pendant plus de trois mois soit pris en considération à compter de sa date d'entrée en fonction. Il me semble que le libellé de l'amendement est clair à ce sujet.

M. Edwards: Les conséquences de ce que je vais dire m'inquiètent un peu, mais cet amendement ne pose aucun problème aux fonctionnaires.

M. Fisher: J'en étais persuadé, et je suis certain que vous avez été sensible à la grande équité de l'amendement proposé.

Le président: Est-ce que vous avez acheté des billets de loterie récemment, monsieur Fisher?

M. Fee: J'en ai quelques-uns et je pourrais vous en vendre si vous le voulez.

Le président: Peut-on se prononcer sur l'amendement N-31?

L'amendement est adopté

Le président: Passons maintenant à l'amendement 80-A...

M. Bellemare: Je propose que le paragraphe 32.(2) du projet de loi C-26 soit modifié par substitution des lignes 44 et 45, page 17, de ce qui suit:

née (1) sauf si cette personne a travaillé à ce titre pendant trois mois ou plus (2) lorsque l'emploi était d'une durée déterminée de trois mois ou plus, ou (3) lorsque l'employé a été embauché pour une période de trois mois ou moins au cours de laquelle il a été avisé que la durée de l'emploi serait prolongée de trois mois ou plus,

Mme Sparrow: Je ne pense pas que cela soit permis par le règlement.

Le président: Nous venons de modifier ces lignes.

Mme Sparrow: Eh bien, maintenant, nous allons devoir y jeter un coup d'oeil.

M. Nault: En fait, il s'agit d'un sous-amendement à l'amendement qui vient d'être présenté.

Le président: Je dois vérifier, puisque cet amendement modifie l'amendement N-31.

[*Texte*]

Mr. Nault: Both one and two are exactly the same as the NDP's. It has one at the end here, in addition to the clarification.

Mr. Couture: It's too late.

Mr. Nault: It's never too late, my friend. It's meant to clarify the word "term", that's all. The clearer it is, the better it is for everybody when you're dealing with employers and employees.

The Chairman: Again, it is one of the difficulties with the amendments coming in the day of. We have already moved an amendment to 44, 45.

Mr. Couture: It's been voted and agreed to.

The Chairman: It was voted and agreed to and I would need unanimous consent to reopen it.

Mr. Nault: Mr. Chairman, before you do that, we'd be prepared to withdraw the motion because we know what unanimous consent we will get. We'll withdraw the motion and we'll bring it up at another time, if you so wish, at the report stage rather than lose it here.

The Chairman: Amendment 80-A has been withdrawn. However, the chair apologizes to the committee members because we did have it there and I should have noted it as a subamendment to the amendment, so I apologize to Mrs. Catterall in her absence.

Moving on then to N-32, we're dealing with now lines 46 and 47.

Mr. Fisher: Mr. Chairman, we propose that clause 32 be amended by striking out lines 46 and 47 on page 17. The effect of that is to remove that reference altogether. Why is a person employed by or under the board not an employee?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, it is quite common practice in this country for employees of Treasury Board or equivalent central agencies to be excluded from the staff relations provisions, i.e., they do not participate in bargaining because of perceived conflict of interest.

• 1715

Mr. Fisher: Totally? No one at all from the...? Okay, then. Do you have janitorial staff?

Mr. Edwards: I am not with the Treasury Board, but I do not believe Treasury Board would have janitorial staff on strength. I assume that is a contract service, but I do not know.

Mr. Lafleur: There might be some working for the Department of Public Works.

Mr. Edwards: Public Works, but not Treasury Board.

Mr. Fisher: I was starting, with apologies to those aforementioned people, at the lower levels of the echelons, I would assume. Clerical people?

[*Traduction*]

M. Nault: Les numéros 1 et 2 sont exactement les mêmes que dans l'amendement du NPD. La troisième condition n'apparaît qu'à titre d'éclaircissement.

M. Couture: C'est trop tard.

M. Nault: Il n'est jamais trop tard, mon cher. L'amendement apporte des précisions sur l'expression «durée déterminée», c'est tout. Plus cette notion est claire, plus ce sera facile pour les employeurs et les employés.

Le président: C'est le genre de difficulté que l'on rencontre avec les amendements présentés le jour même. Nous avons déjà adopté un amendement concernant les lignes 44 et 45.

M. Couture: Nous avons voté sur cet amendement et l'avons adopté.

Le président: Nous avons voté et adopté cet amendement et il faudrait le consentement unanime des membres du comité pour y revenir.

M. Nault: Monsieur le président, nous préférons retirer la motion, car nous savons ce qui arrivera si vous demandez le consentement unanime des membres du comité. Nous allons retirer la motion pour éviter qu'elle soit rejetée, car nous espérons être en mesure de la présenter à nouveau, peut-être à l'étape du rapport.

Le président: L'amendement 80-A est réservé. Toutefois, je prie les membres du comité de m'excuser puisque nous avions cet amendement sous les yeux et que j'aurais dû me rendre compte qu'il s'agissait d'un sous-amendement à l'amendement précédent. Je présente également mes excuses à Mme Catterall qui est absente en ce moment.

Passons maintenant à l'amendement N-32 qui porte sur les lignes 46 et 47.

M. Fisher: Monsieur le président, nous proposons que l'article 32 soit modifié par suppression des lignes 46 et 47, page 17. C'est amendement a pour effet de supprimer totalement cette disposition. Pourquoi une personne employée par la Commission ou relevant de son autorité ne peut-elle pas être considérée comme un fonctionnaire?

M. Edwards: Monsieur le président, il est courant au Canada que les employés du Conseil du Trésor ou des autres organismes centraux ne puissent pas se prévaloir des dispositions relatives aux relations de travail, c'est-à-dire qu'ils ne prennent pas part aux négociations, en raison de l'apparence de conflits d'intérêt.

M. Fisher: Absolument tous? Aucun des employés...? Ah, bon. Est-ce que vous avez du personnel d'entretien?

M. Edwards: Je ne fais pas partie du Conseil du Trésor, mais je ne pense pas que le Conseil du Trésor compte des employés d'entretien parmi son personnel. Je suppose que l'entretien est exécuté à contrat.

M. Lafleur: Le ministère des Travaux publics doit bien avoir du personnel d'entretien.

M. Edwards: Les Travaux publics, oui, mais pas le Conseil du Trésor.

M. Fisher: Je prie le personnel d'entretien de m'excuser, mais j'ai commencé par le personnel des échelons les plus bas. Qu'en est-il des commis aux écritures?

[*Text*]

Mr. Edwards: Oh, yes, and handling very sensitive files and information.

I might add, Mr. Chairman, that there is as well the same provision for the Public Service Staff Relations Board, for the same reason. I had my attention drawn to that.

Mr. Fisher: I hear your explanation, but it is... Okay.

Amendment negatived

The Chairman: We are now on page 81-A, Mr. Bellemare.

M. Bellemare: Monsieur le président, je propose

that clause 32 of Bill C-26 be amended by striking out lines 14 to 17 on page 18 and substituting the following:

(3) The definition of "grievance" in section 2 of the said Act is repealed and the following is substituted:

""grievance" means a complaint, in writing, presented in accordance with the Act by an employee or on behalf of the employee and one or more other employees, or a complaint, in writing, presented in accordance with the Act by a bargaining agent acting on its own behalf or on behalf of one or more employees, except that

I will leave

à mon voisin la tâche de donner une explication.

Mr. Nault: Mr. Chairman, the definition of "grievance" in the act, our explanation is too broad in its range for employees, in conformity with the principles enunciated in the freedom of association provisions of the Canadian Charter. I do not see any reason why that cannot be done. It seems to me to be somewhat self-explanatory.

I know this is somewhat of a big change, something the officials may want to mull over a little bit. And of course you are correct, when these kinds of amendments are put forward without previous knowledge by the department, it makes it a bit more difficult. But that is the rationale.

Mr. Edwards: I am unhappy to say, Mr. Chairman, that without taking time to delve into this, we are unable to react off the top of our heads. I guess that is the right part of the body. We obviously need more time. This is a complicated section of definitions. We need legal advice. I am in the hands of the committee. I think our present wording is fine, but...

The Chairman: Mr. Nault, maybe you could...

Mr. Nault: Mr. Chairman, if it would please the committee, we would be more than willing to pull it and bring it back at a later date to have this particular issue discussed. I think it is an important one: to make sure it conforms with the provisions of the Charter. We certainly do not want to have to revisit it because of a challenge to the Charter down the line somewhere.

[*Translation*]

M. Edwards: Ce sont des employés qui manipulent des dossiers et des données très délicates.

J'aimerais ajouter, monsieur le président, qu'il existe des dispositions identiques, pour les mêmes raisons, dans le cas de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. On a attiré mon attention là-dessus.

M. Fisher: Je comprends vos explications, mais... Très bien.

L'amendement est rejeté

Le président: Passons maintenant à la page 81-A. Monsieur Bellemare.

Mr. Bellemare: Mr. Chairman, I propose

que l'article 32 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 14 à 17, page 18, de ce qui suit:

(3) La définition de «grief», à l'article 2 de la même loi, est abrogée et remplacée par ce qui suit:

« «grief» plainte écrite déposée conformément à la présente loi par un fonctionnaire ou pour le compte du fonctionnaire et d'un ou plusieurs autres fonctionnaires; ou plainte écrite déposée conformément à la présente loi par un agent de négociation, soit pour son propre compte, soit pour le compte d'un ou de plusieurs employés. Les dispositions de la présente loi relative aux griefs s'appliquent par ailleurs

Je vais laisser

my neighbour will give more explanations.

M. Nault: Monsieur le président, la définition que donne actuellement la loi du terme «grief» est, à notre avis, trop large pour les fonctionnaires, conformément aux principes énoncés dans les dispositions de la Charte canadienne concernant la liberté d'association. À mon avis, il n'y a aucune raison pour que notre amendement ne soit pas adopté. Il me semble que cela va de soi.

Je sais que le changement est de taille et que les fonctionnaires voudront peut-être y réfléchir. Vous avez d'ailleurs raison de souligner que la tâche des fonctionnaires du ministère est beaucoup plus difficile lorsque ce genre d'amendement est présenté au dernier moment. Mais il y a des raisons à cela.

M. Edwards: Malheureusement, monsieur le président, nous sommes dans l'impossibilité de commenter cet amendement sans prendre le temps d'y réfléchir plus longuement. Il nous faut un peu plus de temps, car il s'agit là d'un article complexe des définitions. Nous devons demander un avis juridique. C'est au comité de décider. Le libellé actuel de la loi ne me semble pas poser problème...

Le président: Monsieur Nault, peut-être pourriez-vous...

M. Nault: Monsieur le président, si telle est la volonté du comité, nous pouvons réserver notre amendement afin de le représenter à une date ultérieure. Il s'agit, à mon avis, d'un amendement important qui assure la conformité avec les dispositions de la Charte. Personne ne souhaite en effet avoir à revenir sur ces dispositions à la suite d'une contestation en vertu de la Charte.

[*Texte*]

• 1720

The Chairman: Okay. Do I have unanimous consent to withdraw?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: Amendment 81-A has been withdrawn with unanimous consent.

Mr. Nault: With the proviso that we will be able to come back and revisit it tomorrow?

The Chairman: No, you've withdrawn it. You'll have to bring it back, I guess, at report stage. I was assuming that you would bring it back at report stage in the House of Commons.

Mr. Nault: No problem. We can do it there or do it here. It doesn't make any difference to me. It will give me more time to talk in the House. Everybody watches you there, nobody watches you here.

The Chairman: Oh, no. We're all watching.

Clause 32 as amended agreed to on division

On clause 33

The Chairman: Clause 33, page 83. Mr. Fisher.

Mr. Fisher: Do I have the right portions, Mr. Chairperson, lines 39 to 44? Do we all have that?

The Chairman: Yes.

Mr. Fisher: The New Democrats would propose that Bill C-26 be amended in clause 33 by striking out lines 39 to 44 on page 19 and substituting the following thereto:

> (a) position the occupant of which has the authority to implement recommendations pertaining to the formulation and determination of any policy or program of the Government of Canada

The wording of the bill is much looser than that. This tightens it up, and "a significant degree" is a rather nebulous term. We are proposing that "significant degree" reference be removed.

Mr. Edwards: The implications of the amendment are that top advisers to the government should not be excluded from being members of bargaining units, which would certainly be a broader definition than what we have today. I don't believe there's any desire on the part of the government to increase the number of people who are excluded in their role as top advisers to the government.

Mr. Nault: That's the reason why they created another level.

Mr. Fisher: Iif I may then ask for some clarification, what does "significant degree" mean?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I was certain that was going to come up. We have proposed an amendment, I believe, to change it from "significant" to "substantial".

Mr. Fisher: Wow!

The Chairman: This was a debate that came up very early, the difference between "significant" progress and "substantial" progress.

[*Traduction*]

Le président: Très bien. Est-ce que tous les membres du Comité acceptent, à l'unanimité, le retrait de cet amendement?

Des voix: D'accord.

Le président: Le retrait de l'amendement 81-A est accepté à l'unanimité.

M. Nault: À condition que nous puissions y revenir demain.

Le président: Ce ne sera pas possible, puisque vous l'avez retiré. Il faudra attendre l'étape du rapport pour le présenter de nouveau. Je partais du principe que vous l'auriez présenté au moment du rapport à la Chambre des communes.

M. Nault: Que ce soit ici ou là-bas, il n'y a aucune différence. J'aurai plus de temps pour en parler à la Chambre. À la Chambre, tout le monde vous regarde, ce n'est pas comme ici.

Le président: Ce n'est pas vrai nous sommes tous attentifs.

L'article 32 modifié est adopté à la majorité

Article 33

Le président: Article 33, page 83. Monsieur Fisher.

M. Fisher: Est-ce que j'ai le bon passage, monsieur le président, en l'occurrence les lignes 35 et 36? Est-ce que nous sommes tous d'accord sur le passage?

Le président: Oui.

M. Fisher: Les néo-démocrates proposent que l'article 33 du projet de loi C-26 soit mofidié par substitution, aux lignes 35 et 36, page 19, de ce qui suit:

> a) leurs titulaires ont pouvoir de mettre en oeuvre des recommandations relatives à

Le libellé du projet de loi est beaucoup plus vague. L'amendement que nous proposons vise à le rendre plus précis. L'expression «de façon notable» est plutôt vague. Nous proposons de la supprimer.

M. Edwards: L'amendement a pour conséquences que les conseillers supérieurs du gouvernement ne seront pas exclus des comités de négociations, ce qui représente sans aucun doute un élargissement de la définition actuelle. Nous ne pensons pas que le gouvernement souhaite augmenter le nombre de personnes exclues en raison de leurs fonctions de conseiller supérieur du gouvernement.

M. Nault: C'est la raison pour laquelle un autre niveau a été créé.

M. Fisher: J'aimerais alors vous demander de m'expliquer ce que signifie l'expression «de façon notable».

M. Edwards: Monsieur le président, j'étais sûr que cette question me serait posée. Je crois que nous avons proposé un amendement visant à remplacer «notable» par «substantiel».

M. Fisher: Quelle audace!

Le président: Très vite, le débat a porté sur la différence entre «progrès notable» et «progrès substantiel».

[*Text*]

Mr. Fisher: It is something I've been familiar with for the last 25 years, I'd suggest.

Amendment negatived: nays 4; yeas 3.

The Chairman: We are now turning to page 85. Mr. Soetens.

Mr. Soetens (Ontario): Thank you, Mr. Chairman, I'd be happy to move amendment 85, which is available for all to see, rather than my going through and reading it, unless you insist on its being read.

The Chairman: Mr. Soetens has read into the record government amendment 11, which adds this word "substantial".

Amendment agreed to [*See Minutes of Proceedings*]

The Chairman: Next, N-34, Mr. Fisher. On page 87.

• 1725

Mr. Nault: Mr. Chairman, we have one that is somewhat similar: 83-A is somewhat similar. You may want to have the clerk. . .

The Chairman: We also have amendment 88-A, which is very similar, so there would probably be a subamendment here.

Mrs. Sparrow: Which one is the sub?

The Chairman: We are back to amendment N-34. Mr. Fisher.

Mr. Fisher: Okay. Yes, we would propose an amendment in clause 33 by striking out lines 15 to 17 on page 20 and substituting the following therefor:

conflict of interest; and

Mr. Couture: Would it be possible to ask the member to read—

Mr. Fisher: The whole clause.

Mr. Couture: —the line 15 to 17 the way you are looking at it?

Mr. Soetens: It is right there, "conflict of interest and".

Mr. Fisher: I can do that.

Mr. Couture: Sure, go ahead.

Mr. Fisher: I can read them both.

Mr. Couture: Sure. The way that you would like them to be amended.

The Chairman: Could you read the whole 5.1.(1)(d)?

Mr. Fisher: Yes. The way it would read, okay.

> a position the occupant of which has duties and responsibilities not otherwise described in subsection and who in the opinion of the Board should not be included in the bargaining unit for reasons of conflict of interest or. . .

[*Translation*]

M. Fisher: Je connais ce genre de débat depuis 25 ans.

L'amendement est rejeté par 4 voix contre 3.

Le président: Nous passons maintenant à la page 85. Monsieur Soetens.

M. Soetens (Ontario): Merci monsieur le président. J'ai le plaisir de présenter l'amendement 85. Je ne vais pas lire cet amendement puisque nous l'avons tous sous les yeux, à moins que vous insistiez.

Le président: Monsieur Soetens a lu l'amendement 11 du gouvernement pour consignation au procès-verbal. Cet amendement consiste à ajouter le mot «notable».

L'amendement est adopté [*Voir les Procès-verbaux et témoignages*]

Le président: Nous passons maintenant à l'amendement N-34, page 87. Monsieur Fisher.

M. Nault: Monsieur le président, notre amendement 83-A est pratiquement le même. Peut-être pouvez-vous demander au greffier. . .

Le président: L'amendement 88-A étant, lui aussi, très semblable, un sous-amendement sera probablement présenté.

Mme Sparrow: Quel est le sous-amendement?

Le président: Nous en sommes à l'amendement N-34. Monsieur Fisher.

M. Fisher: Nous proposons que l'article 33 soit modifié par substitution, aux lignes 10 et 11, page 20, de ce qui suit:

de conflits d'intérêts;

M. Couture: Est-il possible de lire l'article. . .

M. Fisher: Tout l'article?

M. Couture: . . .les lignes 10 et 11, telles que modifiées?

M. Soetens: L'amendement se résume à «deux conflits d'intérêts».

M. Fisher: Je peux lire l'article.

M. Couture: Allez-y, je vous en prie.

M. Fisher: Je peux lire les deux.

M. Couture: Allez-y. Lisez l'article tel que vous voulez le modifier.

Le président: Pouvez-vous lire intégralement l'alinéa 5.1.(1)d)?

M. Fisher: Très bien, je vais vous lire l'alinéa tel qu'amendé selon notre proposition:

> ils ne doivent pas, à son avis, bien que leurs attributions ne soient pas mentionnées au présent paragraphe, faire partie d'une unité de négociation pour des raisons de conflits d'intérêt ou. . .

[*Texte*]

We were proposing "conflict of interest and by reason of the person's duties and responsibilities to the employer".

Mrs. Sparrow: This is not what you said.

Mr. Fisher: Sure it is.

Mrs. Sparrow: No.

Mr. Fisher: Sure it is.

The Chairman: Order. What it should read is basically striking out line 15 and substituting the word "or" for "and"—

Mr. Couture: Instead of "or".

Mrs. Sparrow: Exactly.

The Chairman: Now, it reads—all we have done is substituted "and" for "or".

Mr. Couture: Okay.

The Chairman: Now it reads better. Mr. Walsh, is that okay?

Mr. Walsh: Yes. I have just had a brief discussion with the member. I think my recollection of Ms Langan's intent is that the proposed paragraph 5.1.(1)(d) would end with the words "conflict of interest: and" and the words in line 15 presently following the words "conflict of interest" would be deleted.

Mr. Fisher: That is all right.

The Chairman: Okay.

Mr. Couture: This is why I asked the question.

Mr. Fisher: A quick explanation of that is it is redundant, so we take out the redundancy.

Mr. Edwards: We are not at all certain, Mr. Chairman, that it is redundant. What this does is leave a discretion to the Public Service Staff Relations Board to use its judgment in cases that do not readily lend themselves to detailing in here. It is a residual flexibility for the Public Service Staff Relations Board. It is not something that will be under the control of the Treasury Board or of bargaining agents. It is very much something for another parliamentary agent.

Mr. Nault: I would be very interested in having the department explain to me the difference between "conflict of interest" and reasons of the person's duties and responsibilities. They are the same thing. You have a conflict of interest based on the fact of where you work. Of course, that is what you mean.

What you are doing is you are confusing it. What we are suggesting in our method, of course, which is somewhat to clarify the same issue, is the conflict of interest by reason of... I think what you really mean is that the conflict of interest is caused by the individual's employment.

I do not think that it is meant to be either/or, because they are both the same thing. Your conflict is caused by your employment. It is not caused by you being a Conservative or an NDP or a Liberal. This is the only other "or" there would be, because it has to be dealt with based on your employment, would it not?

• 1730

That's where the conflict arises. Therefore the conflict of interest by reason of—

[*Traduction*]

Nous proposons, quant à nous: «conflits d'intérêt et par suite des fonctions du titulaire auprès de l'employeur».

Mme Sparrow: Ce n'est pas ce que vous avez dit.

M. Fisher: Mais si.

Mme Sparrow: Mais non.

M. Fisher: Je vous assure que si.

Le président: Du calme. Il s'agit tout simplement de remplacer, à la ligne 10, «ou» par «et»...

M. Couture: Remplacer «ou».

Mme Sparrow: Exactement.

Le président: La seule modification que nous avons faite, c'est de remplacer «ou» par «et».

M. Couture: Très bien.

Le président: Le paragraphe se lit mieux de cette manière. Monsieur Walsh, est-ce que vous êtes d'accord?

M. Walsh: Oui. J'ai parlé brièvement de cet amendement avec Mme Langan et je pense qu'elle avait tout simplement l'intention de terminer l'alinéa 5.1.(1)d) par les mots «deux conflits d'intérêts»; et de supprimer tout le reste du paragraphe.

M. Fisher: Je n'y vois aucun inconvénient.

Le président: Très bien.

M. Couture: C'est la raison pour laquelle j'ai posé la question.

M. Fisher: Je peux vous dire brièvement que nous avons décidé de proposer cet amendement pour éviter une redondance.

M. Edwards: Nous ne sommes pas convaincus, monsieur le président, que ce texte est redondant. Le projet de loi laisse tout simplement à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique le soin de trancher dans les cas qui ne sont pas exposés en détails dans la loi. Le texte actuel offre une certaine souplesse à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Le Conseil du Trésor ou les agents négociateurs ne pourront pas s'en prévaloir. C'est plutôt destiné à un agent du Parlement.

M. Nault: J'aimerais beaucoup que les fonctionnaires du ministère m'expliquent la différence entre «pour des raisons de conflits d'intérêt» et par suite des fonctions du titulaire. C'est la même chose. Le conflit d'intérêts nait de la rivalité entre vos intérêts personnels et ceux du poste que vous occupez. C'est, bien entendu, ce que vous pensez.

Vous ne faites que rendre le texte plus confus. Nous proposons d'éclaircir tout cela en précisant que le conflit d'intérêt est lié aux fonctions... Vous semblez affirmer que le conflit d'intérêt est causé par l'emploi du titulaire.

Je ne pense pas qu'il faille faire la distinction entre les deux, car c'est la même chose. Le conflit d'intérêt nait de l'emploi. Il ne tient pas au fait que vous soyez conservateur, néo-démocrate ou libéral. Ce serait le seul «ou», car le conflit d'intérêt est directement lié à l'emploi.

Voilà ce qui provoque un conflit d'intérêt. C'est pourquoi on peut parler de conflit d'intérêt par suite...

[*Text*]

Mr. Couture: It has to be "or".

Mr. Nault: How could it be "or"? It just doesn't make any logistic sense to me.

The Chairman: Mr. Love or Mr. Lafleur.

Mr. Don Love (Director, Policy Development and Legislation, Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat): If I may, Mr. Chairman, I would like to point out that in looking at the jurisprudence of the Public Service Staff Relations Board over the years, the board has drawn a distinction between conflict of interest on the one hand, and has regarded the words "by reason of a person's duties and responsibilities to the employer" as encompassing something larger than just conflict of interest.

Mr. Nault: Can you give us an example of that?

Mr. Love: As Mr. Edwards explained, this is a residual power the Public Service Staff Relations Board exercises in making determinations of persons in managerial or confidential positions. A situation I recall, I believe called the Radisch case, involved a manager, to the point of there being an application to have the person excluded in the departmental hierarchical structure, supervised, if you would, a manager or supervisor who had been excluded by virtue of other provisions of the act, and the individual in question reported to an excluded manager. In the board's opinion, that person's duties and responsibilies to the employer warranted the individual's exclusion as well, and the case was not founded on any contention or consideration of conflict of interest.

Mr. Nault: Well, Mr. Chairman, you may want to word it any way you like, but conflict of interest by reason of someone's appointment of course makes much more sense to me than trying to differentiate between what a conflict of interest is, on the one hand, and what your employment is that causes a conflict of interest, on the other hand, which is exactly what you've just tried to outline to me. It's a conflict of interest, but it's much broader than a particular small subject-matter, depending on what your position is in the Public Service.

It seems to me that normally the Department of Justice is interested in making this as tidy and as close-knit as possible, but what you're doing here is exactly the reverse; you're making it more complicated. It's not either/or; it's just basically conflict of interest based on your employment. It's as simple as that. I don't understand how you're going to do that unless there are, as you say, cases we can take a look at that come forward in large numbers that show the commission deals with that completely separately.

I for one have never had that happen in the time I've been involved in all these different arbitration and/or conflict of interest cases based on where you work or what you do in your employment. This is the first time I've ever had it put to me in this way.

The Chairman: Mr. Edwards.

[*Translation*]

M. Couture: On ne peut pas supprimer le «ou».

M. Nault: À mon sens, le «ou» n'est d'aucune utilité.

Le président: Monsieur Love ou monsieur Lafleur.

M. Don Love (directeur, Élaboration de la politique et législation, division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor): Si vous le permettez, monsieur le président j'aimerais préciser qu'après avoir analysé la jurisprudence de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, le conseil a été amené à faire une distinction entre, d'une part, le conflit d'intérêt et, d'autre part, l'expression «par suite des fonctions du titulaire auprès de l'employeur», espression qui recouvre une réalité plus vaste que le simple conflit d'intérêt.

M. Nault: Pouvez-vous nous donner un exemple?

M. Love: Comme l'a expliqué M. Edwards, il s'agit d'un pouvoir rémanent que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique exerce pour désigner les titulaires de postes de direction ou de confiance. Je me souviens de l'affaire Radisch. Dans ce cas, il était question d'intégrer dans la structure hiérarchique du ministère un fonctionnaire qui relevait d'un superviseur qui avait été exclu en vertu de certaines autres dispositions de la loi. La commission estimait que les fonctions du titulaire auprès de l'employeur justifiaient également son exclusion, sans qu'il y ait risque de conflit d'intérêt.

M. Nault: Monsieur le président, quelles que soient les explications qu'on en donne, le conflit d'intérêt découlant des fonctions du titulaire me paraît beaucoup plus plausible, car, à mon avis, il ne sert à rien de faire la distinction entre la nature du conflit d'intérêt, d'une part, et l'emploi qui est à l'origine du conflit d'intérêt, d'autre part, comme vous venez de le faire. Il s'agit ni plus ni moins d'un conflit d'intérêt mais dans un sens plus large, qui varie selon le poste du fonctionnaire.

À mon avis, le ministère de la Justice souhaite que le texte soit le plus clair et le plus concis possible. Or, vous semblez tout faire pour le compliquer. Il n'y a pas lieu de faire de distinguo. Le conflit d'intérêt est tout simplement lié à l'emploi. C'est aussi simple que cela. Je ne comprends pas comment vous pouvez faire ce distinguo si la commission n'est pas saisie d'un grand nombre de cas prouvant qu'il faut considérer ces deux aspects séparément.

Pour ma part, je n'ai jamais rencontré ce type de situation pendant tout le temps que j'ai été amené à examiner différents cas d'arbitrage ou de conflit d'intérêt lié au lieu ou à la nature de l'emploi. C'est la première fois que j'entends parler d'une telle chose.

Le président: Monsieur Edwards.

[*Texte*]

Mr. Edwards: A final comment from the official side, Mr. Chairman. The Public Service Staff Relations Board has demonstrated its independence over and over again. We have no concern about them having that amount of discretion as to whether they say it is a conflict of interest or if it doesn't quite fit that definition then it does fit another reason for them to act.

• 1735

The member may well be right that in 99.99% of cases it is going to be a conflict of interest by nature of the duties, but there may be cases where it is not a conflict of interest but still, in their wisdom, the board decide that someone should be excluded by the nature of their job.

Amendment negatived

The Chairman: The final amendment, 88–A, was not moved.

Mr. Nault: No. We will look at the different cases the officials have put to us, and if we feel it prudent, we shall of course bring it up in the House of Commons.

Clause 33 as amended agreed to

The Chairman: As it is 5.30 p.m. plus, this meeting stands adjourned to the call of the chair, which is tomorrow at 11 a.m. in this room.

[*Traduction*]

M. Edwards: Un dernier commentaire de la part des fonctionnaires. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique a donné la preuve de son indépendance à maintes reprises. Nous n'avons aucune inquiétude quant à la capacité de la Commission de reconnaître s'il s'agit d'un conflit d'intérêt ou d'un autre cas qui ne correspond pas tout à fait la définition de conflit d'intérêt et qui lui donne une autre raison d'intervenir.

Le membre du comité a peut-être raison de dire que, dans 99,99 p. 100 des cas, le conflit d'intérêt découle de la nature des fonctions, mais il peut arriver que la Commission décide, dans des cas autres que des conflits d'intérêt, d'exclure un fonctionnaire en raison de la nature de ses fonctions.

L'amendement est rejeté

Le président: Le dernier amendement 88–A n'a pas été proposé.

M. Nault: Non, nous allons examiner les différents cas que les fonctionnaires nous ont présentés et, si nous le jugeons approprié, nous présenterons notre amendement à la Chambre des communes.

L'article 33 modifié est adopté

Le président: Étant donné qu'il est 17h30 passé, nous allons lever la séance jusqu'à nouvelle convocation de la présidence, c'est-à-dire demain à 11 heures, ici même.

WITNESSES

Departmental Officials:

John Edwards, Manager PS2000;

Robert Lafleur, Deputy Secretary Human Resources Development Branch Treasury Board Secretariat;

Len Slivinski, Director-General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission;

Don Love, Director, Policy Development and Legislation Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat.

TÉMOINS

Hauts fonctionnaires:

John Edwards, directeur, Fonction publique 2000;

Robert Lafleur, sous-secrétaire, Perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor;

Len Slivinski, directeur général, Élaboration des politiques et des programmes de dotation, Commission de la fonction publique;

Don Love, directeur, Élaboration de la politique et législation, Division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Available from Canada Communication Group — Publishing,
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,
Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 25

Thursday, May 14, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 25

Le jeudi 14 mai 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24965

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Ron Fisher
Bill Kempling
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Wednesday, May 13, 1992:

Ron Fisher replaced Joy Langan.

On Thursday, May 14, 1992:

Marlene Catterall replaced Robert Nault.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Ron Fisher
Bill Kempling
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le mercredi 13 mai 1992:

Ron Fisher remplace Joy Langan.

Le jeudi 14 mai 1992:

Marlene Catterall remplace Robert Nault.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 14, 1992
(26)

[*Text*]

The Legislative Committee on Bill C-26 met at 11:08 o'clock a.m. this day, in Room 209, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Members of the Committee present: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Clément Couture, Doug Fee, Ron Fisher, Bill Kempling, René Soetens and Barbara Sparrow.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Rob Walsh, General Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams and June Dewetering, Research Officers.

Witnesses: Departmental Officials: John Edwards, Manager, PS2000; Robert Lafleur, Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat; and Don Love, Director, Policy Development and Legislation, Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992.*)

On Clause 34

Ron Fisher moved,—That Clause 34 be amended by striking out lines 29 and 30 on page 21 and substituting the following therefor:

"8.(1) No employer and no person who is employed in a managerial or confidential capacity, whether"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: YEAS: 3; NAYS: 4.

Clauses 34 to 40 carried.

Clause 41 carried, on division.

Clauses 42 to 47 carried.

On Clause 48

Marlene Catterall moved,—That Clause 48 be amended by striking out line 30 on page 26 and substituting the following therefor:

"and both parties advise the Board by notice"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: YEAS: 2; NAYS: 3.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 14 MAI 1992
(26)

[*Traduction*]

Le Comité législatif chargé d'étudier le projet de loi C-26, se réunit à 11 h 08, dans la salle 209 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membres du Comité présents: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Clément Couture, Doug Fee, Ron Fisher, Bill Kempling, René Soetens et Barbara Sparrow.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Rob Walsh, conseiller législatif général. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams et June Dewetering, attachés de recherche.

Témoins: Hauts fonctionnaires: John Edwards, directeur, Fonction publique 2000; Robert Lafleur, sous-secrétaire, Perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor; Don Love, directeur, Élaboration de la politique et législation, Division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992.*)

Article 34

Ron Fisher propose,—Que l'article 34 soit modifié en remplaçant les lignes 19 à 28, à la page 21, par ce qui suit:

«34.1 (1) Le paragraphe 8(1) de la même loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

«8. (1) Il est interdit à l'employeur et à quiconque occupant un poste de direction ou de confiance, qu'il agisse ou non pour le compte de l'employeur, de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale, ou d'intervenir dans la représentation des fonctionnaires par une telle organisation ou dans les affaires en général de celle-ci.».

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

Les articles 34 à 40 sont adoptés.

L'article 41 est adopté avec dissidence.

Les articles 42 à 47 sont adoptés.

Article 48

Marlene Catterall propose,—Que l'article 48 soit modifié en remplaçant les lignes 22 et 23, à la page 26, par ce qui suit:

«que les deux parties à une négociation collective l'avisent par écrit que cel-».

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 3 voix contre 2.

Doug Fee moved,—That Clause 48 be amended

(a) by striking out lines 44 to 46 on page 26 and lines 1 and 2 on page 27 and substituting the following therefor:

"bargaining agent under section 61 or the employer or the bargaining agent has made a request under subsection 64(1) or 76(1)."

(b) by striking out lines 37 to 39 on page 27 and substituting the following therefor:

"54.3 (1) Within seven days after receiving a notice under subsection 54.1(5), each party shall give a notice in writing to the Chairperson, the fact"

(c) by adding, immediately after line 43 on page 27, the following therefor:

"(2) Forthwith after receiving a notice under subsection (1), the Chairperson shall deliver to the fact finder a notice referring the terms and conditions in dispute to the fact finder."

(d) by striking out lines 45 to 47 on page 27 and lines 1 to 4 on page 28 and substituting the following therefor:

"possible after receiving the notice referred to in subsection 54.3(2), confer with the parties, inquire into the terms and conditions in dispute and make a report to the parties including any recommendations for the settlement of the dispute that the fact finder considers appropriate."

(e) by striking out, in the English version, line 5 on page 28 and substituting the following therefor:

"(2) In inquiring into the"

The question being put on the amendment, it was agreed to on the following division: YEAS: 6; NAYS: 1.

Clause 48 as amended carried on division.

Clauses 49, 50 and 51 carried.

On Clause 52

Ron Fisher moved,—That Clause 52 be amended by striking out line 14 on page 30 and substituting the following therefor:

"form as can be read and"

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Bill Kempling moved,—That Clause 52 be amended

(a) be striking out line 18 on page 30 and substituting the following therefor:

"respect of which the determination applies or, if there is no such agreement, in such form as will be susceptible of being read and interpreted as such an agreement."

(b) by striking out line 26 on page 30 and substituting the following therefor:

"of which the determination applies or, if there is no such agreement, shall be deemed to be such an agreement."

By unanimous consent, the amendment and the Clause were allowed to stand.

Doug Fee propose,—Que l'article 48 soit modifié

a) en remplaçant les lignes 33 à 35, page 26, et 1 et 2, page 27, par ce qui suit:

«l'article 61 ou après que l'employeur ou l'agent négociateur a présenté une demande au titre des paragraphes 64(1) ou 76(1).»

b) en remplaçant les lignes 33 à 36, page 27, par ce qui suit:

«54.3 (1) Dans les ept jours suivant la notification prévue au paragraphe 54.1(5), les parties motifient l'une à l'autre, ainsi qu'à l'enquêteur et au président, les conditions d'emploi dont elles»

c) en ajoutant après la ligne 38, page 27, ce qui suit:

«(2) Dès la réception de la notification prévue au paragraphe (1), le président renvoie par écrit à l'enquêteur les conditions d'emploi en litige.»

d) en remplaçant les lignes 40 à 42, page 27, et 1 et 2, page 28, par ce qui suit:

«la réception de la notification visée au paragraphe 54.3(2), l'enquêteur confère avec les parties, examine les conditions d'emploi en litige et fait un rapport aux parties indiquant, s'il le juge approprié, des recommandations en»

e) en remplaçant, dans la version anglaise, la ligne 5, page 28, par ce qui suit:

«(2) In inquiring into the»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est adopté par 6 voix contre 1.

L'article 48, modifié, est adopté avec dissidence.

Les articles 49, 50 et 51 sont adoptés.

Article 52

Ron Fisher propose,—Que l'article 52, dans la version anglaise, soit modifié en remplaçant la ligne (14), à la page 30, par ce qui suit:

«form as can be read and»

L'amendement est mis aux voix et adopté.

Bill Kempling propose,—Que l'article 52 soit modifié

a) en remplaçant la ligne 13, page 30, par ce qui suit:

«tion et publiée avec celle-ci à défaut d'une telle convention, la décision doit être rédigée de façon à en tenir leur.»

b) en remplaçant la ligne 19, page 30, par ce qui suit:

«convention collective régissant ces derniers. À défaut d'une telle convention, la décision est réputée en tenir lieu.»

Avec le consentement unanime, l'amendement et l'article sont reportés.

On Clause 53

Doug Fee moved,—That Clause 53 be amended

(a) by striking out, in the English version, line 35 on page 30 and substituting the following therefor:

"by adding thereto the following subsections:"

(b) by adding, immediately after line 43 on page 30, the following therefor:

"(5) Forthwith on receiving a notice under subsection (1) from a party, the Secretary shall send a copy of the notice to the other party.

(6) A party to which a copy of a notice is sent under subsection (5) may, within seven days after receiving the copy, by notice in writing to the Secretary, request arbitration in respect of any matter, not specified in the notice under subsection (1), that may be embodied in an arbitral award and that remained in dispute when the notice under subsection (1) was given to the Secretary.

(7) Where arbitration in respect of any matter is requested by notice under subsection (6), the party making the request shall specify in the notice its proposal concerning the award to be made by the board in respect thereof."

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 53 as amended carried on division.

On Clause 54

Clément Couture moved,—That Clause 54 be amended

(a) by striking out line 20 on page 31 and substituting the following therefor:

"(4) Sections 81 to 83, subsections 85(1) to (5) and section 86 apply,"

(b) by striking out lines 42 and 43 on page 31 and substituting the following therefor:

"(5) Subsection 65(3), sections 66 to 75.1, 81 and 83, subsections 85(1) to (5) and section 86 apply, with such"

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 54, as amended, carried.

Clause 55 carried.

Clause 56 carried.

On Clause 57

Barbara Sparrow moved,—That Clause 57 be amended by striking out line 8 on page 33 and substituting the following therefor:

"mination of employment, other than by way of disciplinary action, of employees; or"

The question being put on the amendment it was agreed to.

Clause 57, as amended, carried on division.

On Clause 58

Marlene Catterall moved,—That Clause 58 be amended in the English version only

(a) by striking out line 14 and substituting the following therefor:

Article 53

Doug Fee propose,—Que l'article 53 soit modifié

a) en remplaçant, dans la version anglaise, la ligne 35, à la page 30, par ce qui suit:

"by adding thereto the following subsections:"

b) en ajoutant, après la ligne 33, page 30, ce qui suit:

«(5) Sur réception de l'avis que lui adresse, aux termes du paragraphe (1), l'une des parties, le secrétaire de la Commission en envoie copie à l'autre partie.

(6) Le destinataire de cette copie peut, dans les sept jours suivant sa réception, par avis adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur toute autre question susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale, qui restait en litige au moment où l'avis prévu au paragraphe (1) a été adressé au secrétaire.

(7) La partie qui demande l'arbitrage au titre du paragraphe (6) précise, dans l'avis, ses propositions quant à la décision que la Commission doit rendre ne l'espèce.»

L'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 53, modifié, est adopté avec dissidence.

Article 54

Clément Couture propose,—Que l'article 54 soit modifié

a) en remplaçant la ligne 17, à la page 31, par ce qui suit:

«(4) Les articles 81 à 83, les paragraphes 85(1) à (5) et l'article 86 s'appli-»

b) en remplaçant les lignes 37 et 38, à la page 31, par ce qui suit:

«(5) Le paragraphe 65(3), les articles 66 à 75.1, 81 et 83, les paragraphes 85(1) à (5) et l'article 86 s'appliquent, avec les»

L'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 54, modifié, est adopté.

L'article 55 est adopté.

L'article 56 est adopté.

Article 57

Barbara Sparrow propose,—Que l'article 57 soit modifié en remplaçant la ligne 11, à la page 33, par ce qui suit:

«ment de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire;»

L'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 57, modifié, est adopté avec dissidence.

Article 58

Marlene Catterall propose,—Que la version anglaise de l'article 58 soit modifiée

a) en remplaçant la ligne 14 par ce qui suit:

"58.(1) Section 70 of the"

(b) by adding the following immediately after line 43:

"(4) An arbitral award shall, wherever possible, be made in such form

(a) as can be read and interpreted with, or annexed to and published with, any collective agreement dealing with other terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit in respect of which the arbitral award applies; and

(b) as enables its incorporation into and implementation by regulations, by-laws, directives or other instruments that may be required to be made or issued by the employer or the relevant bargaining agent in respect thereof."

By unanimous consent the amendment and Clause 58 were allowed to stand.

Clauses 59 to 62 carried.

Clause 63 carried on division.

Clause 64 carried.

On Clause 65

Bill Kempling moved,—That Clause 65 be amended by

(a) by striking out line 42 on page 37 and substituting the following therefor:

"respect of that bargaining unit is made, unless the parties otherwise agree in writing, the"

(b) by striking out, in the French version, line 5 on page 38 and substituting the following therefor:

"délai déterminé, même en partie, nécessaires pour la sécurité"

(c) by striking out, in the French version, lines 29 and 30 on page 39 and substituting the following therefor:

"observations, détermine si les fonctions des postes en litige sont liées à la sécurité."

(d) by striking out, in the French version, lines 37 and 38 on page 39 and substituting the following therefor:

"l'unité de négociation dont, selon elle, les fonctions sont liées à la sécurité; le présient noti-"

(e) by striking out lines 35 to 38 on page 40 and substituting the following therefor:

"78.5 The Board, or if authorized by the Board, the employer, shall inform an employee occupying a designated position of the designation within such time after the position is designated or occupied, as the case"

And debate arising thereon.

Ron Fisher moved,—That the amendment be amended by striking out the first, second and third lines of the proposed government amendment and substituting the following therefor:

"78.5 The Board, or if authorized by the board, the employer, on behalf of the board, shall inform an"

The question being put on the sub-amendment, it was negatived on the following division YEAS: 2; NAYS: 3.

«58.(1) Section 70 of the»

b) en ajoutant après la ligne 43 ce qui suit:

"(4) An arbitral award shall, wherever possible, be made in such form

(a) as can be read and interpreted with, or annexed to and published with, any collective agreement dealing with other terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit in respect of which the arbitral award applies; and

(b) as enables its incorporation into and implementation be regulations, by-laws, directives or other instruments that may be required to be made or issued by the employer on the relevant bargaining agent in respect thereof."

Avec le consentement unanime, l'amendement et l'article 58 sont reportés.

Les articles 59 à 62 sont adoptés.

L'article 63 est adopté avec dissidence.

L'article 64 est adopté.

Article 65

Bill Kempling propose,—Que l'article 65 soit adopté

a) en remplaçant la ligne 33, page 37, par ce qui suit:

«(3) Le président ne peut, sauf consentement écrit des parties, donner la suite»

b) en remplaçant, dans la version française, la ligne 5, page 38, par ce qui suit:

«délai déterminé, même en partie, nécessaires pour la sécurité»

c) en remplaçant, dans la version française, les lignes 29 et 30, page 39, par ce qui suit:

«observations, détermine si les fonctions des postes en litige sont liées à la sécurité.»

d) en remplaçant, dans la version française, les lignes 37 et 38, page 39, par ce qui suit:

«l'unité de négociation dont, selon elle, les fonctions sont liées à la sécurité; le président noti-»

e) en remplaçant la ligne 32, page 40, par ce qui suit:

«78.5 La Commission ou, avec l'autorisaiton de celle-ci, l'employeur notifie au fonction-»

Sur ce, un débat s'ensuit.

Ron Fisher propose,—Que l'amendement soit modifié en remplaçant les trois premières lignes par ce qui suit:

«78.5 La Commission ou, avec l'autorisation de celle-ci, l'employeur, au nom de la Commission, notifie au»

Après débat, le sous-amendement, mis aux voix, est rejeté par 3 voix contre 2.

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 65, as amended carried.

Clause 66 carried.

On Clause 67

Doug Fee moved,—That Clause 67 be amended by striking out line 9 on page 41 and substituting the following therefor:

"of employment, other than by way of disciplinary action, of employees."

The question being put on the amendment, it was agreed to on division.

Clause 67, as amended carried on division.

On Clause 68

Clément Couture moved,—That Clause 68 be amended

(a) by striking out line 23 on page 41 and substituting the following therefor:

"11(2)(f) or (g) of the Financial Administra-"

(b) by striking out line 27 on page 41 and substituting the following therefor:

"action resulting in termination of employment, suspension or"

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 68 as amended carried on division.

On Clause 69

Barbara Sparrow moved,—That Clause 68 be amended by adding, immediately after line 15 on page 42, the following therefor:

"(3) Section 95 of the said Act is further amended by adding the following subsection therefor:

(3) An adjudicator referred to in paragraph (2) (a.1) is entitled to be paid such daily or other allowance with respect to the performance of duties under this Act as may be fixed by the Governor in Council."

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 69, as amended carried.

Clause 70 carried.

On Clause 71

Bill Kempling moved,—That Clause 71 be amended, in the English version only, by striking out lines 31 and 32 on page 42 and substituting the following therefor:

"agent, the bargaining agent is liable to pay and shall remit to"

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 71, as amended carried.

By unanimous consent Clause 72 was allowed to stand.

By unanimous consent, the Committee reverted to the consideration of Clause 52 and of the amendment of Bill Kempling,—That Clause 52 be amended

(a) be striking out line 18 on page 30 and substituting the following therefor:

L'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 65, modifié, est adopté.

L'article 66 est adopté.

Article 67

Doug Fee propose,—Que l'article 67 soit modifié en remplaçant la ligne 9, à la page 41, par ce qui suit:

«fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire.»

L'amendement, modifié, est adopté avec dissidence.

L'article 67, modifié, est adopté avec dissidence.

Article 68

Clément Couture propose,—Que l'article 68 soit modifié

a) en remplaçant la ligne 20, à la page 41, par ce qui suit:

«11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finan-*»

b) en remplaçant la ligne 23, à la page 41, par ce qui suit:

«naire entraînant le licenciement, la sus-»

L'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 68, modifié, est adopté avec dissidence.

Article 69

Barbara Sparrow propose,—Que l'article 69 soit modifié en ajoutant après la ligne 12, à la page 42, ce qui suit:

«(3) L'article 95 de la même loi est modifié par adjonction de ce qui suit :

(3) l'arbitre visé à l'alinéa (2)a.1) a droit, pour l'accomplissement des fonctions qui lui sont confiées en application de la présente loi, aux allocations journalières ou autres que peut fixer le gouverneur en conseil.»

L'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 69, modifié, est adopté.

L'article 70 est adopté.

Article 71

Bill Kempling propose,—Que la version anglaise de l'article 71 soit modifiée en remplaçant les lignes 31 et 32, page 42, par ce qui suit:

«agent, the bargaining agent is liable to pay and shall remit to»

L'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 71, modifié, est adopté.

Du consentement unanime, l'article 72 est reporté.

Du consentement unanime, le Comité revient à l'article 52 et à l'amendement de Bill Kempling,—Que l'article 52 soit modifié

a) en remplaçant la ligne 13, page 30, par ce qui suit:

"respect of which the determination applies or, if there is no such agreement, in such form as will be susceptible of being read and interpreted as such an agreement."

(b) by striking out line 26 on page 30 and substituting the following therefor:

"of which the determination applies or, if there is no such agreement, shall be deemed to be such an agreement."

And debate continuing, by unanimous consent, the amendment was amended to read as follows:

That Clause 52 be amended

(a) be striking out line 18 on page 30 and substituting the following therefor:

"respect of which the determination applies or, if there is no such agreement, in such form as can be read and interpreted as such an agreement."

(b) by striking out line 26 on page 30 and substituting the following therefor:

"of which the determination applies or, if there is no such agreement, shall be deemed to be such an agreement."

The question being put on the amendment, as modified, it was agreed to.

Clause 53, as amended, carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to the consideration of Clause 58 and of the amendment of Marlene Catterall,—That Clause 58 be amended in the English version only.

(a) by striking out line 14 and substituting the following therefor:

"58.(1) Section 70 of the"

(b) by adding the following immediately after line 43:

"(4) An arbitral award shall, wherever possible, be made in such form

(a) as can be read and interpreted with, or annexed to and published with, any collective agreement dealing with other terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit in respect of which the arbitral award applies; and

(b) as enables its incorporation into and implementation by regulations, by-laws, directives or other instruments that may be required to be made or issued by the employer or the relevant bargaining agent in respect thereof."

After further debate, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 58, as amended, carried.

At 12:35 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

«tion et publiée avec celle-ci. À défaut d'une telle convention, la décision doit être rédigée de façon à en tenir lieu.»

b) en remplaçant la ligne 19, page 30, par ce qui suit:

«convention collective régissant ces derniers. À défaut d'une telle convention, la décision est réputée en tenir lieu.»

Le débat se poursuit et, avec le consentement unanime, l'amendement est modifié de la manière suivante:

Que l'article 52 soit modifié

a) en remplaçant la ligne 13, page 30, par ce qui suit:

«tion et publiée avec celle-ci. À défaut d'une telle convention, la décision doit être rédigée de façon à en tenir lieu.»

b) en remplaçant la ligne 19, page 30, par ce qui suit:

«convention collective régissant ces derniers. À défaut d'une telle convention, la décision est réputée en tenir lieu.»

L'amendement, modifié, est mis aux voix et adopté.

L'article 53, modifié, est adopté.

Avec le consentement unanime, le Comité revient à l'article 58 et à l'amendement de Marlene Catterall,—Que la version anglaise de l'article 58 soit modifiée

a) en remplaçant la ligne 14 par ce qui suit:

«58.(1) Section 70 of the»

b) en ajoutant après la ligne 43 ce qui suit:

"(4) An arbitral award shall, wherever possible, be made in such form

(a) as can be read and interpreted with, or annexed to and published with, any collective agreement dealing with other terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit in respect of which the arbitral award applies; and

(b) as enables its incorporation into and implementation be regulations, by-laws, directives or other instruments that may be required to be made or issued by the employer on the relevant bargaining agent in respect thereof."

Après débat, l'amendemnt est mis aux voix et adopté.

L'article 58, modifié, est adopté.

À 12 h 35, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Thursday, May 14, 1992

• 1108

The Chairman: I call to order the legislative committee on Bill C-26, an act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other acts in relation to the Public Service of Canada. We are proceeding with clause-by-clause consideration, but before we commence I'd like to make a couple of statements.

I would like to welcome to the committee room this morning some representatives who work for the Parliament of Hungary. A senior adviser, Katalin Gellért, and a legal adviser, Mr. Palinkash, are here to observe the proceedings in order to understand a little bit of how legislative committees work. I welcome you to our committee, and I hope you find it instructive. Thank you.

I'm sure we'll make substantive process today. Because she's absent today, Ms Langan had asked that any discussions on clause 5 be deferred until our next meeting on Tuesday.

I'll just outline the meetings we've scheduled for next week, if they're necessary. We will meet Tuesday from 9.30 a.m. to 11 a.m. and also from 8 p.m. until 10 p.m. that evening, Wednesday from 3.30 p.m. to 5.30 p.m., and there is also a meeting scheduled from 11 a.m. to 12.30 p.m. on Thursday.

• 1110

We have passed a motion that it is binding on the chairman to report by May 22, so if we haven't reached it by the 12.30 p.m. meeting on the Thursday, if there are still any outstanding questions, they must all be taken at that particular time.

Mrs. Catterall (Ottawa West): I would like to indicate that I am not available on Tuesday evening. I would be available for an extended meeting on Tuesday morning.

The Chairman: What we will do on Tuesday is call the meeting for 9.30 a.m. with an open end—it could be 11 a.m. That provides difficulty for Ms Langan because she has, I believe, a private member's bill that would take her away from here at 11 a.m. I know she's not here, but I know that would present difficulty for her. But we could leave it open and decide what is going on at that time, and I guess the same option would probably be open on Tuesday evening. The representatives were able to fill in for Mrs. Catterall. We could schedule that and see if the meeting is necessary.

Mr. Fee (Red Deer): My commitment is the same as Ms Langan's on Tuesday, I believe. I have to go to the same meeting she does on private members' business.

The Chairman: Okay. Anyway, that's the schedule.

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le jeudi 14 mai 1992

Le président: La séance est ouverte. Le comité législatif du projet de loi C-26, loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale reprend son étude article par article. Cependant, avant de commencer, j'ai deux annonces à faire.

Je vais d'abord souhaiter la bienvenue à deux invités qui travaillent pour le Parlement de Hongrie. Il s'agit du conseiller principal Katalin Gellért et du conseiller juridique M. Palinkash, qui sont ici aujourd'hui pour observer nos travaux de façon à comprendre comment fonctionne un comité législatif. Bienvenue à notre comité, j'espère que vous trouverez cette séance instructive. Merci.

Je suis certain que nous ferons aujourd'hui de grands progrès. Comme elle prévoyait être absente aujourd'hui, Mme Langan a demandé que les discussions au sujet de l'article 5 soient remises à notre prochaine séance, mardi.

Voici maintenant le calendrier des séances prévues pour la semaine prochaine, si elles doivent être tenues. Il y aura deux séances mardi, l'une le matin, de 9h30 à 11 heures, l'autre en soirée, de 20 heures à 22 heures. Nous aurons une séance mercredi, de 15h30 à 17h30, et nous en avons prévu une autre pour jeudi, de 11 heures à 12h30.

Nous avons adopté une motion aux termes de laquelle le président doit présenter son rapport d'ici le 22 mai. Par conséquent, si nous n'avons pas terminé nos travaux d'ici 12h30, jeudi, et s'il reste encore des problèmes à régler, il faudra en décider à ce moment-là.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Je ne serai pas disponible mardi soir. Je serais disposée à siéger plus longtemps mardi matin.

Le président: Ce qu'il faut faire, c'est convoquer la séance de mardi pour 9h30 sans déterminer à quelle heure elle se terminera—elle pourrait se terminer à 11 heures. Cela causera des difficultés à Mme Langan qui, je crois, doit présenter un projet de loi d'initiative parlementaire, ce qui l'obligera à partir d'ici à 11 heures. Je sais qu'elle est absente, mais je sais que cela lui posera un problème. Il suffirait de ne pas fixer l'heure à laquelle la séance sera levée et d'en décider le moment venu. On pourrait probablement faire la même chose pour la séance de mardi soir. Mme Catterall s'est déjà fait remplacer. On pourrait établir le calendrier ainsi et voir s'il est nécessaire de tenir cette séance.

M. Fee (Red Deer): J'ai le même engagement que Mme Langan pour mardi. Je dois me rendre à la même réunion qu'elle au sujet des mesures d'initiative parlementaire.

Le président: D'accord. De toute façon, c'est là le calendrier.

[*Text*]

Mrs. Catterall: I have a point of order just before we start our regular business, Mr. Chairman. In my absence yesterday, the individual replacing me or another member of the committee indicated that a couple of my amendments were withdrawn. In fact, they were never moved.

The Chairman: That is correct. One amendment was moved; it was the one where there had been substantive changes. I think it was 81A. It was moved. However, after about three or four minutes, because of the complexity and because it had just been presented, it was unanimously withdrawn.

So I want it clear on the record that there was no discussion on it. It doesn't prevent you from being able to raise that one at report stage. No one was really able to comment on it.

Mrs. Catterall: I hope it will be unnecessary.

The Chairman: A couple of others were withdrawn also, but that one was moved and then—

Mrs. Catterall: Not moved as opposed to withdrawn, I think.

The Chairman: Not moved.

Mrs. Catterall: Thank you. That's what I want to be clear on.

Mr. Couture (Saint-Jean): Mr. Chairman, is it the one that the member decided to bring back at report stage?

The Chairman: That is correct. Mr. Nault had moved that.

Mr. Kempling (Burlington): Are there more amendments to come?

The Chairman: The chair hasn't received any more amendments.

Mr. Kempling: Then we can proceed with this.

The Chairman: Does anyone on the government side have any more amendments?

Mr. Kempling: Not at the moment. It's like the army. Haven't you heard? It has all been changed.

Mrs. Catterall: Not at the moment, but I understand that the procedure is that an amendment may be moved at any time as we go through clause-by-clause. Is that accurate?

The Chairman: That's correct.

Mr. Kempling: There are courtesies usually involved in these things that have not been—

The Chairman: To our guests from Hungary, welcome to the meeting.

We are at clause 34. I believe Mr. Fisher...

On clause 34

• 1115

Mr. Fisher (Saskatoon—Dundurn): I move that clause 34 of Bill C-26 be amended by striking out lines 29 and 30 on page 21 and substituting the following therefor:

[*Translation*]

Mme Catterall: Avant de commencer nos travaux, je voudrais invoquer le règlement, monsieur le président. Durant mon absence hier, mon remplaçant ou un autre membre du comité a indiqué qu'un ou deux de mes amendements avaient été retirés. En fait, ils n'ont jamais été proposés.

Le président: C'est juste. Un amendement a été proposé; il s'agissait de celui où il y avait les changements les plus importants. Je crois qu'il s'agissait de l'amendement 81A. Cet amendement a été proposé, mais après trois ou quatre minutes, il a été retiré à l'unanimité en raison de sa complexité et parce qu'il venait seulement d'être présenté.

Je veux qu'il soit clairement consigné qu'il n'y a pas eu de discussion au sujet de cet amendement. Par conséquent, vous pouvez toujours le reproposer à l'étape du rapport. Personne n'a été en mesure de le commenter.

Mme Catterall: J'espère que ce ne sera pas nécessaire.

Le président: Un ou deux autres amendements ont également été retirés, mais celui-là a été proposé et...

Mme Catterall: Ils n'ont donc pas été retirés, ils n'ont tout simplement pas été proposés.

Le président: C'est cela.

Mme Catterall: Merci. C'est tout ce que je voulais savoir.

M. Couture (Saint-Jean): Monsieur le président, s'agit-il de l'amendement que le député a décidé de proposer de nouveau à l'étape du rapport?

Le président: C'est juste. C'est ce que M. Nault a proposé.

M. Kempling (Burlington): Comptez-vous recevoir d'autres amendements?

Le président: Le président n'a reçu aucun autre amendement.

M. Kempling: Nous pouvons donc traiter ceux-ci.

Le président: Est-ce que les députés du gouvernement ont d'autres amendements?

M. Kempling: Pas pour l'instant. C'est comme l'armée. Vous êtes bien au courant? Tout a été changé.

Mme Catterall: Pas pour l'instant, mais si je comprends bien la procédure, il est possible de proposer un amendement en tout temps pendant l'étude article par article. N'est-ce pas?

Le président: C'est juste.

M. Kempling: On use généralement de courtoisie dans ces choses-là, qui n'ont pas été...

Le président: Bienvenue encore une fois à nos invités de Hongrie.

Nous en sommes à l'article 34. Je crois, monsieur Fischer...

Article 34

M. Fisher (Saskatoon—Dundurn): Je propose que l'article 34 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 19 à 28, page 21, de ce qui suit:

34.(1) Le paragraphe 8(1) de la même loi est abrogé et remplacé par ce qui suit:

[*Texte*]

8. (1) No employer and no person who is employed in a managerial or confidential capacity, whether

When they appeared before the committee the legal witnesses stated that this clarifies the role of the person in a managerial or confidential position as being an employer. As well, the original wording was "occupies" and the suggestion was that it be changed to "employed".

Mr. John Edwards (Manager, PS 2000): Mr. Chairman, the amendment to this particular clause is a very minor change from the present legislation. We have had 25 years experience with the existing clause, which does not have any reference to the employer in it. We are not aware of the problem being addressed. To my knowledge, I am not sure we have ever had a problem with this clause.

Mrs. Catterall: I want to know why the NDP amendment says "no person who is employed", as opposed to the accepted wording in the act which is "no person who occupies".

Mr. Fisher: It prevents moving people in and out and it identifies them as being employed. I would reiterate that this was the suggestion of the legal beagles when they appeared before the committee, that the wording be changed in accordance with the amendment we have suggested.

Amendment negatived

The Chairman: The next page is an insert. It is 90A but it should be renumbered 92A. It will deal with clause 48 down the road.

We have another amendment to clause 34 on page 91.

Mr. Fisher: I won't be moving that amendment.

Clause 34 agreed to

Clauses 35 and 36 agreed to

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, if you don't want to indicate what clause 36 is, I would at least like to take the time to refresh my memory on what it is.

The Chairman: There are no amendments for clauses 35 to 47.

Mrs. Catterall: I need to recognize whether I want to vote for or against the clause.

Clauses 37 to 40 inclusive agreed to

On clause 41

• 1120

On clause 41

Mrs. Catterall: I have a question on clause 41. Members will recall there were a number of objections raised to this clause, in linking the process for designating bargaining agents with the classification system, which is not determined jointly but is determined by Treasury Board. I would appreciate an explanation as to why, having reviewed the comments that were submitted to the committee, the officials have chosen not to introduce an amendment to this clause.

[*Traduction*]

8.(1) Il est interdit à l'employeur et à quiconque occupant un poste de direction ou de confiance, qu'il agisse ou non pour le compte de l'employeur, de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale, ou d'intervenir dans la représentation des fonctionnaires par une telle organisation ou dans les affaires en général de celle-ci.

Les avocats qui ont comparu devant le Comité ont dit que cela rendrait plus clair le rôle de personnes agissant à titre d'employeurs dans des postes de direction ou de confiance. En outre, le libellé initial de la version anglaise utilisait le verbe «occupies» et on nous a suggéré de remplacer ce verbe par «employed».

M. John Edwards (directeur, FP 2000): Monsieur le président, cet amendement ne constitue qu'un très petit changement par rapport à la loi actuelle. La clause actuellement en vigueur existe depuis 25 ans, et on y fait pas mention de l'employeur. Nous ne savons pas quel problème l'amendement vise à régler. D'après ce que je sais, l'article n'a jamais posé de problème.

Mme Catterall: Je voudrais savoir pourquoi, dans l'amendement du NPD, on remplace «occupies» par «employed».

M. Fisher: Cela évite de faire passer les gens d'un poste à l'autre et cela indique qu'ils sont employés. Je répète que cela a été fait à la suggestion des avocats qui ont comparu devant le Comité, selon lesquels le libellé devrait être changé conformément à l'amendement que j'ai proposé.

L'amendement est rejeté

Le président: La page suivante est un ajout. Elle porte le numéro 90A, mais il faudrait changer ce numéro pour 92A. Cet amendement porte sur l'article 48 que nous étudierons plus tard.

Nous avons aussi un amendement à l'article 34, à la page 91.

M. Fisher: Je ne proposerai pas cet amendement.

L'article 34 est adopté

Les articles 35 et 36 sont adoptés

Mme Catterall: Monsieur le président, si vous ne précisez pas sur quoi porte l'article 36, permettez-moi du moins de me rafraîchir la mémoire.

Le président: Il n'y a aucun amendement pour les articles 35 à 47.

Mme Catterall: Je dois tout de même savoir si je vote pour ou contre l'article.

Les articles 37 à 40, inclusivement, sont adoptés

Article 41

Article 41

Mme Catterall: J'ai une question à poser au sujet de cet article. Vous vous souviendrez qu'il avait soulevé de nombreuses objections, puisqu'on fait le lien entre le processus de détermination des agents de négociation et le système de classification, lequel est établi par le Conseil du Trésor, et non de façon conjointe. Je voudrais bien savoir pourquoi, après avoir examiné les observations présentées au comité, les fonctionnaires ont choisi de ne pas proposer de modification à cet article.

[*Text*]

Mr. Edwards: We reviewed all testimony in regard to this clause, but also in regard to any other clause, for that matter. On this particular one, we have not changed the view that was expressed in the white paper that there needs to be a greater degree of clarity from the employer to the Public Service Staff Relations Board, and we would stand behind the clause that's in here right now.

Mrs. Catterall: Could I ask Mr. Edwards to explain that a bit further? You have to remember, we have not yet discussed the bill clause by clause.

Mr. Edwards: Essentially, we believe that up until now there has not been enough ability for the employer to guide the Public Service Staff Relations Board in regard to the factors that should be taken into account in their decisions and their deliberations, and this clause would give that authority. I can understand the bargaining agents who have appeared and expressed concern that this could, in fact, provide too much power to the employer; we believe it does not and that it is quite appropriate that the employer does provide some guidance. This is what this clause gives.

Mrs. Catterall: My understanding, and I'm not an expert on labour relations, is that the Public Service Staff Relations Board is an independent body. Is that not true?

Mr. Edwards: Yes.

Mrs. Catterall: So why does the Treasury Board think it should be giving guidance to an independent body as to how it exercises its independent authority?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, in giving guidance it is indicating the important factors it believes should be taken into account, and the Public Service Staff Relations Board then decides what it does with the guidance that's given.

Mrs. Catterall: That's a pretty fine line, Mr. Edwards. The Public Service Staff Relations Board, I think, is quite capable of deciding what it should take into consideration, isn't it?

Mr. Edwards: I think it's quite appropriate that the employer of a huge and complex organization should be able to indicate what it believes are matters of importance that should be taken into account by the Public Service Staff Relations Board. I think that's not inappropriate and that is the purpose behind the clause.

Mrs. Catterall: Aren't those the arguments that should be put before a board rather than to coerce them through putting that into law?

Mr. Edwards: It says, "In determining whether a group of employees"—I can read the phrase—"...the Board shall have regard to the plan of classification, including occupational groups...established by the employer for positions in the Public Service...". There's nothing in here that I can see as being inappropriate in a staff relations act for public servants, and I'm not sure of the concern the member is expressing.

[*Translation*]

M. Edwards: En fait, nous avons étudié tous les témoignages relatifs à cet article et à tous les autres articles. Dans le cas de cet article-ci, nous croyons encore que, comme on l'a dit dans le Livre blanc, il faut accroître le degré de clarté entre l'employeur et la Commission des relations de travail dans la fonction publique. C'est pourquoi nous appuyons l'article, pour qu'il se trouve dans le projet de loi.

Mme Catterall: Puis-je demander à M. Edwards de nous donner de plus amples explications? Il faut bien se rappeler que nous n'avons pas encore étudié le projet de loi article par article.

M. Edwards: Nous croyons que jusqu'à présent, l'employeur n'a pas été suffisamment en mesure de conseiller la Commission des relations de travail dans la fonction publique à l'égard des facteurs dont cette Commission devrait tenir compte dans ses décisions et ses délibérations. Cet article aurait pour effet de lui en conférer le pouvoir. Les agents de négociation qui ont comparu devant le comité ont dit que, en fait, cet article pourrait conférer trop de pouvoirs à l'employeur, je le comprends bien, mais nous croyons que tel n'est pas le cas et qu'il est tout indiqué que l'employeur puisse donner des conseils. C'est là ce que prévoit cet article.

Mme Catterall: Si je comprends bien, et je ne suis pas experte en relations de travail, la Commission des relations de travail dans la fonction publique est un organisme autonome. Est-ce bien cela?

M. Edwards: Oui.

Mme Catterall: Pourquoi le Conseil du Trésor estime-t-il donc qu'il devrait donner des conseils à un organisme autonome sur la façon d'exercer les pouvoirs qui lui appartiennent en propre?

M. Edwards: Monsieur le président, les conseils qui seront donnés portent sur les facteurs dont, à son avis, il y a lieu de tenir compte. La Commission des relations de travail dans la fonction publique décidera par la suite si elle veut tenir compte ou non des conseils qui lui sont donnés.

Mme Catterall: La distinction est plutôt subtile, monsieur Edwards. J'estime que la Commission des relations de travail dans la fonction publique est bien capable de décider de quoi elle doit tenir compte, n'est-ce pas?

M. Edwards: J'estime qu'il convient parfaitement que l'employeur d'une organisation aussi vaste et complexe que celle-ci soit en mesure de préciser quels sont, d'après lui, les éléments importants dont devrait tenir compte la Commission des relations de travail dans la fonction publique. C'est là l'objectif qui sous-tend cet article.

Mme Catterall: Ne s'agit-il pas d'éléments qui devraient être présentés à la Commission au lieu d'en faire une obligation en les faisant figurer dans la loi?

M. Edwards: L'article dit ceci: «En déterminant si un groupe de fonctionnaires... je peux lire la phrase... la Commission tient compte du mode de classification, des postes de la fonction publique fixés par l'employeur ou des groupes ou sous-groupes professionnels établis par celui-ci...». Je ne vois rien là-dedans qui ne puisse figurer dans une loi sur les relations de travail, destinée à des fonctionnaires, et je ne comprends pas très bien l'inquiétude de la représentante.

[*Texte*]

Mrs. Catterall: Can you give me any parallel provision in the Canada Labour Code that, for instance, requires any board that has the same functions as the PSSRB to take into account the policies of the employer when it's deciding who the bargaining agent should be? The bargaining agent is the representative of the employees.

Mr. Edwards: We are under a different regime, as the member is well aware, from the jurisdiction covered by the Canada Labour Relations Board. I don't think there is a clause in the Canada Labour Code on this. Do you want to add anything?

Mr. Don Love (Director, Policy Development and Legislation, Staff Relations Division, Teasury Board Secretariat): What I might add, Mr. Chairman, is that having received the guidance that Mr. Edwards refers to, it is still left to the board to decide whether following that guidance is appropriate in each and every circumstance. You'll note that the concluding words to that provision allow the board to determine bargaining units on a basis that would differ from following or having regard to the classification plan, so that the ultimate authority in this area resides with the PSSRB.

• 1125

Mrs. Catterall: Then doesn't this provision being in legislation make whether or not the board had regard for the policies of the employer a matter to be used in further legal proceedings with respect to a decision of the board?

Mr. Love: I don't appreciate the point.

Mrs. Catterall: Well, the fact is that federal law will now say that the PSSRB "shall have", not "may have", regard. If the employer is unhappy with a decision the board made, then surely the employer now has legal grounds on which to appeal, to oppose the decision of the board.

Mr. Robert Lafleur (Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat): I believe that under the provisions of the Federal Court Act, the board, like any other administrative tribunal, is reviewable if it does not operate in accordance with the parameters of its jurisdiction. In this case I would presume—and perhaps counsel to the committee can further comment on this—that if the PSSRB totally disregarded the requirements of this section, then their decision could be reviewable in the Federal Court. However, if it took into account the provisions of this section, then however it did that, I don't think it would be reviewable.

Mrs. Catterall: But this becomes grounds for appeal because it is now in the legislation.

Mr. Lafleur: I would presume so, but perhaps counsel for the committee can comment further on that.

Mr. Rob Walsh (General Legislative Counsel): Without actually reviewing the provision in the Federal Court Act to which the witness referred, I would concur with the witness's comment that should there be a case where the board had manifestly—it was evident on the record—acted in disregard of the plan of classification, then that might well be a basis on which the employer could successfully obtain an order of the court setting aside the decision of the board.

[*Traduction*]

Mme Catterall: Pourriez-vous me citer une disposition semblable du Code du travail du Canada qui, par exemple, exigerait d'un organisme exerçant les mêmes fonctions que la Commission des relations de travail qu'il tienne compte des politiques de l'employeur lorsqu'il détermine qui sera l'agent de négociation? L'agent de négociation représente les employés.

M. Edwards: La représentante sait fort bien que les pouvoirs exercés par la Commission des relations de travail du Canada découlent d'un autre régime. Je ne crois pas qu'il y ait dans le Code du travail du Canada une disposition ayant le même effet. Voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Don Love (directeur, Élaboration de la politique et législation, Division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor): J'ajoute, monsieur le président, qu'après avoir reçu les conseils dont a parlé M. Edwards, c'est à la Commission qu'il revient de décider si, dans chaque cas, il suivra ses conseils. Vous remarquerez que les derniers mots permettent à la Commission de définir les unités de négociations d'une façon qui ne suivrait pas forcément le plan de classification si bien que, dans ce domaine, la décision ultime reste à la CRTFP.

Mme Catterall: Alors cette disposition, étant dans la loi, ne permet-elle pas d'invoquer devant un tribunal le fait que la Commission s'est ou ne s'est pas préoccupée de la politique de l'employeur?

M. Love: Je ne comprends pas très bien.

Mme Catterall: Le fait est que la loi fédérale va maintenant dire que la CRTFP «tient compte», et non pas «peut tenir compte». Si l'employeur n'est pas satisfait de la décision de la Commission, il a maintenant matière légale à appel pour s'y opposer.

M. Robert Lafleur (sous-secrétaire, Direction du perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor): Je crois qu'aux termes des dispositions de la Loi sur la Cour fédérale, les décisions de la Commission, comme celles de tout autre tribunal administratif, peuvent être revues si elles ne suivent pas les paramètres. Dans ce cas, et peut-être que les conseillers juridiques du comité pourront rajouter quelque chose, je suppose que si la CRTFP a passé entièrement outre aux dispositions de cet article, sa décision peut en effet être revue par la Cour fédérale. Toutefois, si elle a suivi les dispositions de l'article, je ne pense pas que l'on reviendrait sur cette décision.

Mme Catterall: Mais cela peut devenir un motif d'appel puisque c'est maintenant dans la loi.

M. Lafleur: Je le suppose mais peut-être que les conseillers du comité pourraient vous en dire davantage.

M. Rob Walsh (conseiller législatif général): Sans avoir revu la disposition de la Loi sur la Cour fédérale à laquelle fait allusion le témoin, je conviendrai avec lui que si la Commission avait manifestement—et ce serait évident dans le dossier—agi sans s'occuper du plan de classification, l'employeur pourrait peut-être obtenir un ordre de la Cour rajoutant la décision de la Commission.

[*Text*]

More apposite to the wording of this proposed subsection, I would comment only that although the word "shall" is a word known in legislation to have an imperative sense, the words "have regard" are somewhat slippery as to what they may mean. You would probably have to show pretty clearly that there was a disregard before you could enforce the words "shall have regard". Although there is a ground of appeal there, as the witness indicated, I am not so sure it necessarily would be one they could use with much success except in exceptional circumstances.

Mrs. Catterall: May I draw Mr. Walsh's attention, then, to line 34, where it states that the board shall establish bargaining units co-extensive with the classes unless it can demonstrate that there is reason it should not.

Mr. Walsh: I have noticed those words, and I think the words that follow, beginning with "unless", would be sufficient to enable the board not to establish bargaining units co-extensive with such classes where the circumstances, in the board's judgment, warranted it.

However, as the member suggests, that language is certainly something of a constraint on the board's discretion. I just don't know whether in fact it is a constraint of a kind that would render the board's functioning problematic from the board's point of view. That's a comment on which I could not estimate right now.

• 1130

Mrs. Catterall: Did Mr. Deans have any comments on the clause when he appeared before us? They do not appear in the briefing notes from the library.

The Chairman: No.

Mr. Fisher: I find that clause to be rather odious. Reference was made to authority, implying that the board had the authority to make the determination, but it certainly seems to me that this definitely ties the hands of the board insofar as its being able to act in an independent way.

To put it in the context of our present national preoccupation, it is giving home ice advantage to the employer—in this case, the government—for all intents and purposes, in all instances. I think for a piece of legislation to be presented to the Canadian public, and particularly to the employees of the Government of Canada, as being modern and an improvement on the old legislation, streamlining... This goes back to the very early days of collective bargaining and the assumption that the employer had the right, and I think it is particularly odious. It seems to me that if we are referring to the possibility of going to court, as you say the decisions of the board can be referred, this would tremendously add strength to the government's argument.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, it may not be the most common practice in labour relations outside government, but it quite recognized that governments, for their public services, do set up classification schemes. A classification scheme is the normal context for setting pay and what have you. It would be a pretty unwieldy system if in fact you had bargaining unit structures that were fundamentally in conflict with the classification scheme.

[*Translation*]

Plus directement lié au libellé du paragraphe proposé, je dirais simplement que bien que le présent ait un sens impératif dans les textes législatifs, les termes «tient compte» sont un peu plus vagues. Il faudrait probablement prouver très clairement que la Commission n'a délibérément pas tenu compte de la chose avant d'invoquer le libellé «tient compte». Bien qu'il y ait là motif d'appel, comme l'a indiqué le témoin, je ne suis pas sûr qu'il pourrait nécessairement être invoqué avec grand succès, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

Mme Catterall: Puis-je attirer l'attention de M. Walsh sur les lignes 25 et 26 qui disent que la Commission est aussi tenue de définir des unités correspondant aux classes, sauf si elle pouvait prouver que cela ne devrait pas se faire.

M. Walsh: J'ai en effet remarqué et je crois que ce qui suit, à partir de «sauf dans le cas» suffirait à permettre à la Commission de ne pas définir des unités de négociation correspondant aux classes lorsque les circonstances le justifieraient, de son point de vue.

Toutefois, comme l'a dit la députée, ce libellé impose certainement une certaine contrainte à la Commission. Je ne sais pas si, en fait, cette contrainte compliquerait les choses à la Commission. Je ne peux pas vous le dire pour le moment.

Mme Catterall: M. Deans a-t-il fait des commentaires sur cet article lorsqu'il a comparu devant nous? Je n'en vois pas dans les notes d'information de la bibliothèque.

Le président: Non.

M. Fisher: Je trouve cet article assez odieux. On a parlé de compétence, à savoir que la commission a compétence pour décider mais il me semble que cela lui lie un peu les mains et qu'elle ne peut pas agir de façon vraiment indépendante.

Dans le contexte de nos préoccupations nationales actuelles, c'est donner l'avantage de l'employeur, dans ce cas, au gouvernement, à toutes fins pratiques et dans tous les cas. Quand on prétend à la population canadienne et en particulier aux employés du gouvernement canadien, que c'est là un texte législatif moderne qui représente une amélioration par rapport à la loi actuelle, qui rationalise les choses... C'est revenir au tout début des négociations collectives quand on partait du principe que l'employeur avait tous les droits et je trouve que c'est particulièrement odieux. J'estime que si l'on parle de la possibilité d'une intervention devant la cour, si celle-ci peut être saisie des décisions de la commission, cela donnera énormément de force à l'argumentation du gouvernement.

M. Edwards: Ce n'est peut-être pas ce qu'il y a de plus courant dans les relations de travail en dehors de l'administration publique, mais c'est reconnaître que les gouvernements, pour leurs services publics, peuvent adopter des schémas de classification. C'est ainsi qu'ils établissent les échelles de salaires, etc. Le système serait un peu bizarre si les unités de négociation étaient fondamentalement contraires aux schémas de classification.

[*Texte*]

Essentially, you have checks and balances here. If the government comes forward with a classification scheme that leads the Public Service Staff Relations Board to set aside that pattern and produce a different pattern for the purposes of structuring bargaining units, you would find, I suspect, that we would have to go back and look at the classification scheme. It would become quite unworkable to have two structures that were fundamentally inconsistent. What this is basically saying is that unless there are good reasons to the contrary, yes, the Public Service Staff Relations Board should be guided by the classification scheme of the government.

Mr. Fisher: There is a certain amount of logic to that, of course. Outside the borders of government, employers have identifiable units within their organizations, units which are rather obvious to everyone for the most part. I was going to say that often, for reasons unbeknownst to me—but that is not true—this happens. I understand very well why an employer would want to exclude someone from a bargaining unit.

I do not see any difference between the government and the private sector. I understand what employers do very well, and this really does give the last rock—to put it in another context—to the employer in this case in all instances, and I think it is an odious inclusion.

Clause 41 agreed to on division

On clause 42

Mr. Couture: May I make one remark on clause 42? We have only part of the English in the bill. The first part is both in French and English. Then it continues and we have nothing in English.

The Chairman: The reason is that it is amending the French version.

Mr. Couture: I know that. That is why the English is not there?

• 1135

The Chairman: That's why the English shows the French version.

Clauses 42 to 48 inclusive agreed to

On clause 48

The Chairman: Again, we're moving to the page that was renumbered 92A.

Mrs. Catterall: I move that clause 48 of Bill C-26 be amended by striking out line 30 on page 26 and substituting the following therefor:

and both parties advise the Board by notice

We heard from the chair of the Public Service Staff Relations Board on this clause, as well as from a number of other representatives. The primary concern was that fact-finding can become just another step in the process that removes some incentive to bargain, can introduce delay into the process, and may increase all kinds of unanswered questions about what will be done with the information that was fact-found, so to speak.

[*Traduction*]

Il y a là un mécanisme d'équilibre. Si le gouvernement présente un schéma de classification qui pousse la Commission des relations de travail dans la fonction publique à ne pas en tenir compte et à choisir autre chose pour structurer les unités de négociation, je suppose que cela obligerait à réétudier le schéma de classification. Il ne serait pas pratique du tout d'avoir deux structures qui ne correspondent en rien. En fait, sauf s'il y a de bonnes raisons pour ne pas le faire, la Commission des relations de travail dans la fonction publique devrait suivre le schéma de classification du gouvernement.

M. Fisher: Cela semble évidemment logique. En dehors de l'Administration, les employeurs ont des unités distinctes au sein de leurs organisations, unités qui sont assez évidentes dans la plupart des cas. J'allais dire que souvent, pour des raisons que je ne connais pas—mais ce n'est pas vrai—c'est ce qui arrive. Je comprends très bien pourquoi un employeur voudrait exclure quelqu'un d'une unité de négociation.

Je ne vois pas de différence entre l'Administration et le secteur privé. Je sais ce que les employeurs font et c'est vraiment donner l'avantage à l'employeur à cet égard et dans tous les cas, et c'est pourquoi je trouve cela odieux.

L'article 41 est adopté à la majorité des voix

Article 42

M. Couture: Puis-je faire une remarque à propos de l'article 42? Nous n'avons qu'une partie du texte anglais dans le projet de loi. La première partie est à la fois en français et en anglais. Ensuite il n'y a plus rien en anglais.

Le président: C'est parce que cet amendement ne modifie que la version française.

M. Couture: Je le sais. C'est donc là la raison pour laquelle il n'y a pas d'anglais?

Le président: C'est la raison pour laquelle nous avons la version française dans l'anglais.

Les articles 42 à 48 inclusivement sont adoptés

Article 48

Le président: Là encore, nous passons à la page qui a été renumérotée 92A.

Mme Catterall: Je propose que l'article 48 du projet de loi C-26, soit modifié par substitution aux lignes 22 et 23, page 26, de ce qui suit:

Que les deux parties à une négociation collective l'avisent par écrit que cel...

Le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique ainsi qu'un certain nombre d'autres représentants nous ont dit à ce sujet que ces enquêtes pouvaient devenir une autre façon de décourager les gens de négocier, puisque cela pourrait retarder le processus et multiplier les questions que l'on peut se poser sur ce que l'on fera des renseignements obtenus au cours de l'enquête.

[*Text*]

If fact-finding is to be a useful and productive stage to perhaps forestall the need for other more formal kinds of processes, it will only work if both parties asked for fact-finding. Otherwise it does become something that introduces another delay, and it simply escalates the controversy and disagreement if it becomes used as a tool by either party against the other, which is entirely possible.

That's the reason for the amendment. As we try to move to more collaborative labour relations, hopefully, fact-finding is a tool that should be used with the agreement of both parties.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, we submitted to the clerk a brief paper on fact-finding. I would draw attention to one sentence in that paper, which reads as follows:

> Those who fear that it could be used as a delaying tactic should note that, without the consent of both parties, the fact finder must report within 30 days.

So there is already a check on this becoming an open-ended delaying tactic, which is important to keep in mind.

Another point I wish to make is that there is some symmetry here, both with arbitration and conciliation. Either party can, on their own, seek conciliation or arbitration. We feel the same symmetry should apply to fact-finding, but with the caveat that the fact-finder must report within 30 days.

Mrs. Catterall: I'll respond very briefly to that answer. I do believe it's a different situation when you get into conciliation, where it is one party against another party and a third party will make a decision and will have to arbitrate between the two, whether the approach taken is arbitration or conciliation. My understanding of the fact-finding was that it was hopefully a process that would allow the two parties to act together, to avoid getting to that adversarial stage. Despite that, the Treasury Board is not prepared to accept this kind of amendment.

• 1140

Mr. Edwards: No, Mr. Chairman. I think the member is right that it'll be comparatively rare that either party will unilaterally go for fact-finding. I think it will be much more common that both parties will agree there is a need for some more information to be drawn out and put on the table. I do think, though, there may be occasions where one party or the other feels the other is perhaps stampeding towards a conciliation stage or arbitration stage where what is really required initially is to get some facts. So we'd prefer to keep the clause as is.

Amendment negatived

The Chairman: I believe Mr. Fisher has amendment N-37.

Mr. Fisher: We won't be moving this at this time.

The Chairman: Not moved.

Mr. Fee: Mr. Chairman, I move amendment G-12, that clause 48 of Bill C-26 be amended in accordance with the information given on pages 95 and 96.

[*Translation*]

Si ces enquêtes doivent être utiles et productives et peut-être permettre d'éviter d'avoir recours à d'autres méthodes plus rigides, cela ne pourra marcher que si les deux parties en faisaient la demande. Sinon, c'est quelque chose qui peut retarder encore les choses et aggraver la controverse et les points de désaccord puisqu'une partie pourrait très bien l'utiliser contre l'autre.

C'est là la raison de l'amendement. Alors que nous essayons de parvenir à des relations de travail davantage fondées sur la collaboration, on peut espérer que ces enquêtes pourraient être une sorte d'outil, à utiliser avec le consentement des deux parties.

M. Edwards: Monsieur le président, nous avons remis au greffier un bref document à ce sujet. J'attire votre attention sur une phrase que je me permets de vous relire:

> Ceux qui craignent que cela puisse être utilisé comme tactique dilatoire devraient savoir que, sans le consentement des deux parties, l'enquêteur doit faire rapport dans les 30 jours.

Il y a donc déjà là de quoi empêcher d'utiliser cela comme tactique dilatoire. Il ne faut pas l'oublier.

J'ajouterai qu'il y a là une certaine symétrie, tant avec l'arbitrage qu'avec la conciliation. L'une ou l'autre partie peut, de son propre chef, demander la conciliation ou l'arbitrage. Nous estimons que la même symétrie devrait s'appliquer aux enquêtes, sachant toutefois que l'enquêteur doit faire rapport dans les 30 jours.

Mme Catterall: Je vais répondre très brièvement. Je crois que c'est une situation différente lorsque l'on en arrive à la conciliation où il y a une partie qui s'oppose à une autre et une tierce partie qui pour prendre une décision devra arbitrer entre les deux, que l'on choisisse l'arbitrage ou la conciliation. Je croyais que l'enquête devrait permettre aux deux parties de travailler de concert pour éviter d'en arriver à cette confrontation. Toutefois, le Conseil du Trésor ne semble pas disposé à accepter ce genre d'amendement.

M. Edwards: Non, monsieur le président. Je crois que le député a raison d'observer qu'il est peu probable que les deux parties décideraient, chacune de son côté, de faire appel à un enquêteur. Elles auront plutôt tendance à demander la tenue d'une enquête au profit des deux. Par contre, il est possible que l'une des parties puisse croire que l'autre veut l'obliger à passer à l'arbitrage au lieu de chercher à obtenir les faits. C'est pourquoi nous préférerions que cet article reste tel quel.

L'amendement est rejeté

Le président: M. Fisher, va, je crois, proposer l'amendement N-37.

M. Fisher: Pour le moment, nous n'avons pas l'intention de le proposer.

Le président: L'amendement n'est donc pas proposé!

M. Fee: Monsieur le président, je propose l'amendement G-12, que voici: Que l'article 48 du projet de loi C-26 soit modifié conformément aux renseignements qui figurent à la page 95 et 96.

[*Texte*]

[See *Minutes of Proceedings*]

Amendment agreed to

Clause 48 as amended agreed to on division

Clauses 49 to 51 inclusive agreed to

On clause 52

Mr. Fisher: I move amendment N-38. We would propose that clause 52 of Bill C-26 be amended by striking out line 14 on page 30 and substituting the following therefor:

form as will be read and

"Susceptible of being read" is not exactly conducive to clarity, so we're simply suggesting it be removed.

Mr. Love: Mr. Chairman, the amendment would propose to delete the words "susceptible of being" in this particular proposed subsection. I might say that the drafters of the legislation borrowed the words "susceptible of being read and interpreted" and so on from provisions in the act that will not change as a result of Bill C-26. That is in section 70 of the act, where it sets out the same sort of instruction for arbitration boards.

• 1145

If I might just illustrate the point for members, rather than a decision of a third party that has to become part of a collective agreement reading, let us say that the third party accepts the union's position on the matter. What in fact would be required, to give you an example, would be a decision that would say that clause 2 of article 40 of the collective agreement will read as follows: "An employee with 10 or more years of service will be entitled to four weeks' vacation leave." It has to have the precision of the language that one finds in a collective agreement.

Mr. Fisher: With all due respect, it seems to me that, without adding a lot of uncertainty to the meeting, if we read that clause as it is amended, it then becomes "be made in such form as will be read and interpreted with or annexed to", and so on. "Susceptible" sounds more as if we are talking in medical terms, where if you associate with someone who has a cold you might be susceptible to catching one. It is rather strange terminology.

Mr. Kempling: If you get flu shots, then you are pretty safe.

Mr. Fisher: From a cold? No wonder we are in such trouble. There is no shot for a cold.

As a matter of clarity, I would really press for the elimination of the word "susceptible".

Mr. Fee: I'd like a clarification too. Mr. Love said. . .what was your expression, that it had to have it for a specific reference here? I don't understand the "susceptible of being read" phrase either.

Mr. Love: In the language of a collective agreement, it's specifically the words. Take the example I mentioned, that a third-party award in this area would have to read: "An employee with 10 or more years of service is entitled to four weeks' vacation leave", rather than simply saying that the decision of the third party is to accept the union's proposal on this matter.

[*Traduction*]

[Voir *Procès-verbal*]

L'amendement est adopté

L'article 48 est adopté à la majorité des voix

Les articles 49 à 51 inclusivement sont adoptés

Article 52

M. Fisher: Je propose l'amendement N-38, que voici: Nous proposons que l'article 52 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, à la ligne 9, page 30, de ce qui suit:

«à être lue et interprétée par rapport à».

Nous proposons d'enlever la phrase «Susceptible of being read» du texte anglais, car nous trouvons qu'elle manque de clarté.

M. Love: Monsieur le président, cet amendement vise à éliminer l'expression «susceptible of being» du paragraphe proposé. Je vous signale que les rédacteurs du projet de loi ont pris le membre de phrase «susceptible of being read an interpreted» etc., des dispositions de la loi qui ne seront pas modifiées par le projet de loi C-26. Il s'agit de l'article 70 de la loi, qui prévoit les mêmes dispositions pour les conseils d'arbitrage.

Au lieu de prendre l'exemple d'une décision d'un tiers qui doit être incorporé dans une convention collective, imaginons que le tiers accepte la position du syndicat. Il serait alors nécessaire de rédiger une décision prévoyant que, par exemple, le paragraphe 2 de l'article 40 de la convention collective doit dorénavant se lire comme suit: «Tout employé avec dix ans de service ou plus a droit à quatre semaines de congé.» Le libellé de la décision doit être tout aussi précis que celui de l'article d'une convention collective.

M. Fisher: Je ne veux pas brouiller les cartes, mais qu'il me soit permis de signaler que l'article de la version anglaise, tel que modifié, se lit comme suit: «be made in such form as will be read and interpreted with or annexed to», etc. Le mot «susceptible» a, quant à moi, une connotation médicale, comme si on risquait d'attraper le rhume de quelqu'un d'autre. C'est un terme plutôt étrange.

M. Kempling: Vous ne courez pas vraiment de risque si vous vous faites vacciner contre la grippe.

M. Fisher: Contre le rhume? Là, je comprends pourquoi cela ne vas pas. Il n'existe pas de vaccin contre le rhume.

Pour que l'article soit précis, j'insiste sur la nécessité d'éliminer le mot «susceptible» du texte anglais.

M. Fee: Je veux aussi une précision, moi aussi. M. Love a dit. . . qu'il fallait inclure cette phrase parce qu'elle figure ailleurs, n'est-ce pas? Pour ma part, je ne comprends pas non plus ce que la phrase «susceptible of being read» veut dire.

M. Love: La précision du libellé d'une convention collective est importante. Reprenons mon exemple de la décision prise par un tiers. Il faut dire: «Tout employé avec dix ans de service ou plus a droit à quatre semaines de congé»; on ne peut pas simplement dire que le tiers a décidé d'accepter la proposition du syndicat.

[*Text*]

In my reference to section 70, using the "susceptible of being read" already in the existing act—and that section is not being changed by Bill C-26—I think the difficulty would be that, with exactly the same intent in mind, we would have different words in this part of the act from those in another. I presume it would cause the legal experts to assume that there must be some difference in meaning because the words aren't the same. I think we don't want to get into that sort of thing.

Mr. Fee: I will accept your argument that it adds a bit of precision to the definition, but I still go back to an earlier argument we had. I wish we could write this so it is understood by everybody on the street and not just by the legal beagles.

• 1150

Mrs. Catterall: Does the present wording mean which can be read and interpreted? Is that what it means?

Mr. Couture: It is, exactly. In French, it's really right on the nose.

En français, on dit:

> . . .est rédigée, dans la mesure du possible, de façon à pouvoir être lue et interprétée par rapport à une convention collective. . .

Mrs. Catterall: It's much better in French. Is there any reason it doesn't say that, except that we already have a stupidly complicated phrase in another part of the act? You could match the French and say "which can be read and interpreted".

Mr. Edwards: If the amendment were changed to "can be read", we would certainly not have any opposition to that.

Mrs. Catterall: May I then move a subamendment to the NDP amendment?

The Chairman: Mr. Fisher, do you want to change your amendment?

Mr. Fisher: I would be agreeable to that. I believe the amendment then should read something like "as can be read".

Mr. Edwards: That's right. I think there are two. There's another in that same wording further down.

The Chairman: That's the note saying that in the government amendment coming up, the term "susceptible of being read" is also there. So if we move this amendment, then we'll also have to make an amendment to the government amendment.

Mr. Walsh: Mr. Chairman, I would also point out that clause 58 repeals and replaces subsections 70(1) to 70(3) of the act, and subsection 70(4) of the act uses the same phrase. Maybe the government would want to prepare a motion amending clause 58 so as to add a revision to subsection 70(4) of the act to take that into account.

Mr. Edwards: I was going to suggest, Mr. Chairman, in a democratic way, that perhaps the Liberals would like to move that amendment.

The Chairman: Does the member have unanimous consent to change his amendment?

[*Translation*]

Je vous ai dit que l'article 70 de la loi, qui ne sera pas modifié par le projet de loi C-26, contient la phrase «susceptible of being read». Si l'on modifiait le libellé proposé dans le projet de loi, nous nous retrouverions avec deux phrases différentes dans la même loi. Par conséquent, j'imagine qu'aux yeux des avocats, les deux phrases comporteraient forcément une différence quant au sens. À mon avis, cela ne serait pas souhaitable.

M. Fee: Je conviens que la définition serait plus précise, mais je veux tout de même revenir à un argument que nous avons déjà fait valoir. Je tiens à ce que tout le monde, et non pas seulement les experts juridiques, soient en mesure de comprendre cet article.

Mme Catterall: Est-ce que ce libellé signifie ce qui peut être lu et interprété? Est-ce bien cela que la phrase veut dire?

M. Couture: Oui, c'est bien cela. Le libellé français est très précis.

The French reads as follows:

> . . .est rédigée, dans la mesure du possible, de façon à pouvoir être lue et interprétée par rapport à une convention collective. . .

Mme Catterall: C'est beaucoup mieux en français. Est-ce qu'on peut expliquer pourquoi le même libellé ne figure pas ici, si ce n'est que cette phrase, qui est beaucoup trop compliquée, figure déjà dans la loi? On pourrait reprendre le texte français et dire «which can be read and interpreted».

M. Edwards: Si l'on modifiait l'amendement pour dire «can be read», nous ne serions pas contre.

Mme Catterall: Puis-je proposer un sous-amendement à l'amendement des Néo-démocrates?

Le président: Monsieur Fisher, voulez-vous modifier votre amendement?

M. Fisher: D'accord. Il faut le modifier pour dire quelque chose comme «as can be read».

M. Edwards: C'est exact. Je crois que l'expression qui doit être modifiée figure deux fois.

Le président: Le gouvernement va proposer un amendement qui s'applique à un article où la phrase «susceptible of being read» figure également. Donc, si nous proposons cet amendement, nous allons devoir proposer un amendement à celui du gouvernement.

M. Walsh: Monsieur le président, je tiens aussi à signaler que l'article 58 remplace les paragraphes 70(1) à 70(3) de la loi et que la même expression paraît à l'article 70(4). Peut-être les députés du gouvernement voudraient-ils proposer un amendement à l'article 58 pour reviser le paragraphe 70(4) de la loi en conséquence.

M. Edwards: Monsieur le président, il serait, je crois, tout à fait démocratique pour les Libéraux d'en faire la proposition.

Le président: Le député a-t-il l'accord unanime du comité pour modifier ces amendements?

[*Texte*]

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: The amendment will now read "form as can be read and".

Amendment agreed to

Mr. Kempling: Mr. Chairman, I move that clause 52 of Bill C-26 be amended on page 30, as set forth in our document.

The Chairman: You're going to have to read this one. The phrase "susceptible of being read" is in one of the lines. That has to be changed to match the amendment that just passed: "in such form as can be read".

Mr. Kempling: Then I move that clause 52 be amended (a) by striking out line 18 on page 30 and substituting the following:

respect of which the determination applies or, if there is no such agreement, in such a form as can be read and interpreted as such an agreement.

And that it be further amended (b) by striking out line 26 on page 30 and substituting the following:

of which the determination applies or, if there is no such agreement, shall be deemed to be such an agreement.

• 1155

Mr. Couture: Would it be possible to see the French in exactly the same words? Now we're saying:

. . .la décision doit être rédigée de façon à en tenir lieu.

This is not exactly—by far—what the English is saying. It's close to it, but it's not the same wording. The French version has to be lined up.

The Chairman: Do you have a suggestion, Mr. Couture? I see your legal counsel may be taking a look at drafting something for the French version. We can just stand clause 52 for a few moments.

Mrs. Catterall: It seems to me we could just take the wording off lines 8 and 9 in the same clause:

. . .de façon à pouvoir être lue et interprétée. . .

The Chairman: Legal counsel will take a look at that suggestion and we'll stand clause 52 temporarily.

Clause 52 allowed to stand

On clause 53

Mr. Fee: I move that clause 53 of Bill C-26 be amended in accordance with the information provided in pages 99 and 100 of our document.

[See *Minutes of Proceedings*]

Amendment agreed to

Clause 53 as amended agreed to

On clause 54

M. Couture: Je propose que l'article 54 du projet de loi C-26 soit modifié par:

a) substitution, à la ligne 17, page 31, de ce qui suit:

[*Traduction*]

Des voix: Oui.

Le président: Désormais, cet amendement se lit comme suit: «form as can be read and».

L'amendement est adopté

M. Kempling: Monsieur le président, je propose que l'article 52 du projet de loi C-26 soit modifié à la page 30, tel que proposé dans la documentation.

Le président: Il faut que vous lisiez cet article au complet. L'expression «susceptible of being read» y figure. Il faut la modifier conformément à l'amendement qui vient d'être adopté: «In such form as can be read».

M. Kempling: Je propose donc que l'article 52 soit modifié par a) substitution, à la ligne 13, page 30 de ce qui suit:

tion est publiée avec celle-ci. A défaut d'une telle convention, la décision doit être rédigée de façon à en tenir lieu.

Et b) par substitution à la ligne 19, page 30, de ce qui suit:

convention collective régissant ces derniers. A défaut d'une telle convention, la décision est réputée en tenir lieu.

M. Couture: Ne pourrait-on pas dire exactement la même chose en français? Le texte français dit:

. . .la décision doit être rédigée de façon à en tenir lieu.

Ce n'est pas du tout ce que dit le texte anglais. Ce n'est pas loin, mais le libellé est différent. Il faut modifier le libellé français en conséquence.

Le président: Qu'est-ce que vous proposez, monsieur Couture? Je vois que votre conseillère juridique est peut-être en train de rédiger une nouvelle version. Je propose de revenir à l'article 52 dans quelques instants.

Mme Catterall: Pourquoi ne pas reprendre le libellé de la ligne 8 et 9 du même article:

. . .de façon à pouvoir être lue et interprétée. . .

Le président: La conseillère juridique va l'examiner. Nous reviendrons à l'article 52 tout à l'heure.

L'article 52 est reporté

Article 53

M. Fee: Je propose que l'article 53 du projet de loi C-26 soit modifié conformément aux pages 99 et 100 de notre documentation.

[Voir *Procès-verbaux*]

L'amendement est adopté

L'article 53 modifié est adopté

Article 54

Mr. Couture: I move that clause 54 of Bill C-26 be amended by:

(a) striking out line 20 on page 31 and substituting the following:

[*Text*]

Application de certaines dispositions

(4) Les articles 81 à 83, les paragraphes 85(1) à (5) et l'article 86 s'appli-

b) substitution, aux lignes 37 et 38, page 31, de ce qui suit:

Application de certaines dispositions

(5) Le paragraphe 65(3), les articles 66 à 75.1, 81 et 83, les paragraphes 85(1) à (5) et l'article 86 s'appliquent, avec les

• 1200

Amendment agreed to

Clause 54 as amended agreed to

Clauses 55 and 56 agreed to

On clause 57

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): Mr. Chairman, the government would like to move that clause 57 of Bill C-26 be amended by striking out line 8 on page 33 and substituting the following:

mination of employment, other than by way of disciplinary action, of employees; or

Mrs. Catterall: What is the reason for this?

Mr. Love: The reason for the amendment is to continue to enable arbitration boards to deal with disciplinary termination of employment matters in the same manner as at present.

Amendment agreed to

Clause 57 as amended agreed to on division

On clause 58

Mrs. Catterall: I haven't checked Mr. Walsh's writing, so I trust he's done it properly. I would like to move that clause 58 of Bill C-26 be amended (a) by striking out line 14 and substituting the following:

58. (1) Section 70 of the

That's at the very beginning of subclause 58(1), which now will read "Section 70 of the said Act is. . ."

The Chairman: Since we've stood clause 52, perhaps we could write out the amendment, have legal counsel look at it, and then deal with clauses 52 and 58 together.

Mrs. Catterall: Okay, I would feel more comfortable with that, frankly.

Clause 58 allowed to stand

The Chairman: Mr. Edwards will tell us when we're ready to go back to those.

• 1205

Clauses 59 to 62 inclusive agreed to

On clause 63

Mrs. Catterall: The train is rolling a little too fast here, Mr. Chairman.

[*Translation*]

Provisions applicable

(4) Sections 81 to 83, subsections 85(1) to (5) and section 86 apply, and

(b) by striking lines 42 and 43 on page 31 and substituting the following:

Provisions applicable

(5) Subsection 65(3), sections 66 to 75.1, 81 and 83, subsections 85(1) to (5) and section 86 apply, with such

L'amendement est adopté

L'article 54 modifié est adopté

Les articles 55 et 56 sont adoptés

Article 57

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Monsieur le président, le gouvernement propose que l'article 57 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, à la ligne 11, page 33, de ce qui suit:

mant des fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire;

Mme Catterall: Pourquoi propose-t-on cet amendement?

M. Love: Cet amendement vise à permettre aux conseils d'arbitrage de statuer sur les cas de renvoi résultant de mesures disciplinaires, comme ils le font actuellement.

L'amendement est adopté

L'article 57 modifié est adopté à la majorité des voix

Article 58

Mme Catterall: Je n'ai pas vérifié le libellé fourni par M. Walsh, mais je suppose qu'il a fait son travail convenablement. Je propose que l'article 58 du projet de loi C-26 soit modifié a) par substitution, à la ligne 14, de ce qui suit:

58. (1) L'article 70 de la

Cela se trouve tout au début de l'article 58, qui se lirait: «l'article 70 de la même loi est abrogé et remplacé. . .»

Le président: Puisque nous avons réservé l'article 52, nous pourrions peut-être rédiger l'amendement, demander au conseiller juridique de l'étudier et traiter ensuite les articles 52 et 58 ensemble.

Mme Catterall: D'accord, cela me convient.

L'article 58 est réservé

Le président: M. Edwards nous dira quand nous pourrons y revenir.

Les articles 59 à 62, inclusivement, sont adoptés

Article 63

Mme Catterall: Vous allez un peu trop vite, monsieur le président.

[*Texte*]

The Chairman: I don't believe we have any amendments.

Mrs. Catterall: Well, no. But on clause 63, I did want it on division, that's all.

Clause 63 agreed to on division

Clause 64 agreed to

On clause 65

Mr. Kempling: Mr. Chairman, I move that clause 65 of Bill C-26 be amended as set forth on pages 104 and 105.

[*See Minutes of Proceedings*]

The Chairman: Next is N-40, a proposed subamendment. Mr. Fisher, do you wish to move the subamendment?

Mr. Fisher: Yes. I move that Bill C-26 be amended in clause 65 by striking out the first, second, and third lines of the proposed government amendment which amends clause 65 in section 78.5 and substituting the following therefor:

78.5 The Board, or if authorized by the Board, the employer, on behalf of the Board, shall inform an

What this does is clarify what actually happens as well as make it clear that the employer is acting on the board's behalf.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, this issue, I believe, was first raised by Mrs. Catterall on April 29. At that time I agreed to take under advisement a concern she had. After consultations with the Public Service Staff Relations Board, we believe the present wording is correct. The notion of the board's being an agent is implicit in the wording currently in Bill C-26.

Certainly from the Public Service Staff Relations Board's point of view and our drafters' point of view, we believe there is no danger of empowering the Treasury Board to take on any authority of the Public Service Staff Relations Board. It is merely a carrier of information to employees, information derived directly from the Public Service Staff Relations Board.

Mrs. Catterall: So it would be in fact the employer acting on behalf of the board?

Mr. Edwards: That's right.

Mrs. Catterall: For greater clarity, I personally would prefer to see the words in the act.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I must admit that I think it's probably redundant, but I don't have much of a problem with it, unless I get a quick indication from my legal adviser, who is still worrying about the previous problem we've referred to him.

• 1210

We're even more convinced now that it's overkill, having gone into a huddle. The end of that section does say, "as the case may be, and in such manner as the Board may prescribe". The wording in the government proposal is "or if authorized by the Board, the employer".

[*Traduction*]

Le président: Je ne crois pas qu'il y ait d'amendement.

Mme Catterall: Non, mais je voulais qu'il soit consigné que l'article 63 a été adopté à la majorité des voix, voilà tout.

L'article 63 est adopté à la majorité des voix

L'article 64 est adopté

Article 65

M. Kempling: Monsieur le président, je propose que l'article 65 du projet de loi C-26 soit modifié conformément au texte des pages 104 et 105.

[*Voir Procès-verbaux*]

Le président: Nous passons maintenant au sous-amendement N-40. Monsieur Fisher, proposez-vous le sous-amendement?

M. Fisher: Oui. Je propose que l'amendement proposé par le gouvernement à l'article 65 du projet de loi C-26, lignes 32 à 36, page 40, soit modifié par substitution, à la deuxième ligne de l'amendement, de ce qui suit:

78.5 L'autorisation de celle-ci et au nom de celle-ci,

Ce sous-amendement a pour effet de préciser ce qui se passe vraiment, ainsi que de stipuler clairement que l'employeur agit au nom de la Commission.

M. Edwards: Monsieur le président, je crois que cette question a été soulevée une première fois par Mme Catterall le 29 avril. A cette date, j'avais accepté de demander des conseils au sujet d'une préoccupation qu'elle avait exprimée. Après avoir consulté la Commission des relations de travail dans la fonction publique, nous croyons que le libellé actuel est juste. L'idée que la Commission agit en tant qu'agent découle naturellement du libellé actuel du projet de loi C-26.

Du point de vue de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et du point de vue de nos rédacteurs, nous croyons qu'habiliter le Conseil du Trésor à utiliser tous les pouvoirs de la Commission des relations de travail dans la fonction publique ne pose aucun risque. Son rôle consistera tout simplement à fournir les renseignements aux employés, renseignements qui viendront directement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Mme Catterall: En fait, c'est l'employeur qui agira au nom de la Commission?

M. Edwards: C'est juste.

Mme Catterall: Par souci de précision, je préférerais que cela figure en termes précis dans la loi.

M. Edwards: Monsieur le président, j'avoue qu'à mon avis, c'est sans doute redondant, mais je n'y vois pas de problème, à moins que mon conseiller juridique ne soit d'avis contraire; or, il s'évertue encore à résoudre le problème que nous lui avons confié tout à l'heure.

Après en avoir discuté en comité restreint, nous sommes encore plus convaincus maintenant que cela est redondant. On dit, à la fin de l'article: «selon les modalités qu'elle précise». Dans la proposition du gouvernement, on dit: «avec l'autorisation de celle-ci, l'employeur».

[*Text*]

We just don't think that with all those caveats there's any need to add the words "on behalf of the Board". We have two checks. We're saying very clearly "in such manner as the Board may prescribe", so there's very clear authority, and the carrier is on behalf of the Public Service Staff Relations Board. I think a third check is redundant.

Subamendment negatived

Amendment agreed to

Clause 65 as amended agreed to

Clause 66 agreed to

On clause 67

Mr. Fisher: We won't be moving amendment N-41.

Mrs. Catterall: Mrs. Sparrow just moved an amendment to another clause which seems to be parallel to this one. The amendment was to distinguish termination of employment for disciplinary reason from termination of employment generally. Should the same amendment should not also be in this clause, Mr. Edwards?

The Chairman: That was clause 57. Now I believe the government is proposing in clause 67 what appears to be a similar amendment.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, there is a government amendment on clause 108 that picks up the issue of the wording "by way of disciplinary action".

Mr. Fee: It's the amendment I was trying to move, Mr. Chairman.

I move that clause 67 of Bill C-26 be amended by striking out line 9 on page 41 and substituting the following:

of employment, other than by way of disciplinary action, of employees.

Amendment agreed to on division

Clause 67 agreed to on division

On clause 68

Mr. Couture: I move that clause 68 of Bill C-26 be amended

(a) by striking out line 23 on page 41 and substituting the following therefor:

11.(2)(f) or (g) of the *Financial Administra-*

And to further amend it (b) by striking out line 27 on page 41 and substituting the following therefor:

action resulting in termination of employment, suspension or

• 1215

Mrs. Catterall: I just want to clarify that certain concerns from certain of our witnesses regarding abandonment of position not being grievable have been resolved by the government amendment to remove abandonment of position totally as a grounds for dismissal or the termination of employment.

[*Translation*]

Compte tenu de tout cela, je ne crois pas qu'il soit nécessaire d'ajouter les mots «au nom de la commission». Il y a déjà deux mesures de prudence. On dit d'abord très clairement: «selon les modalités qu'elle précise», déterminant ainsi de quel pouvoir il s'agit, et en outre, celui qui fournit les renseignements agit au nom de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Une troisième mesure de protection serait inutile.

Le sous-amendement est rejeté

L'amendement est adopté

L'article 65 modifié est adopté

L'article 66 est adopté

Article 67

M. Fisher: Nous ne proposerons pas l'amendement N-41.

Mme Catterall: Madame Sparrow vient de proposer, à l'égard d'un autre article, un amendement semblable à celui-ci. Cet amendement visait à établir la distinction entre les renvois pour raison de mesures disciplinaires et les renvois généraux. Ne conviendrait-il pas d'apporter le même amendement à cet article, monsieur Edwards?

Le président: Il s'agissait de l'article 57. Il me semble que le gouvernement propose maintenant, à l'article 67, un amendement qui me semble à peu près identique.

M. Edwards: Monsieur le président, le gouvernement propose un amendement relatif à l'article 108 qui règle la question des mesures disciplinaires.

M. Fee: C'est l'amendement que je voulais proposer, monsieur le président.

Il est proposé que l'article 67 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, à la ligne 9, page 41, de ce qui suit:

fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire.

L'amendement est adopté à la majorité des voix

L'article 67 est adopté à la majorité des voix

Article 68

M. Couture: Il est proposé que l'article 68 du projet de loi C-26 soit modifié par:

a) substitution, à la ligne 20, page 41, de ce qui suit:

11.(2)(f) ou (g) de la Loi sur la gestion des finan-

b) substitution, à la ligne 23, page 41, de ce qui suit:

naire entraînant le licenciement, la sus-

Mme Catterall: Je voudrais préciser que les préoccupations de certains de nos témoins relativement au fait que l'abandon de poste ne pouvait pas faire l'objet d'un grief ont été résolues par l'amendement du gouvernement visant à supprimer totalement l'abandon de poste comme motif de renvoi ou de cessation d'emploi.

[*Texte*]

Mr. Edwards: We can confirm, Mr. Chairman, that this clause 68, with whatever amendments are proposed by the government, does encompass all forms of release for cause, including abandonment, i.e., an employee who disappears from the job. That could be one of the grounds for cause.

Amendment agreed to

Clause 68 as amended agreed to on division

On clause 69

Mrs. Sparrow: Mr. Chairman, I would like to move that clause 69 of Bill C-26 be amended by adding, immediately after line 15 on page 42, the following:

(3) Section 95 of the said Act is further amended by adding thereto the following subsection:

(3) An adjudicator referred to in paragraph (2)(a.1) is entitled to be paid such daily or other allowance with respect to the performance of duties under this Act as may be fixed by the Governor in Council.

Amendment agreed to

Mrs. Catterall: Do you find people work better when they're getting paid? They don't have to pay their own hotel bills and so on.

Some hon. members: Oh, oh.

Clause 69 as amended agreed to

Clause 70 agreed to

On clause 71

Mr. Kempling: Mr. Chairman, I move that the English version of clause 71 of Bill C-26 be amended by striking out lines 31 and 32 on page 42 and substituting the following:

agent, the bargaining agent is liable to pay and shall remit to

Amendment agreed to

Clause 71 as amended agreed to

On clause 72

• 1220

The Chairman: I'll just slow down for a moment because we've had witnesses comment on this clause here. I don't know if anybody wants to move any amendments. Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall: I had wanted to clarify the whole issue about dependent contractors and the amendment that had been proposed by the translators. What is meant by dependent contractors, first of all?

We're on clause 72, Mr. Edwards. There was a submission by I think it was the translators' union, that had to do with dependent contractors employed by Treasury Board. Can you clarify for me what that issue was and why, having given consideration to these comments, Treasury Board is not recommending any amendment?

Mr. Edwards: We'd have to go back into that, Mr. Chairman. We recall there was something. We recall having examined it. We recall deciding not to move on it, but I could not give an intelligent answer without going back and checking more into that.

[*Traduction*]

M. Edwards: Monsieur le président, nous confirmons que l'article 68, avec les amendements que le gouvernement y propose, englobe toutes les formes de renvoi pour un motif suffisant, y compris l'abandon, c'est-à-dire le fait pour un employé de disparaître de son poste. Ce peut être un des motifs.

L'amendement est adopté

L'article 68 modifié est adopté à la majorité des voix

Article 69

Mme Sparrow: Je propose que l'article 69 du projet de loi C-26 soit modifié par insertion, après la ligne 12, page 42, de ce qui suit:

(3) L'article 95 de la même loi est modifié par adjonction de ce qui suit:

(3) L'arbitre visé à l'alinéa (2)a.1) a droit, pour l'accomplissement des fonctions qui lui sont confiées en application de la présente loi, aux allocations journalières ou autres que peut fixer le gouverneur en conseil.

L'amendement est adopté

Mme Catterall: Vous pensez que les gens travaillent mieux lorsqu'ils sont payés? Ils n'ont pas à acquitter leur note d'hotel, etc.

Des voix: Oh, oh!

L'article 69 modifié est adopté

L'article 70 est adopté

Article 71

M. Kempling: Monsieur le président, je propose que la version anglaise de l'article 71 du projet de loi C-26 soit modifiée par la substitution des lignes 31 et 32, page 42, par ce qui suit:

agent, the bargaining agent is liable to pay and shall remit to

L'amendement est adopté

L'article 71 modifié est adopté

Article 72

Le président: Je m'arrête quelques instants car certains témoins se sont intéressés à cet article. Y a-t-il des amendements? Madame Catterall.

Mme Catterall: Je voudrais faire le point sur les entrepreneurs «dépendants» et l'amendement proposé par le syndicat des traducteurs. D'abord, qu'est-ce que le terme entrepreneurs «dépendants» veut dire?

Nous en sommes à l'article 72, monsieur Edwards. Le syndicat des traducteurs a, je crois, déposé un mémoire au sujet des entrepreneurs «dépendants» auxquels fait appel le Conseil du Trésor. Pourriez-vous me préciser de quoi il s'agit et pourquoi les recommandations du syndicat ne font pas l'objet d'un amendement de la part du Conseil?

M. Edwards: Il faudrait que nous réexaminions le cas. Nous nous souvenons qu'après notre étude des recommandations, nous avons décidé de ne pas y donner suite. Cependant, il faut d'abord que je revoie la question avant de pouvoir vous répondre.

[*Text*]

Mrs. Catterall: Can I ask that we stand the clause until Mr. Edwards can give us an explanation of that?

The Chairman: No amendments were moved, but a number of the witnesses had questioned it. I think it's fair that a proper explanation be given because it was raised by numerous witnesses before the committee. So we could stand clause 72 until the next meeting. I need unanimous consent to stand the clause.

Clause 72 allowed to stand

The Chairman: I would like to go back to clause 52. Can I have unanimous consent to revert to clause 52?

Some hon. members: Agreed.

On clause 52

The Chairman: All members have copies of the new proposed amendments. I believe Mr. Edwards' legal counsel is satisfied. I believe our legal counsel is satisfied.

Mr. Couture: I'm not.

The Chairman: Mr. Couture.

M. Couture: En français, pourquoi n'a-t-on pas utilisé «de façon à pouvoir être lue» comme dans les autres textes? Est-ce parce que vous n'aimez pas cela? C'est simplement pour la régularité du texte. De la façon dont c'est écrit, cela me convient, mais en français, on dit: «de façon à pouvoir être lue» dans les autres textes. On peut l'accepter comme cela.

The Chairman: Could you write it out so we have it properly for the minutes, Mr. Couture?

M. Couture: On va le lire de façon suivante: «de façon à pouvoir être lue et interprétée comme». Tout le monde est d'accord. On ferait comme dans les autres textes. La disposition se lirait ainsi:

...être rédigée de façon à pouvoir être lue et interprétée comme s'il s'agissait d'une convention collective.

• 1225

On ajoute le mot «pouvoir», *can*; «...de façon à pouvoir être lue...».

Mr. Walsh: Right.

The Chairman: Would Mr. Couture then move amendment G-13.

Mr. Couture: I so move.

[See *Minutes of Proceedings*]

The Chairman: We've all correctly made the changes here.

Mr. Fee: Mr. Chairman, I'm sorry, not to belabour a point, but don't we need two separate amendments? Amendment G-13 has already been moved. We're just now making a subsequent amendment changing the French translation of the same amendment. I believe this would have to be an amendment to the amendment.

The Chairman: Does the committee give unanimous consent to agree to this new text?

[*Translation*]

Mme Catterall: Pourrons-nous reporter l'étude de cet article pour que M. Edwards puisse se préparer?

Le président: On n'a pas proposé d'amendement, mais comme certains de nos témoins ont remis cet article en question, je crois qu'il vaut mieux attendre l'explication de M. Edwards. Nous pourrons donc reporter l'étude de l'article 72 à la prochaine séance. Il me faut l'accord unanime du Comité pour ce faire.

L'article 72 est reporté

Le président: Je veux revenir à l'article 52. Ai-je l'accord unanime des membres du Comité pour revenir à l'article 52?

Des voix: Oui.

Article 52

Le président: On a distribué à tous les membres du Comité une copie des nouveaux amendements. Je crois que la conseillère juridique de M. Edwards en est satisfaite, et que c'est le cas aussi pour notre avocat.

M. Couture: Je n'en suis pas satisfait.

Le président: Monsieur Couture.

Mr. Couture: Why doesn't the French say "de façon à pouvoir être lue" as appears in the other text? Is it because you don't like it? I'm pointing this out for consistency sake. I have no trouble with the way it's written, but in French, the other text say: "de façon à pouvoir être lue".

Le président: Pourriez-vous rédiger votre version pour la faire consigner, monsieur Couture?

Mr. Couture: As written it reads as follows: "de façon à pouvoir être lue et interprétée comme". Everyone agrees that there should be consistency. It should read as follows:

...être rédigée de façon à pouvoir être lue et interprétée comme s'il s'agissait d'une convention collective.

The word "pouvoir", "can", is added; it becomes "...de façon à pouvoir être lue...".

M. Walsh: Précisément.

Le président: M. Couture présente-t-il l'amendement G-13?

M. Couture: Oui.

[Voir *Procès-verbaux*]

Le président: Tous les changements sont corrects.

M. Fee: Monsieur le président, je ne veux pas avoir l'air d'insister, mais ne devrait-il pas y avoir deux amendements distincts? L'amendement G-13 a déjà été proposé. Le présent amendement est la version française de G-13. Il devrait être un sous-amendement à l'amendement.

Le président: Le comité accorde-t-il son consentement unanime pour que ce nouveau texte soit adopté?

[*Texte*]

Some hon. members: Agreed.

Mrs. Catterall: I am always happy to give you unanimous consent, Mr. Chairman.

Mrs. Sparrow: On a point of order, could we amend the "will" to "can"?

The Chairman: Yes.

Some hon. members: Agreed.

Amendment agreed to

Clause 52 as amended agreed to

On clause 58

Mrs. Catterall: I move that clause 58 of Bill C-26 be amended by striking out line 14 and substituting the following:

58.(1) Section 70 of the

The reason for doing this is that we're now bringing subsection 70.(4) into it, so all of clause 70 is being struck and replaced. The revised wording for subsection 70.(4) would be:

An arbitral award shall, wherever possible, be made in such form

(a) as can be read

and so forth.

[See *Minutes of Proceedings*]

I guess I have only one question. This wording is taken from the existing subsection of the act. I wonder if we could have an explanation as to why "wherever possible" is in there. That's in the present act.

Mr. Walsh: Mr. Chairman, if I could just explain to the committee members, this motion was reviewed by the counsel for the government that is here today. In the opinion of that counsel, there was no amendment required to the French version of this provision in the act. That is why there is not a motion prepared amending the French version.

As to this English version, there are only the two changes that are underlined in the motion. The second change is to bring into the present tense what is in the future tense in the current provision to make it conform with the present tense used in proposed paragraph 70.(4)(a).

As the clerk is now suggesting, Mr. Chairman, it might be more accurate for this motion to reflect that the amendment is being made to the English version only, so that clause 58 be amended, in the English version, and then parts (a) and (b) of the amendment.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, on the specific question in regard to the present wording of the act, as to why the phrase "wherever possible" is included, we believe it is for reasons of abundant caution. We can't think off the tops of our heads of any case where it would not be possible. It just leaves discretion or flexibility, I guess, with an arbitrator or arbitration board, but I really don't think it's intended as a very significant issue.

• 1230

Mrs. Catterall: It's in this and it's not in any of the others we dealt with today. It's a very clear requirement that whatever's produced should be readable and interpretable.

[*Traduction*]

Des voix: D'accord.

Mme Catterall: Je suis toujours disposée à vous assurer l'unanimité, monsieur le président.

Mme Sparrow: J'invoque le Règlement. Pouvons-nous remplacer «will» par «can»?

Le président: Oui.

Des voix: D'accord.

L'amendement est adopté

L'article 52 modifié est adopté

Article 58

Mme Catterall: Je propose que l'article 58 du projet de loi C-26 soit modifié par la substitution, à la ligne 14, de ce qui suit:

58.(1) L'article 70 de la

La raison en est que nous introduisons le paragraphe 70.(4); tout l'article est remplacé par ce paragraphe. Son nouveau libellé est le suivant:

La décision arbitrale, dans la mesure du possible, doit être rendue de façon

a) à pouvoir être lue

etc.

[Voir *Procès-verbaux*]

Je n'ai qu'une question. Ce libellé reprend le libellé actuel de la loi. Je me demande pourquoi il est indiqué «dans la mesure du possible». C'est dans la loi actuelle.

M. Walsh: Monsieur le président, je signale aux membres du comité que cette motion est examinée par le conseiller du gouvernement ici présent. A son avis, la version française ne nécessitait pas d'amendement. C'est la raison pour laquelle aucun n'a été préparé en français.

Quant à la version anglaise, il n'y a que deux changements soulignés dans la motion. Le second met le verbe qui était au futur au présent; c'est pour utiliser le même temps qu'à l'alinéa proposé 70.(4).

Comme le fait remarquer le greffier, il serait peut-être plus juste d'indiquer que l'amendement s'applique seulement à la version anglaise de l'article 58, et puis des parties a) et b) de l'amendement.

M. Edwards: Pour ce qui est de savoir pourquoi, «dans la mesure du possible», se trouve dans la loi actuelle, nous pensons que c'est par surcroît de précaution. A brûle-pourpoint, nous ne pouvons pas citer de cas où ce ne serait pas possible. La motion accorde une certaine latitude, une certaine marge de manoeuvre à l'arbitre ou au conseil d'arbitrage. Elle ne signifie pas grand-chose.

Mme Catterall: Elle ne se trouvait pas dans les articles que nous avons vus tout à l'heure. Il faut absolument que la décision soit lisible et compréhensible.

[*Text*]

Mr. Edwards: I can't think of a single reason in the interest of simplicity why we wouldn't drop that phrase. There may be one chance out of a thousand that this would not be possible, but I can't think of it.

Mr. Walsh: Just as a point of information, there is in clause 52, in the proposed subsection 61.(4), the phrase "whenever possible" used. It is a phrase that sometimes occurs, as Mr. Edwards indicated, out of an abundance of caution.

Mrs. Catterall: All we're doing is putting in the same simplified wording, that's the only change. We're taking out "susceptible of being read" and putting in "can be read".

Amendment agreed to

Clause 58 as amended agreed to

The Chairman: The meeting is adjourned to the call of the chair.

[*Translation*]

M. Edwards: Ne serait-ce que pour simplifier les choses, je ne vois pas pourquoi nous ne pourrions pas la laisser tomber. Il n'y a qu'une chance sur 1,000 pour que ce ne soit pas possible.

M. Walsh: Justement, à l'article 52, le paragraphe proposé 61.(4), la mention «dans la mesure du possible» est utilisée. Elle est parfois utilisée, comme M. Edwards l'a fait remarquer, par surcroît de précaution.

Mme Catterall: Nous simplifions seulement le libellé, si je comprends bien. En anglais, par exemple, nous substituons «susceptible of being read» par «can be read».

L'amendement est adopté

L'article 58 modifié est adopté

Le président: La séance est levée.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 26

Tuesday, May 19, 1992

Chairman: Pat Sobeski

MINUTES OF PROCEEDINGS AND EVIDENCE OF THE LEGISLATIVE COMMITTEE ON

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,
1991-92

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 26

Le mardi 19 mai 1992

Président: Pat Sobeski

PROCÈS-VERBAUX ET TÉMOIGNAGES DU COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

Troisième session de la trente-quatrième législature,
1991-1992

WITNESSES

Departmental Officials:

John Edwards, Manager PS2000;

Robert Lafleur, Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat;

Don Love, Director, Policy Development and Legislation, Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat.

TÉMOINS

Hauts fonctionnaires:

John Edwards, directeur, Fonction publique 2000;

Robert Lafleur, sous-secrétaire, Perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor;

Don Love, directeur, Élaboration de la politique et législation, Division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 26

Tuesday, May 19, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 26

Le mardi 19 mai 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24969

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Bill Kempling
Joy Langan
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Tuesday, May 19, 1992:

Marlene Catterall replaced Robert Nault;

Joy Langan replaced Ron Fisher.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Bill Kempling
Joy Langan
René Soetens
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le mardi 19 mai 1992:

Marlene Catterall remplace Robert Nault;

Joy Langan remplace Ron Fisher.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 19, 1992
(27)

[*Text*]

The Legislative Committee on Bill C-26 met at 9:40 o'clock a.m. this day, in Room 269, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Members of the Committee present: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Clément Couture, Doug Fee, Bill Kempling, Joy Langan and Barbara Sparrow.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Rob Walsh, General Legislative Counsel. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams and June Dewetering, Research Officers.

Witnesses: Departmental Officials: John Edwards, Manager PS2000 and Don Love, Director, Policy Development and Legislation Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992.*)

By unanimous consent the Committee reverted to the consideration of Clause 72.

Clause 72 carried, on division.

On Clause 73

Joy Langan moved,—That Clause 73 be amended by striking out lines 29 to 31 on page 43 and substituting the following therefor:

"73. Section 101 of the said Act is repealed and the following substituted therefor:

101. Every order, award, direction, decision, declaration or ruling of the Board, an arbitrator, board of arbitration, adjudicator, or board of adjudication is final and shall not be questioned or reviewed in any court save in accordance with section 18 and 28 of the Federal Court Act."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 2; Nays: 4.

The question being put on Clause 73, it was agreed to on the following recorded division:

YEAS:

Clément Couture	Bill Kempling
Doug Fee	Barbara Sparrow—(4)

NAYS:

Marlene Catterall	Joy Langan—(2)

On Clause 74

Bill Kempling moved,—That Clause 74 be amended by striking out line 35 on page 43 and substituting the following therefor:

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 19 MAI 1992
(27)

[*Traduction*]

Le Comité législatif chargé d'étudier le projet de loi C-26, se réunit à 9 h 40, dans la salle 269 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membres du Comité présents: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Clément Couture, Doug Fee, Bill Kempling, Joy Langan et Barbara Sparrow.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Rob Walsh, conseiller législatif général. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams et June Dewetering, attachés de recherche.

Témoins: Hauts fonctionnaires: John Edwards, directeur, Fonction publique 2000; Don Love, directeur, Élaboration de la politique et législation, Division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992.*)

Avec le consentement unanime, le Comité revient à l'étude de l'article 72.

L'article 72 est adopté avec dissidence.

Article 73

Joy Langan propose,—Que l'article 73 soit modifié en remplaçant les lignes 21 à 23, à la page 43, par ce qui suit:

«73. L'article 101 de la même loi est abrogé et remplacé par ce qui suit:

101. Toute ordonnance, décision arbitrale ou autre, instruction ou déclaration de la Commission, d'un arbitre, d'un arbitre de grief ou d'un conseil d'arbitrage est définitive et n'est susceptible de recours judiciaire qu'en conformité avec les articles 18 et 28 de la Loi sur la Cour fédérale.»

Après débat, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 2.

L'article 73, mis aux voix, est adopté:

POUR:

Clément Couture	Bill Kempling
Doug Fee	Barbara Sparrow—(4)

CONTRE:

Marlene Catterall	Joy Langan—(2)

Article 74

Bill Kempling propose,—Que l'article 74 soit modifié en remplaçant les lignes 26 et 27, à la page 43, par ce qui suit:

"(c) who occupies a desig-"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Doug Fee moved,—That Clause 74 be amended by adding the following immediately after line 31 on page 44:

"(4) No employee who is included in a bargaining unit shall participate in a strike unless a secret vote, supervised by the Board, is first conducted and a majority of the voting members of the bargaining unit authorize the strike."

The Chairman Ruled the amendment out of order because it goes beyond the scope of the Bill, contrary to citation 698(1) of Beauchesne's 6th Edition.

Clause 74, as amended carried.

Clause 75 carried.

Clause 76 carried.

On Clause 77

Barbara Sparrow moved,—That Clause 77 be amended

(a) by striking out line 29 on page 45 and substituting the following therefor:

"arbitration board, a conciliation board or a designation review panel established under section 78.1 or 78.4,"

(b) by striking out lines 40 and 41 on page 45 and substituting the following therefor:

"sioner, an adjudicator, an arbitration board, a conciliation board or a designation review panel established under section 78.1 or 78.4 to attend as a witness in any proceed-"

(c) by striking out line 21 on page 46 and substituting the following therefor:

"sioner, a conciliation board, a designation review panel established under section 78.1 or 78.4 and an adjudica-"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 77, as amended carried.

Clause 78 carried.

Clause 79 carried.

Clause 80 carried.

On Clause 81

Clément Couture moved,—That Clause 81 be amended

(a) by striking out line 14 on page 47 and substituting the following therefor:

81.(1) "Paragraph 11(2) (f) of the Financial Administration Act"

(b) by striking out line 19 on page 47 and substituting the following therefor:

"and other penalties, including termination of employment and suspension,"

«c) s'il occupe un poste désigné.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

Doug Fee propose,—Que l'article 74 soit modifié en ajoutant après la ligne 30, à la page 44, ce qui suit:

«(4) Il est aussi interdit au fonctionnaire de participer à une grève à moins que celle-ci n'ait d'abord été autorisée, par vote secret tenu sous la surveillance de la Commission, à la majorité des voix des membres de l'unité de négociation à laquelle il appartient.»

Le président déclare l'amendement irrecevable parce qu'il excède la portée du projet de loi, allant ainsi à l'encontre du commentaire 698(1) de Beauchesne, 6e édition.

L'article 74, modifié, est adopté.

L'article 75 est adopté.

L'article 76 est adopté.

Article 77

Barbara Sparrow propose,—Que l'article 77 soit modifié

a) en remplaçant les lignes 29 et 30, page 45, par ce qui suit:

«d'un bureau de conciliation, d'un conseil d'arbitrage ou d'un comité d'examen visé aux articles 78.1 ou 78.4, les arbitres de griefs ou de diffé-»

b) en remplaçant les lignes 41 à 43, page 45, par ce qui suit:

«sion, l'arbitre de grief ou de différend, le commissaire-conciliateur, le conseil d'arbitrage, le bureau de conciliation ou le comité d'examen visé aux articles 78.1 ou 78.4, dans le cadre d'une»

c) en remplaçant la ligne 19, page 46, par ce qui suit:

«trage, aux comités d'examen visés aux articles 78.1 ou 78.4, aux arbitres de griefs ou de différends»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 77, modifié, est adopté.

L'article 78 est adopté.

L'article 79 est adopté.

L'article 80 est adopté.

Article 81

Clément Couture propose,—Que l'article 81 soit modifié

a) en remplaçant la ligne 13, à la page 47, par ce qui suit:

81.(1) «L'alinéa 11(2)f) de la Loi sur la gestion des finances publiques est»

b) en remplaçant la ligne 17, à la page 47, par ce qui suit:

«pécuniaires et autres y compris le licenciement et la sus-pen-»

(c) by striking out lines 27 and 28 on page 47 and substituting the following therefor:

"ment, or the demotion to a position at a lower maximum rate of pay, for reasons other than breaches of discipline or misconduct, of persons employed in the public service, and establishing the circumstances and manner in which and the authority by which or whom those measures may be taken or may be varied or rescinded in whole or in part;

(g.1) designate persons or groups of persons that are disadvantaged, including those that are disadvantaged, including those that are disadvantaged by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability, and establish policies and programs for the improvement of their employment and career opportunities in the public service;"

(d) by striking out line 34 on page 47 and substituting the following therefor:

"person pursuant to paragraph (2) (f) or (g) shall"

By unanimous consent, the amendment and Clause 81 were allowed to stand.

Clause 82 was negatived on the following division: Yeas: 0; Nays: 4.

Clause 83 carried.

Clause 84 carried.

Clause 85 carried.

On Clause 86

Clément Couture moved,—That Clause 86 be amended

(a) by striking out, in the French version, line 22 on page 51 and substituting the following therefor:

"vente, par le ministère, de biens de surplus de la Couronne"

(b) by striking out lines 33 to 38 on page 51 and substituting the following therefor:

"15. Subject to such terms and conditions as the Treasury Board may prescribe, the authority under subsection 13(2) or section 14 to pay an amount does not lapse at the end of the fiscal year in which the authority arose."

The question being put on the amendment, it was agreed to on division.

Clause 86, as amended, carried.

Clause 87 carried.

Clause 88 carried.

Clause 89 carried.

On Clause 90

Clément Couture moved,—That Clause 90 be amended, in the French version only, by striking out lines 11 and 12 on page 52 and substituting the following therefor:

c) en remplaçant les lignes 25 à 27, à la page 47, par ce qui suit:

g) prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur des personnes employées dans la fonction publique et indiquer dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces mesures peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie;

g.1) indiquer les personnes ou les groupes de personnes défavorisées, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques, ainsi que fixer des orientations et établir des programmes destinés à améliorer l'emploi et les perspectives de carrière de ces personnes au sein de la fonction publique;»

d) en remplaçant les lignes 30 à 33, à la page 47, par ce qui suit:

«(4) Les mesures disciplinaires, le licenciement ou la rétrogradation effectués en application de l'alinéa (2)f) ou g) doivent être motivés.»

Avec le consentement unanime, l'amendement et l'article 81 sont reportés.

L'article 82, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre aucune.

L'article 83 est adopté.

L'article 84 est adopté.

L'article 85 est adopté.

Article 86

Clément Couture propose,—Que l'article 86 soit modifié

a) en remplaçant, dans la version française, la ligne 22, à la page 51, par ce qui suit:

«vente, par le ministère, de biens de surplus de la Couronne»

b) en remplaçant les lignes 27 à 32, à la page 51, par ce qui suit:

«15. Sous réserve des conditions fixées par le Conseil du Trésor, l'autorisation de paiement visée au paragraphe 13(2) ou à l'article 14 n'est pas annulée à la fin de l'exercice dans lequel le paiement a été autorisé.»

L'amendement, mis aux voix, est adopté avec dissidence.

L'article 86, modifié, est adopté.

L'article 87 est adopté.

L'article 88 est adopté.

L'article 89 est adopté.

Article 90

Clément Couture propose,—Que la version française de l'article 90 soit modifiée en remplaçant les lignes 11 et 12, à la page 52, par ce qui suit:

"à 15 de la présente loi est sans effet sur la tenue de concours ou la procé-"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 90, as amended carried.

Clause 91 carried.

Clause 92 carried.

Clause 93 carried.

Clause 94 carried.

On Clause 95

Doug Fee moved,—That Clause 95 be amended by striking out lines 29 to 33 on page 53 and substituting the following therefor:

"thereafter a designated position until a collective agreement binding on the bargaining unit in which that person is an employee is in force."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 95, as amended, carried.

Clause 96 carried.

Clause 97 carried.

Clause 98 carried.

On Clause 99

Bill Kempling moved,—That Clause 99 be amended by striking out lines 33 to 37 on page 55 and substituting the following therefor:

"a designated position until a collective agreement binding on the bargaining unit in which that employee is employed is in force."

And debate arising thereon.

Joy Langan moved,—That the amendment by amended by striking out the third line and substituting the following therefor:

"on the employer and the bargaining unit in"

After debate thereon, the question being put on the sub-amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 99, as amended carried.

Clause 100 carried.

Clause 101 carried.

Clause 102 carried.

Clause 103 carried on division.

On Clause 104

Barbara Sparrow moved,—That Clause 104 be amended

(a) by striking out lines 39 and 40 on page 56 and substituting the following therefor:

«à 15 de la présente loi est sans effet sur la tenue de concours ou la procé-»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 90, modifié, est adopté.

L'article 91 est adopté.

L'article 92 est adopté.

L'article 93 est adopté.

L'article 94 est adopté.

Article 95

Doug Fee propose,—Que l'article 95 soit modifié en remplaçant les lignes 31 à 35, à la page 53, par ce qui suit:

«loi, un poste désigné jusqu'à ce que la convention collective régissant l'unité de négociation en question soit en vigueur.»

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 95, modifié, est adopté.

L'article 96 est adopté.

L'article 97 est adopté.

L'article 98 est adopté.

Article 99

Bill Kempling propose,—Que l'article 99 soit modifié en remplaçant les lignes 33 à 36, à la page 55, par ce qui suit:

«poste désigné jusqu'à ce que la convention collective régissant l'unité de négociation en question soit en vigueur.»

Un débat s'ensuit.

Joy Langan propose,—Que l'amendement soit modifié en remplaçant la troisième ligne par ce qui suit:

«régissant l'employeur et l'unité de»

Après débat, le sous-amendement, mis aux voix, est rejeté par 4 voix contre 3.

L'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 99, modifié, est adopté.

L'article 100 est adopté.

L'article 101 est adopté.

L'article 102 est adopté.

L'article 103 est adopté avec dissidence.

Article 104

Barbara Sparrow propose,—Que l'article 104 soit modifié

a) en remplaçant les lignes 31 et 32, à la page 56, par ce qui suit:

"104. (1) Subject to subsection (2), an employee organization that, immedi-"

(b) by striking out lines 12 to 46 on page 57.

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 104, as amended carried.

Clause 105 carried.

Clause 106 carried.

Clause 107 carried.

Clause 108 carried.

Clause 109 carried.

At 10:42 o'clock a.m., it was agreed,—That the Committee adjourn to the call of the Chair.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

«104. (1) Sous réserve du paragraphe (2), l'accréditation qui, d'une part, vise»

b) en supprimant les lignes 11 à 40, page 57.

L'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 104, modifié, est adopté.

L'article 105 est adopté.

L'article 106 est adopté.

L'article 107 est adopté.

L'article 108 est adopté.

L'article 109 est adopté.

À 22 h 42, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Text*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Tuesday, May 19, 1992

• 0940

The Chairman: This is the legislative committee on Bill C-26, an act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act, and other acts in relation to the Public Service of Canada.

At the end of last meeting we had stood clause 72 because questions had been asked of the witness and the witness had indicated he would have to refresh his memory on the submission of other witnesses. I would like to ask for unanimous consent to revert to clause 72.

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: But before we get to clause 72, I recognize Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall (Ottawa West): I just want to mention a problem with tonight's meeting. As I indicated on Thursday, I do have a commitment tonight for dinner with Mr. Chrétien, and so does Mr. Bellemare. I think at this stage of the bill it would be really unfair and unfortunate to try to put somebody into the committee's meetings who has not had time to brief himself or herself on the bill.

The Chairman: Mr. Edwards, where are we with clause 5, employment equity?

Mr. John Edwards (Manager, Public Service 2000, Public Service Commission): In clause 5 clause 12 and clause 81 there's a whole package in regard to employment equity. The work has been done. We are assured that by 10 a.m. we'll have 30 copies of the amendment in French and in English.

The Chairman: Thank you.

Mrs. Catterall, are you proposing that this evening's meeting be postponed?

Mrs. Catterall: Yes.

Mr. Kempling (Burlington): Mr. Chairman, I would like to be sure that everyone understands that this bill has to be reported by Friday and anything that is not put by Thursday will be put then. The clerk will call each item and we'll have to vote on it at that time.

Mrs. Catterall: Yes.

The Chairman: The clerk has informed me that we have the room until 12 noon today. I suggest we carry on. I know that Mr. Fee and Ms Langan have important commitments also and will have to leave the meeting at about 10.55 a.m. If the meeting were to extend beyond 11 a.m., do either of those members have difficulty with that, so that we can at least go until clause 109? By then of course we would have the information from Mr. Edwards, if the couriers and

[*Translation*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mardi 19 mai 1992

Le président: Ceci est une séance du comité législatif chargé d'examiner le projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale.

À la fin de la dernière séance, nous avons reporté l'examen de l'article 72 à la demande du témoin qui souhaitait relire les mémoires des autres témoins avant de répondre aux questions. J'ai besoin de l'accord unanime des membres du comité pour reprendre l'étude de l'article 72.

Des voix: D'accord.

Le président: Mais avant de passer à l'article 72, je vais donner la parole à Mme Catterall.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Je veux tout simplement vous signaler que la réunion de ce soir me pose un problème. J'ai fait savoir jeudi dernier que je suis invitée ce soir à dîner avec M. Chrétien, tout comme M. Bellemare. Je crois qu'il serait dommage et inéquitable de me faire remplacer au comité par une personne qui n'aurait pas eu le temps de prendre connaissance du projet de loi.

Le président: Pouvez-vous nous dire, monsieur Edwards, où nous en sommes avec l'article 5 concernant l'équité en matière d'emploi?

M. John Edwards (directeur, Fonction publique 2000, Commission de la fonction publique): Les articles 5, 12 et 81 contiennent tout un ensemble de dispositions sur l'équité en matière d'emploi. Le travail a été fait et on nous garantit que nous recevrons d'ici 10 heures 30 copies de l'amendement en français et en anglais.

Le président: Merci.

Madame Catterall, est-ce que vous demandez que la réunion de ce soir soit reportée?

Mme Catterall: Oui.

M. Kempling (Burlington): Monsieur le président, j'aimerais rappeler que nous devons faire rapport du projet de loi d'ici vendredi et qu'il faudra mettre aux voix, jeudi au plus tard, tous les articles restés en suspens. Nous devons voter sur chacun des articles que le greffier mettra en délibération.

Mme Catterall: Oui.

Le président: Le greffier me fait savoir que nous pouvons disposer de la salle jusqu'à midi aujourd'hui. Je propose de poursuivre les travaux jusqu'à ce moment. Je sais que M. Fee et Mme Langan ont, eux aussi, d'importantes obligations et qu'ils devront nous quitter vers 10h55. Est-ce que ces deux membres du comité ont quelque objection à ce que la séance se poursuive au-delà de 11 heures pour nous permettre de progresser au moins jusqu'à l'article 109? D'ici

[*Texte*]

everything else fall into place. Everyone would have a chance to review a package and we could start with that on Wednesday at our 3.30 p.m. meeting, and our final meeting would be Thursday, at which point in time all questions would have to be called at the end of the meeting. Is that agreed?

Mr. Couture (Saint-Jean): I will have to leave at 11.30 myself.

Ms Langan (Mission—Coquitlam): Are we planning on meeting tomorrow night as well?

The Chairman: No.

Ms Langan: Okay. I don't have a problem with deferring tonight's meeting and carrying on this morning. Hopefully we'll have somebody substituting here for me, or substituting there for me. We're working on that. I think one of the difficulties we've all encountered is that this committee has overtaken other duties. I would certainly be happy to accommodate Mrs. Catterall on her point.

The Chairman: Is there agreement, then? Agreed. We will meet today until the noon hour, and we will reconvene at 3.30 p.m. on Wednesday in this room, and the clerk will put out a notice to cancel this evening's meeting. Agreed.

On clause 72, Mrs. Catterall had asked a number of questions because a number of groups had presented amendments.

• 0945

Mr. Edwards: Mr. Chairman, we did not pick up the proposal from CUPTE, the Canadian Union of Professional and Technical Employees, which would have had the effect of having the Public Service Staff Relations Board make determinations as to whether contractors are employed by the Government of Canada whose employees should become employees of the Public Service. We do not believe that is an appropriate new role for the Public Service Staff Relations Board. What it would do, in effect, is give power to that board to bring people into the Public Service without any test of merit at all. We believe entry to the Public Service must be governed by decisions on merit. For that reason we are not inclined to accept the recommendation put forward by CUPTE.

Mrs. Catterall: I don't want to prolong this, but I wonder if you could clarify what "dependent contractors" are.

Mr. Edwards: Dependent contractors are contractors who are dependent upon the federal government for the work they do. In the context in which CUPTE is referring to it, it probably would be contractors whose primary work, if not their entire work, is with the federal government. Since the person who made the comment is from the translation group, they may well be thinking about ex-employees who set up a translating service; it is located in Ottawa, and most, if not all, their work is with the federal government. That could be an example of what they have in mind.

[*Traduction*]

là, nous aurons les renseignements promis par M. Edwards si tout se passe bien avec les messagers et tous les autres intervenants. Nous pourrions donc tous examiner la documentation et commencer l'examen des articles concernés lors de notre séance de mercredi à 15h30. À la fin de notre dernière séance qui aura lieu jeudi, nous mettrons au voix toutes les questions. Cela vous convient-il?

M. Couture (Saint-Jean): Je ne pourrai pas rester plus tard que 11h30.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Est-ce qu'une séance est également prévue pour demain soir?

Le président: Non.

Mme Langan: Très bien. Je ne vois aucun inconvénient à prolonger la séance de ce matin pour rattraper celle de ce soir. J'espère que j'aurai quelqu'un pour me remplacer. Nous y travaillons en ce moment. Un des problèmes que nous avons tous noté, c'est que le comité a accepté d'autres responsabilités. J'accepte volontiers de mofidier l'emploi du temps pour satisfaire Mme Catterall.

Le président: Est-ce que nous sommes d'accord? D'accord. Nous allons poursuivre la séance jusqu'à midi et nous réunir à nouveau mercredi à 15h30 dans cette même salle. Le greffier publiera un avis d'annulation de la séance de ce soir. Très bien.

Mme Catterall a posé un certain nombre de questions au sujet de l'article 72, étant donné que plusieurs groupes ont présenté des amendements.

M. Edwards: Monsieur le président, nous n'avons pas tenu compte de la proposition faite par le SCEPT, le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, qui aurait eu pour effet d'amener la Commission des relations de travail dans la fonction publique à décider si les employés des entrepreneurs qui sont employés par le gouvernement fédéral peuvent devenir des employés de la fonction publique. Nous ne croyons pas que ce soit vraiment le rôle de la Commission. Cet amendement habiliterait en fait la Commission à nommer des fonctionnaires sans égard au principe du mérite. Nous croyons que l'admission dans la fonction publique doit être décidée à partir de la compétence. C'est pourquoi nous n'avons pas cru bon de retenir la recommandation du SCEPT.

Mme Catterall: Je ne veux pas étirer le débat inutilement, mais je me demande si vous pourriez préciser ce que sont au juste les «entrepreneurs dépendants».

M. Edwards: Ce sont des entrepreneurs qui dépendent du gouvernement fédéral pour leur travail. Employée par le SCEPT, l'expression désigne probablement les entrepreneurs dont le travail principal, voire tout le travail, provient du gouvernement fédéral. Comme la personne qui a fait cette observation fait partie du groupe des traducteurs, elle vise probablement les anciens fonctionnaires qui ont mis sur pied un service de traduction situé à Ottawa et dont tous les contrats ou presque proviennent du gouvernement fédéral. Voilà le type d'entrepreneurs dépendants dont parlait sans doute le SCEPT.

[*Text*]

Clause 72 agreed to on division

On clause 73—*Implementation of awards*

Ms Langan: I move that clause 73 be amended by striking out lines 29 to 31 on page 43 and substituting the following therefor:

Section 101 of the said Act is repealed and the following substituted therefor:

101. Every order, award, direction, decision, declaration or ruling of the Board or an arbitrator, board of arbitration, adjudicator, or board of adjudication is final and shall not be questioned or reviewed in any court save in accordance with sections 18 and 28 of the Federal Court Act.

This is the infamous privative clause discussion that took place. A number of the presenters pointed out to us that in all statutes in Canada which govern labour relations there is a privative clause, and the clause restricts the grounds on which the decisions of labour relations tribunals can be appealed. Essentially, they can be appealed only on very narrow grounds, errors in law, jurisdictional disputes, or decisions that are deemed to the patently unreasonable.

By removing the privative clause from the Public Service Staff Relations Act the government is claiming it is maintaining the status quo that existed in practice until now and will now be enshrined in the law. But if you recall, Ian Deans, of the Public Service Staff Relations Board, and lawyers who appeared before the committee, argued that without the privative clause a proliferation of applications for review would be made to the courts, stalling the labour relations process. Neither the Public Service Staff Relations Board or the lawyers saw any justification, at this point, in repealing the existing section 101 of the Public Service Staff Relations Act.

Appeals of a Public Service Staff Relations Board ruling could be made with the privative clause, but as I said, only on those grounds as outlined by the Federal Court Act. That is limited to those grounds which show the decision to be patently unreasonable.

• 0950

So our amendment would ensure that there's a standard of review consistent with the standard currently in use by the courts. It would also keep the Public Service Staff Relations Act consistent with the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, which retains its privative clause, and the Public Service Employment Act does not have a privative clause and doesn't really mean anything, as that act does deal with collective bargaining.

Mrs. Catterall: This clause, whether worded as it now is in the act or as proposed by Nelligan-Power and moved by Ms Langan, is important in an issue that is becoming of increasing public concern, and that's the stability of labour relations in this country, and not just in the public sector. John Power from Nelligan-Power was extremely clear that if every decision is appealable to courts simply on the grounds that the person or the employer does not like the decision,

[*Translation*]

L'article 72 est adopté à la majorité

Article 73—*Exécution*

Mme Langan: Je propose que l'article 73 soit modifié par substitution, aux lignes 21 à 23, page 43, de ce qui suit:

L'article 101 de la même loi est abrogé et remplacé par ce qui suit:

101. Toute ordonnance, décision arbitrale ou autre, instruction ou déclaration de la Commission, d'un arbitre, d'un arbitre de grief ou d'un conseil d'arbitrage est définitive et n'est susceptible de recours judiciaire qu'en conformité avec les articles 18 et 28 de la Loi sur la Cour fédérale.

Il s'agit de la tristement célèbre discussion sur la clause privative. Un certain nombre de témoins nous ont fait remarquer que toutes les lois au Canada qui régissent les relations de travail comportent une clause privative. C'est la disposition qui limite les motifs d'appel à l'encontre des décisions rendues par les tribunaux du travail. En essence, les seuls motifs d'appel autorisés sont les erreurs de droit, les conflits de compétence et les décisions réputées manifestement déraisonnables.

En retirant la clause privative de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le gouvernement prétend maintenir le statu quo puisque cela correspond à la pratique actuelle qui sera dorénavant reconnue par la loi. Vous vous souviendrez pourtant qu'Ian Deans, de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, et les avocats qui ont comparu devant le comité ont soutenu que, sans la clause privative, les demandes de révision par les tribunaux se multiplieront, ce qui engorgera les tribunaux du travail. Ni la Commission des relations de travail dans la fonction publique ni les avocats ne trouvaient justifiée l'abrogation, à ce moment-ci, de l'article 101 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

La clause privative n'empêche pas de se pourvoir contre une décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, à condition de s'en tenir aux motifs prévus dans la Loi sur la Cour fédérale, c'est-à-dire ceux permettant de conclure qu'une décision est manifestement déraisonnable.

Notre amendement aurait pour but de s'assurer que les recours devant les tribunaux se feraient conformément aux normes actuellement utilisées. En outre, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique serait ainsi conforme à la Loi sur les relations de travail au Parlement laquelle garde sa clause privative, ce qui n'est pas le cas de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique laquelle porte sur les négociations collectives.

Mme Catterall: Cet article, dans son libellé actuel ou dans celui qui figure dans l'amendement Nelligan-Power proposé par Mme Langan, soulève une question qui intéresse de plus en plus le public, à savoir la stabilité des relations de travail dans l'ensemble du pays et non pas uniquement dans la fonction publique. En effet, John Power de Nelligan-Power a bien insisté sur le fait que si chaque décision devait faire l'objet d'un appel devant les tribunaux simplement parce que

[*Texte*]

then there is no end to the process. Things can take years, if not a decade, to go through the Federal Court process, and that is not in anybody's interest. It leaves issues hanging over relationships between the employer and the employees for years that I think we all know just rankle.

If both parties know that when a board has made a decision, unless there has been a substantial violation of due process, that decision is final, then there's an acceptance. You might not like the decision, but you'll come back and fight another day on another issue. The last thing we need is more appeals from either side that are unnecessary, tying up our court system and further rankling relationships on an ongoing basis. For the life of me, I cannot understand, despite all the explanations we have heard, either why the government wants to set up that kind of a situation or, secondly, why it would want to impose an additional burden on the courts. This accomplishes nothing positive; it only creates further chaos.

We have a termination date of tomorrow, of Thursday, for all our decisions. There comes a point when, win or lose, the decision has been made and the fight is over, guys, and everybody go home, whether it's the bargaining agent who's unhappy or the employer, in this case the government. This is what applies to the private sector, and we're hearing increasingly that the government should not be treating itself differently than it does private-sector employees. We heard it on the Employment Equity Act; we're hearing it on environmental regulations; and it's a pretty fine principle that we should live by the laws we require others to live by.

I just see absolutely no sense to this, and it's not the amendment but it's the clause that I'm talking about.

Ms Langan: We're probably not going to influence the witnesses, but I think it's absolutely critical that we be clearly cognizant of the cost of this clause in the government's bill, the impact on the courts of this clause, and, most importantly, the uncertainty that this clause brings into the whole area of labour-management relations.

I'll give you an example of not the Public Service but the Post Office, where there are outstanding arbitrations and grievances that go back a number of years and the uncertainly that leaves for both Canada Post and the employees, but particularly the employees, because they're the ones who are left feeling vulnerable. To open this kind of door to endless appeal, to one more step of appeal, to the courts, provides a situation where the uncertainty goes on and on.

• 0955

All we have to do is look at the burden right now on the courts and we'd know that it would be a long time before some very basic justice is done or appears to be done. I think it's inappropriate to make all decisions made relating to industrial relations subject to the courts in the final analysis. I would urge Mr. Edwards and the department to reconsider this clause.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, all I can do is put as well as I can the other side of the argument and then leave it to the committee to make judgments as it feels most appropriate.

[*Traduction*]

l'employé ou le patron ne sont pas d'accord avec la décision, il y aurait des recours sans fin. Il ne faut pas oublier en effet qu'un recours devant un tribunal fédéral peut durer jusqu'à dix ans, ce qui n'est dans l'intérêt de personne, car entre temps les relations de travail sont nulles.

Au contraire, si tout le monde sait à l'avance que les décisions de la commission sont définitives à moins d'irrégularité grave, cela calme les esprits. Même si on n'est pas d'accord avec les décisions, on les accepte, quitte à revenir livrer bataille sur un autre front. Il faut surtout éviter des procédures d'appel inutiles qui auraient pour effet d'engorger les tribunaux et d'envenimer les relations de travail. Je n'arrive donc pas à comprendre malgré toutes les explications qu'on nous a fournies pourquoi le gouvernement tient à créer une situation de ce genre et à alourdir par la même occasion la charge des tribunaux. Cela ne servira à rien et ne fera qu'envenimer les choses.

Nous devons nous décider demain ou au plus tard jeudi. Lorsque la décision est rendue, il faut l'accepter, quelle qu'elle soit, même si l'agent de négociation ou le patron, en l'occurrence le gouvernement, n'est pas content. C'est ainsi que les choses se passent d'ailleurs dans le secteur privé et je ne vois pas très bien pourquoi le gouvernement traiterait ses employés différemment des employés du secteur privé. C'est ce qu'on a exigé notamment au moment de l'étude de la Loi sur l'équité en matière d'emploi; c'est aussi ce qu'on exige en ce qui concerne la réglementation environnementale. Le gouvernement devrait normalement respecter le principe qu'il impose aux autres.

Je trouve donc que cet article n'a aucun sens.

Mme Langan: Je n'espère pas faire changer les témoins d'avis, mais il faut au moins se rendre compte des répercussions que cet article aura pour les tribunaux et, faute plus grave encore, pour les relations de travail.

Je pourrais vous situer l'exemple de Postes Canada où de nombreux arbitrages et griefs en suspens depuis des années ont créé une atmosphère d'anxiété tout particulièrement parmi les employés. La possibilité de recourir sans cesse devant les tribunaux ne ferait que renforcer cette anxiété.

Nous savons que les tribunaux sont d'ores et déjà débordés et il faudra donc nécessairement attendre longtemps avant qu'ils puissent rendre justice ou sembler le faire. Je ne vois pas pourquoi les tribunaux devraient être le dernier recours en ce qui concerne les relations de travail. J'engage donc vivement M. Edwards et le ministère à revoir cet article.

M. Edwards: Monsieur le président, je vais essayer de vous présenter l'autre aspect de la médaille et ce sera ensuite au comité de trancher.

[*Text*]

The first point I would want to make is we don't have instability now, therefore what we are proposing in this amendment will not generate instability. We're trying to keep things the way they've been for the last 25 years.

I can comment on workload, and I can offer the arguments that I believe have substance to them. First of all, in terms of process our legal advisers tell us that if the Federal Court Act's new amendments come up against a continuation of section 101, we will have a change in the way our processes operate. There will not be the same degree of oversight by the courts, so there will be a change. We were told that by our lawyers. It was also stated quite concretely by Justice Pratte of the Federal Court in early 1991, where he said in effect—I'm paraphrasing his words—that wherever there is a privatived clause now, henceforth the court will be reluctant to intervene.

Why do we want the court to intervene? As I say, we've not had instability for the last 25 years. In fact, in the last year, out of 320 decisions of the Public Service Staff Relations Board, nine, or less than 3% of them, were referred to the Federal Court for review, two by the federal government, and seven by unions. With no privative clause, a party seeking to refer a matter to the Federal Court will still have to meet the requirements of sections 18, 18.1, and 28 of the Federal Court Act. That is to say that they're going to have to refer the matter within a specific time period to the Federal Court. They will have to demonstrate that there were actions made without jurisdiction; that is, the PSSRB went beyond its mandate. It would have to base its decision on an erroneous finding of fact, an error in law, or a failure to observe a principle of natural justice or procedural fairness, or acted in any other way that was contrary to law.

What we would like to see is the situation continue as it has been for the last 25 years. We do so not simply for procedural checks but for, we believe, good financial reasons. There have been at least two cases where the Public Service Staff Relations Board was found to have been in error. In both these cases we're talking about many millions of dollars. I can quote the references if anyone wishes to know them, but for the record we're talking here about the Morry case and another case involving some $5 million for the Paton case in 1990. So we're not talking about minor cases; we're talking about cases that can involve many millions of dollars. The Morry case involved, if I remember rightly, $19 million. So these are not insignificant issues from the point of view of the taxpayers of Canada.

The final argument, and the one I don't believe I properly articulated the last time we discussed this issue, and as a result generated confusion rather than clarity, is we have two quasi-judicial tribunal systems in regard to labour-management relations. One is the one operated by the Public Service Staff Relations Board. The other one is operated by the Public Service Commission, which is the appeal system, determining who gets or does not get particular jobs. We do

[*Translation*]

Je vous ferais remarquer tout d'abord que comme il n'y a pas d'instabilité actuellement au sein de la fonction publique, cet amendement n'aura certainement pas pour effet de la renforcer. Bien au contraire, il s'agit de maintenir la situation telle qu'elle existe depuis 25 ans.

Tout d'abord, en ce qui concerne la charge de travail des tribunaux. D'après nos conseillers juridiques, si les nouveaux amendements apportés à la loi sur la Cour fédérale ne concordent pas avec l'article 101, toutes les procédures devront changer. Les tribunaux n'auraient pas les mêmes droits de regard, donc les choses changeraient nécessairement. Par ailleurs, le juge Pratte de la Cour fédérale a soutenu au début de 1991 qu'en cas de maintien d'une clause privative, les tribunaux hésiteraient à intervenir.

La question est donc de savoir pourquoi nous tenons à ce que le tribunal fédéral puisse intervenir. Je le répète donc, il n'y a pas eu d'instabilité au cours des 25 dernières années, bien au contraire. L'an dernier, sur 320 décisions rendues par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, neuf seulement, soit moins de 3 p. 100, ont été portées devant la Cour fédérale, dont deux par le gouvernement fédéral et sept par les syndicats. En l'absence d'une clause privative, une personne qui voudra saisir le tribunal fédéral devra en tout état de cause se conformer aux dispositions des articles 18, 18.1 et 28 de la Loi sur la Cour fédérale, c'est-à-dire que la saisie de la Cour fédérale doit se faire dans les délais prescrits. Il faudra en outre démontrer que la Commission des relations de travail dans la fonction publique a outrepassé son mandat. La décision prendrait en compte une erreur dans les faits matériels, une erreur de droit ou encore une entorse au droit naturel ou aux dispositions de la procédure qui doivent renforcer la loi.

Nous tenons donc à ce que la bonne atmosphère qui règne depuis 25 ans continue et ce notamment pour des raisons financières. On a constaté en effet que la Commission des relations de travail dans la fonction publique s'est trompée par deux fois au moins, ce qui a entraîné la perte de millions de dollars. Je pourrais vous donner le numéro du dossier si vous y tenez; il s'agit notamment de l'affaire Morry qui a coûté environ cinq millions de dollars et de l'affaire Paton, en 1990. Il s'agit donc de grosses affaires portant sur des millions de dollars. L'affaire Morry, sauf erreur, a coûté 19 millions. Il s'agit donc d'un montant important à percevoir sur les deniers de l'État.

Enfin, il y a un dernier aspect de la question que je n'ai peut-être pas suffisamment explicité, à savoir le fait qu'il existe actuellement ce que j'appellerais deux procédures judiciaires en ce qui concerne les relations de travail, d'une part, celle de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et d'autre part, celle de la Commission de la fonction publique qui, après une procédure d'appel, peut décider de l'attribution des postes. Il n'existe pas de clause

[*Texte*]

not have a privative clause on the appeal system, and yet it is a quasi-judicial tribunal and its decisions go off, as you're aware, to the Federal Court and then through the court system. We believe there is symmetry here for internal purposes within the government.

• 1000

I would argue that this is not a negligible issue. It is an issue that has significant financial costs attached to it. In our view, we do not believe the last 25 years have demonstrated instability; they have in fact demonstrated, I believe, a relatively coherent and sensible check on the work of a quasi-judicial tribunal.

Amendment N-42 negatived

On clause 73

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, I would like a roll call vote on this amendment so Mr. Edwards and I can argue about it while we're both in our rocking chairs.

Clause 73 agreed to: yeas 4; nays 2

On clause 74

Mr. Kempling: Mr. Chairman, I move that clause 74 of Bill C-26 be amended by striking out line 35 on page 43 and substituting the following:

(c) who occupies a desig

Amendment agreed to

Mr. Fee (Red Deer): I move that clause 74(4) be amended by adding the following immediately after line 31 on page 44:

(4) No employee who is included in a bargaining unit shall participate in a strike unless a secret vote, supervised by the board, is first conducted, and a majority of the voting members of the bargaining unit authorize the strike.

The Chairman: Mr. Fee, this amendment is out of order. I'll refer you to *Beauchesne's*, sixth edition, 698(1):

An amendment which is out of order on any of the following grounds cannot be put from the chair:

(1) An amendment is out of order if it is irrelevant to the bill, beyond its scope or governed by or dependent upon amendments already negatived.

In this case it's beyond the scope of the legislation; therefore the chair has to rule this amendment out of order.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): Mr. Chairman, could I hear Mr. Fee's views on this?

The Chairman: We'd be getting into debate. You can question the chair from a point of order why it's ruled out of order and it's beyond the scope, but to engage in debate—

[*Traduction*]

privative en appel, même si la Commission de la fonction publique forme un tribunal quasi judiciaire dont les décisions peuvent être passées en revue par la Cour fédérale et les autres tribunaux. Il existe donc une espèce de symétrie dans le système.

Je dirais que la question n'est pas sans importance car elle a des enjeux financiers non négligeables. Nous n'avons pas le sentiment qu'il y a eu de l'instabilité ces 25 dernières années; au contraire, je crois que l'on a fait preuve d'une certaine cohérence et que le travail de ce tribunal quasi judiciaire a été contrôlé de manière raisonnable.

L'amendement N-42 est rejeté

Article 73

Mme Catterall: Monsieur le président, j'aimerais que l'on procède à un vote par appel nominal au sujet de cet amendement pour que je puisse, en compagnie de M. Edwards, en discuter tout à loisir lorsque nous serons dans nos fauteuils berçants.

L'article 73 est adopté: quatre pour; deux contre.

Article 74

M. Kempling: Monsieur le président, je propose que l'article 74 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 26 et 27, page 43, de ce qui suit:

c) «s'il occupe un poste désigné.»

L'amendement est adopté

M. Fee (Red Deer): Je propose que le paragraphe 74(4) soit modifié par substitution, immédiatement après la ligne 31 de la page 44, de ce qui suit:

(4) Il est interdit au fonctionnaire faisant partie d'une unité de négociation de participer à une grève à moins qu'un vote à bulletin secret, supervisé par le Conseil, n'ait été au préalable organisé et que la majorité des membres ayant droit de vote de l'unité de négociation n'aient autorisé la grève.

Le président: Monsieur Fee, cet amendement est contraire au Règlement. Je vous renvoie à la sixième édition du *Beauchesne*, paragraphe 698(1):

Il est interdit au président du comité de recevoir un amendement:

(1) s'il ne se rapporte pas au projet de loi, s'il en dépasse la portée, s'il s'inspire ou dépend d'amendements déjà rejetés.

Dans le cas qui nous occupe, cet amendement dépasse la portée du projet de loi; par conséquent, le président se doit de le déclarer irrecevable.

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Monsieur le président, pourrions-nous avoir l'opinion de M. Fee à ce sujet?

Le président: Nous entrerions dans un débat. Sur un rappel au Règlement, vous pouvez demander au président pour quelle raison telle ou telle chose est jugée irrecevable et dépasse la portée du projet de loi, mais de là à s'engager dans un débat...

[*Text*]

• 1005

Mr. Couture: Can we suspend the meeting so we can hear exactly what he thinks?

Mrs. Sparrow: That is a good idea.

The Chairman: It is beyond the scope of the legislation, and according to *Beauchesne's* it is not possible for the chair to entertain it.

Mrs. Sparrow: Could I ask, Mr. Chairman, why it is beyond the scope when we are dealing with the Public Service here in regard to the employment act and some of the difficulties we heard about last September? Why is it beyond the scope of this particular bill? I support this. I think Mr. Fee went to a great deal of work on it.

Mr. Couture: It is a good amendment.

The Chairman: This bill gets into dealing with what goes on specifically within bargaining units, and it is not in the scope of this bill to deal with discussions within bargaining units. That is not in the bill at all. There is no discussion in the bill about the government legislating or ruling on what happens within bargaining units. So it is clearly beyond the scope of the legislation.

I have moved that it is out of order, and we will carry on.

Mr. Fee: Mr. Chairman, a question, then. I would like to proceed with this and discuss it with the table officers in the House. If I can get agreement from them that your ruling was wrong, will I still have the right to reintroduce this at report stage?

Mr. Couture: Sure. I'll go with you.

The Chairman: Although this chair has ruled it out of order, you can discuss it with the—

Mr. Fee: The fact that it was not voted on does not preclude it from being reintroduced?

The Chairman: You can discuss it and it can be presented at report stage if they feel it is in order.

Mr. Couture: Right.

Clause 74 as amended agreed to

Clauses 75 and 76 agreed to

On clause 77

Mrs. Sparrow: I move that clause 77 of Bill C-26 be amended (a) by striking out line 29 on page 45 and substituting the following:

arbitration board, a conciliation board or a designation review panel established under section 78.1 or 78.4,

(b) by striking out lines 40 and 41 on page 45 and substituting the following:

sioner, an adjudicator, an arbitration board, a conciliation board or a designation review panel established under section 78.1 or 78.4 to attend as a witness in any proceed-

[*Translation*]

M. Couture: Pouvons-nous suspendre la séance pour qu'il nous dise exactement ce qu'il pense?

Mme Sparrow: Bonne idée.

Le président: Cet amendement dépasse la portée du projet de loi; selon *Beauchesne*, le président ne peut donc pas le recevoir.

Mme Sparrow: Monsieur le président, j'aimerais bien savoir pourquoi il dépasse la portée du projet de loi puisqu'il est question ici de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et de certains des problèmes dont nous avons entendu parler en septembre dernier. Pourquoi cet amendement dépasse-t-il la portée de ce projet de loi? J'appuie l'amendement. Je pense que M. Fee y a travaillé très fort.

M. Couture: C'est un bon amendement.

Le président: Mais il porte sur ce qu'il se passe à l'intérieur des unités de négociation, ce qui dépasse la portée du projet de loi. Cela ne figure pas du tout dans le projet de loi. Il n'y a rien dans ce texte qui permette au gouvernement de légiférer ou de réglementer au sujet de ce qui se passe dans les unités de négociation. L'amendement dépasse clairement la portée du projet de loi.

Il est donc irrecevable, et nous allons poursuivre nos travaux.

M. Fee: Monsieur le président, en ce cas, j'ai une question à vous poser. J'aimerais discuter de cet amendement avec les greffiers au Bureau, à la Chambre. S'ils me confirment que votre décision n'était pas fondée, est-ce que j'aurai le droit de présenter à nouveau mon amendement à l'étape du rapport?

M. Couture: Certainement. Je vais y aller avec vous.

Le président: Même si le président du comité a jugé votre amendement irrecevable, vous pouvez en discuter avec les...

M. Fee: Puisqu'il n'a pas fait l'objet d'un vote, il peut être présenté de nouveau?

Le président: Vous pouvez en discuter, et le présenter de nouveau à l'étape du rapport si les greffiers jugent que c'est possible.

M. Couture: Parfait.

L'article 74 modifié est adopté

Les articles 75 et 76 sont adoptés

Article 77

Mme Sparrow: Je propose que l'article 77 du projet de loi C-26 soit modifié par a) substitution au lignes 29 et 30, page 45, de ce qui suit:

d'un bureau de conciliation, d'un conseil d'arbitrage ou d'un comité d'examen visé aux articles 78.1 ou 78.4, les arbitres de griefs ou de diffé-

b) substitution, aux lignes 41 à 43, page 45, de ce qui suit:

sion, l'arbitre de grief ou de différend, le commissaire-conciliateur, le conseil d'arbitrage, le bureau de conciliation ou le comité d'examen visé aux articles 78.1 ou 78.4, dans le cadre d'une

[*Texte*]

(c) by striking out line 21 on page 46 and substituting the following:

sioner, a conciliation board, a designation review panel established under section 78.1 or 78.4 and an adjudica-

Ms Langan: I would like to know what the intent of this amendment, or even this clause, is regarding labour relations appeals.

Mr. Edwards: We did circulate some detailed information on these later Public Service Staff Relations Act amendments. The explanation for these amendments is that the inclusion of designation review panel members was inadvertently omitted from clauses 108, 109, and 111 of the bill, as was the inclusion of an adjudicator from clause 109. That is all that these amendments attempt to do. They are errors in the original drafting.

• 1010

Ms Langan: I appreciate that, but what was the intent was of the original clause? I appreciate that you have to add those.

Mr. Don Love (Director, Policy Development and Legislation, Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat): Mr. Chairman, the clauses in question are contained in the existing act. Section 108 deals with the matter of evidence. Section 109 of the act deals with the matter of payment of witness fees to persons summoned before any of the persons or bodies noted in that section. Section 111 deals with the matter of the staff relations board providing facilities and staff to the likes of members of conciliation boards and members of designation review panels.

Amendment agreed to

Clause 77 as amended agreed to

Clauses 78 and 79 agreed to

Mrs. Catterall: Could you slow down just a minute, Mr. Chairman, so I can at least turn the pages before you call "carried"?

Clause 80 agreed to

On clause 81

The Chairman: On clause 81 we have three proposed amendments.

M. Couture: Monsieur le président, je propose que l'article 81 du projet de loi C-26 soit modifié par:

a) substitution, à la ligne 13, page 47, de ce qui suit:

81. (1) L'alinéa 11(2)f) de la Loi sur la gestion des finances publiques est

b) substitution, à la ligne 17, page 47, de ce qui suit:

pécuniaires et autres y compris le licenciement et la suspen-

c) substitution, aux lignes 25 à 27, page 47, de ce qui suit:

[*Traduction*]

c) substitution, à la ligne 19, page 46, de ce qui suit:

trage, aux comités d'examen visés aux articles 78.1 ou 78.4, aux arbitres de griefs ou de différends

Mme Langan: J'aimerais savoir quel est le but de cet amendement, ou même de cet article, en ce qui concerne les appels relatifs aux relations de travail.

M. Edwards: Nous avons distribué des renseignements détaillés sur ces derniers amendements à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. On dit que ces amendements s'imposent parce qu'on a oublié d'inclure les membres du comité d'examen dans les articles 108, 109 et 111 du projet de loi, tout comme on a oublié d'inclure l'arbitre de grief à l'article 109. C'est le seul but de ces amendements, c'est-à-dire de corriger des erreurs dans le texte original.

Mme Langan: Je comprends bien, mais quel était le but de l'article original? Je comprends bien qu'il faut ajouter cette précision.

M. Don Love (directeur, Élaboration de la politique et législation, Division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor): Monsieur le président, les articles dont il est question se trouvent dans la loi actuelle. L'article 108 porte sur les preuves. L'article 109 de la Loi traite du paiement des indemnités des témoins allouées aux personnes sommées de comparaître devant les personnes ou les instances nommées dans cet article. L'article 111 dit que la Commission des relations de travail fournira les installations et le personnel à des personnes telles que les membres du bureau de conciliation et les membres du comité d'examen.

L'amendement est adopté

L'article 77 modifié est adopté

Les articles 78 et 79 sont adoptés

Mme Catterall: Pourriez-vous ralentir un peu, monsieur le président, pour que je puisse au moins tourner les pages avant que vous disiez «adopté»?

L'article 80 est adopté

Article 81

Le président: Nous avons trois amendements proposés pour l'article 81.

Mr. Couture: Mr. Chairman, I move that clause 81 of Bill C-26 be amended

(a) by striking out line 14 on page 47 and substituting the following:

81. (1) Paragraph 11(2)(f) of the Financial Administration Act

(b) by striking out line 19 on page 47 and substituting the following:

and other penalties, including termination of employment and suspension,

c) by striking out lines 27 and 28 on page 47 and substituting the following:

[*Text*]

g) prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur des personnes employées dans la fonction publique et indiquer dans quelles circonstances, de quelles manières, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces mesures peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie;

g.1) indiquer les personnes ou les groupes de personnes défavorisées, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques, ainsi que fixer des orientations et établir des programmes destinés à améliorer l'emploi et les perspectives de carrière de ces personnes au sein de la fonction publique;

d) substitution, aux lignes 30 à 33, page 47, de ce qui suit:

Motifs nécessaires

(4) Les mesures disciplinaires, le licenciement ou la rétrogradation effectués en application de l'alinéa (2)f) ou g) doivent être motivés.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I should have spoken earlier. I believe clause 81 is being held over until Wednesday. This is the area where we would be bringing in significant changes to employment equity.

The Chairman: You had mentioned in your opening statement that a number of clauses impacted—

Mr. Edwards: That's right.

The Chairman: —and clause 81 was one of them.

• 1015

Mr. Couture: So we will stand that.

The Chairman: So we will stand clause 81.

Mr. Couture: My apologies for not speaking sooner.

Clause 81 allowed to stand

The Chairman: But well read, Mr. Couture.

M. Couture: Je n'aurai pas besoin de la relire. On l'adoptera à ce moment-là telle que lue, monsieur le président. Vous êtes d'accord?

Le président: D'accord.

M. Couture: Parfait.

On clause 82

The Chairman: Is there any discussion on clause 82?

Mr. Edwards: I am advised by legal counsel that this clause should be voted down on the grounds that a miscellaneous statement for amendment that is now in force already makes the changes provided for in clause 82. So other legal material has been moving through since this bill was tabled.

Mrs. Sparrow: Legal material in this act?

[*Translation*]

ment, or the demotion to a position at a lower maximum rate of pay, for reasons others that breaches of discipline or misconduct, or persons employed in the public service, and establishing the circumstances and manner in which and the authority by which or whom those measures may be taken or may be varied or rescinded in whole or in part;

(g.1) designate persons or groups of persons that are disadvantaged, including those that are disadvantaged by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability, and establish policies and programs for the improvement of their employment and career opportunities in the public service;

(d) by striking out line 34 on page 47 and substituting the following:

person pursuant to paragraph (2)(f) or (g) shall

M. Edwards: Monsieur le président, j'aurais dû prendre la parole plus tôt. Je pense que l'article 81 est reporté jusqu'à mercredi. Nous avons l'intention d'y apporter des changements importants en matière d'équité d'emploi.

Le président: Vous avez dit dans votre introduction que bon nombre des articles avaient des répercussions sur...

M. Edwards: C'est juste.

Le président: ...et l'article 81 était parmi ceux-là.

M. Couture: Nous allons donc en reporter l'étude.

Le président: Nous allons donc reporter l'étude de l'article 81.

M. Couture: Je regrette de ne pas avoir parlé plus tôt.

L'article 81 est réservé

Le président: Mais vous l'avez bien lu, monsieur Couture.

Mr. Couture: I will not have to reread it. It will be carried as read, Mr. Chairman. Do you agree?

The Chairman: Agreed.

Mr. Couture: Fine.

Article 82

Le président: Y a-t-il discussion sur l'article 82?

M. Edwards: Notre conseiller juridique m'informe que cet article devrait être rejeté puisque des modifications diverses déjà en vigueur apportent les changements prévus à l'article 82. Il y a donc eu d'autres modifications depuis le dépôt de ce projet de loi.

Mme Sparrow: Des modifications à cette loi?

[*Texte*]

The Chairman: No, in a miscellaneous statute, which I guess is one of a number of miscellaneous statutes that are passed with a variety of amendments or that are not very consequential to other legislation. Therefore this becomes a redundant clause in Bill C-26.

Ms Langan: In other words, there's been a miscellaneous amendment to the Public Service Staff Relations Act?

The Chairman: No, it relates to a miscellaneous statute.

Mr. Edwards: Maybe I can be more precise. It is what was Bill C-35, which was passed by the House of Commons on February 7, 1992, which did indeed make revisions to the Public Service Staff Relations Act.

Ms Langan: Did it make these revisions to the Public Service Staff Relations Act?

Mr. Edwards: Yes, on page 118 of that miscellaneous statute.

Ms Langan: So why would we vote this down? Why wouldn't we just proceed with this? Doesn't this bill supersede...?

Mr. Kempling: It's already been amended once.

Ms Langan: You guys should get your act together over there.

The Chairman: I'm going to Mr. Walsh for this.

Mr. Rob Walsh (General Legislative Counsel, Legislative Counsel Office): To answer the member's inquiry, technically speaking these amendments are not possible now since the act that this clause seeks to amend doesn't read as this clause contemplates it reading. So no longer do you have these sections mentioned in clause 82 reading as they must read if this amendment is to make sense. They no longer read that way because the statute to which Mr. Edwards refers has gone through the House and been passed.

Ms Langan: But with these amendments?

Mr. Walsh: With these amendments, yes.

Mrs. Catterall: I would just like to say that it's nice to find the government officials "ad hocking" as well on a bill that was tabled nearly a year ago.

The Chairman: What's happened here of course maybe wasn't the work of the committee but a bill called Bill C-35 that pre-empted that.

Mrs. Catterall: I wasn't talking about the committee's work.

The Chairman: No, Mr. Edwards. It was an editorial comment.

Clause 82 negatived

Clauses 83 to 85 inclusive agreed to

• 1020

On clause 86

[*Traduction*]

Le président: Non, dans un projet de loi omnibus, une des nombreuses lois qui sont adoptées avec diverses modifications ou qui n'ont pas beaucoup de corrélations avec d'autres lois. Cela devient donc un article superflu du projet de loi C-26.

Mme Langan: Autrement dit, il y a eu une modification composite à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique?

Le président: Non, ça découle d'une loi polyvalente.

M. Edwards: Peut-être pourrais-je être plus précis. C'est le projet de loi C-35, qui a été adopté par la Chambre des communes le 7 février 1992, qui a entraîné, en fait, des modifications à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Mme Langan: Est-ce que le projet de loi a entraîné des changements à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique?

M. Edwards: Oui, celles qui figurent à la page 118 de la loi polyvalente.

Mme Langan: Pourquoi devrons-nous donc voter contre cet amendement? Pourquoi ne pas tout simplement aller de l'avant avec ceci? Ce projet de loi-ci ne doit-il pas annuler...?

M. Kempling: Il a déjà été modifié une fois.

Mme Langan: Vous devriez vous entendre là-bas.

Le président: Je vais m'adresser à M. Walsh pour régler cette question.

M. Rob Walsh (conseiller législatif général, Bureau des conseillers législatifs): Pour répondre à la question de la députée, en théorie, il est maintenant impossible d'apporter ces changements puisque le but de l'article ne correspond pas avec l'esprit de la loi que l'article vise à modifier. L'amendement est donc illogique puisque l'article 82 ne mentionne plus ces articles-là. Le libellé a changé suite à l'adoption de la loi dont M. Edwards a parlé, loi qui a déjà été adoptée par la Chambre.

Mme Langan: Mais avec ces amendements-ci?

M. Walsh: Oui, avec ces amendements.

Mme Catterall: Je voudrais juste dire que je suis heureuse de voir les représentants du gouvernement répondre sur l'inspiration du moment à des questions sur un projet de loi qui a été déposé il y a près d'un an.

Le président: Peut-être que la situation n'est pas imputable au comité, mais résulte-t-elle plutôt du projet de loi C-35 qui a eu préséance sur ce projet de loi-ci.

Mme Catterall: Je ne parlais pas du travail du comité.

Le président: Non, monsieur Edwards. C'était un commentaire de l'éditeur.

L'article 82 est rejeté

Les articles 83 à 85 inclusivement sont adoptés

Article 86

[*Text*]

Mr. Fee: The chair's been giving me language lessons. I'm going to pass and let him move this one. I'm not sure how effective his teaching has been.

Mr. Couture: You have a lot of confidence in me and Mr. Fee.

Je propose que l'article 86 du projet de loi C-26 soit modifié par:

a) substitution, dans la version française, à la ligne 22, page 51, de ce qui suit:

vente, par le ministère, de biens de surplus de la Couronne

b) substitution, aux lignes 27 à 32, page 51, de ce qui suit:

Conditions

15. Sous réserve des conditions fixées par le Conseil du Trésor, l'autorisation de paiement visée au paragraphe 13(2) ou à l'article 14 n'est pas annulée à la fin de l'exercice dans lequel le paiement a été autorisé.

Amendment agreed to on division

Clause 86 as amended agreed to

Clauses 87 to 89 inclusive agreed to

Article 90—*Concours et nominations en cours*

M. Couture: Je propose que l'article 90 de la version française du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 11 et 12, page 52, de ce qui suit:

à 15 de la présente loi est sans effet sur la tenue de concours ou la procé-

Amendment agreed to

Clause 90 as amended agreed to

Clauses 91 to 94 inclusive agreed to

On clause 95—*Designated positions*

Mr. Fee: Mr. Chairman, I would move that clause 95 of Bill C-26 be amended by striking out lines 29 to 33 on page 53 and substituting the following:

thereafter a designated position until a collective agreement binding on the bargaining unit in which that person is an employee is in force.

Amendment agreed to

Clause 95 as amended agreed to

Clauses 96 to 98 inclusive agreed to

On clause 99—*Designated positions where collective agreement or arbitral award*

Mr. Kempling: Mr. Chairman, I move that clause 99 of Bill C-26 be amended by striking out lines 33 to 37 on page 55 and substituting the following:

a designated position until a collective agreement binding on the bargaining unit in which that employee is employed is in force.

• 1025

The Chairman: I believe we have a subamendment to that amendment. N-44, if moved, would be a subamendment. Ms Langan.

[*Translation*]

M. Fee: Le président me donne des cours de langue. Je vais renoncer à mon tour et je le laisserai faire la proposition. Je ne sais pas à quel point ses leçons ont été utiles.

M. Couture: Vous avez beaucoup confiance en moi et en M. Fee.

I move that clause 86 of Bill C-26 be amended:

(a) by striking out, in the French version, line 22 on page 51 and substituting the following:

vente, par le ministère, de biens de surplus de la Couronne

(b) by striking out lines 33 to 38 on page 51 and substituting the following:

Terms and conditions

15. Subject to such terms and conditions as the Treasury Board may prescribe, the authority under sub-section 13(2) or section 14 to pay an amount does not lapse at the end of the fiscal year in which the authority arose.

L'amendement est adopté à la majorité

L'article 86 modifié est adopté

Les articles 87 à 89 inclusivement sont adoptés

On clause 90—*Pending Competitions and Appointments*

Mr. Couture: I move that the French version of clause 90 of Bill C-26 be amended by striking out lines 11 and 12 on page 52 and substituting the following:

à 15 de la présente loi est sans effet sur la tenue de concours ou la procé-

L'amendement est adopté

L'article 90 modifié est adopté

Les articles 91 à 94 inclusivement sont adoptés

Article 95—*Postes désignés*

M. Fee: Monsieur le président, je propose que l'article 95 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 31 à 35, page 53, de ce qui suit:

loi, un poste désigné jusqu'à ce que la convention collective régissant l'unité de négociation en question soit en vigueur.

L'amendement est adopté

L'article 95 modifié est adopté

Articles 96 à 98 inclusivement sont adoptés

Article 99—*Postes désignés: convention collective ou décision arbitrale applicable*

M. Kempling: Monsieur le président, je propose que l'article 99 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 33 à 36, page 55, de ce qui suit:

poste désigné jusqu'à ce que la convention collective régissant l'unité de négociation en question soit en vigueur.

Le président: Je crois que l'on va nous proposer un sous-amendement. Si le N-44 est proposé, ce sera un sous-amendement. Madame Langan, vous avez la parole.

[*Texte*]

Ms Langan: I move that Bill C-26 be amended in clause 99 by striking out the third line of the government proposed amendment to clause 99 and substituting the following therefor:

on the employer and the bargaining unit in

The whole purpose of this clause, if I understand it, is to provide some parameters around arbitrations and arbitral awards. It talks about designated positions where no collective agreement or arbitral award is provided. Down where we have this amendment the clause talks about deemed designated positions. Essentially what the government's amendment does is describes a designated position until a collective agreement binding on the bargaining unit in which the employee is employed is in force. We believe it should read "a designated position until a collective agreement binding on the employer and the bargaining unit— is in force". I think it is appropriate. Collective agreements are in fact binding on both parties and should therefore be relected in the law.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, it is our reading that adding on the employer would be redundant insofar as other clauses of the bill make it clear that collective agreements are binding on the employer, the bargaining agent, and the employees in the bargaining unit. I would cite, for instance, clause 59, which is on page 129 of the big folder, where it says "an arbitral award— binding on the employer and the bargaining agent that is a party thereto and on the employees in the bargaining unit", etc. I think the concern of the member has been picked up in other sections.

Ms Langan: Mr. Chairman, if we are reflecting the employer and the bargaining unit in other clauses of this legislation, it would seem to me that for consistency's sake alone we should be reflecting that. If in fact a collective agreement under this legislation is binding on both of them, then why don't we state so in this clause?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, we will not argue. We don't think it is harmful. We think it is covered adequately in law. We will concede on this one, if it is the wish of all members.

Subamendment negatived

Amendment agreed to

Clause 99 as amended agreed to

• 1030

Clauses 100 to 102 inclusive agreed to

Clause 103 agreed to on division

On clause 104—*Certification continued*

Ms Langan: Is this not really related to section 5?

Mr. Edwards: I'm just reading it, Mr. Chairman. We had not been looking at it in regard to the large issue of employment equity. From a quick read I don't see the relationship to clause 5, but if it has a list of target groups or something in it, I guess that would be the case. No, I don't think so. Section 5, you recall, contained ssues related to the Public Service Employment Act, whereas 104 is to do with the Public Service Staff Relations Act.

[*Traduction*]

Mme Langan: Je propose que l'amendement proposé par le gouvernement à l'article 99 du projet de loi C-26, soit modifié par substitution à la troisième ligne de l'amendement, de ce qui suit:

régissant l'employeur et l'unité de

Si j'ai bien compris, cet article fournit certains paramètres concernant l'arbitrage et les décisions arbitrales. On y parle des postes désignés en l'absence de conventions collectives ou de décisions arbitrales. D'autre part, la partie de l'article visé par l'amendement concerne les postes réputés désignés. L'amendement proposé par le gouvernement décrit donc les postes désignés jusqu'à ce que la convention collective régissant l'unité de négociation en question soit en vigueur. À notre avis, le texte de l'amendement devrait se lire: «un poste désigné jusqu'à ce que la convention collective régissant l'employeur et l'unité de négociation... soit en vigueur». Cela me semble approprié. Une convention collective régit, en fait, les deux parties et la loi devrait le refléter.

M. Edwards: Monsieur le président, nous estimons qu'une référence à l'employeur serait redondante étant donné que d'autres articles de la loi indiquent clairement que l'employeur est aussi régi par la convention collective. Je pense, par exemple, à l'article 59 qui apparaît à la page 129 de la grosse reliure où nous lisons que «la décision arbitrale lie l'employeur et l'agent négociateur qui y est partie, ainsi que les fonctionnaires de l'unité de négociation» et ainsi de suite. Il me semble donc que d'autres articles de la loi répondent aux préoccupations de la députée.

Mme Langan: Monsieur le président, si d'autres articles du projet de loi mentionnent l'employeur et l'unité de négociation, il me semble que nous devrions faire de même ici pour maintenir l'uniformité du texte. Si la loi juge qu'une convention collective lie les deux parties en cause, pourquoi ne pas l'indiquer dans l'article qui nous intéresse actuellement?

M. Edwards: Monsieur le président, nous ne désirons pas poursuivre la discussion. Nous estimons que cette question est déjà réglée dans le texte législatif, mais ce qui est proposé ne cause pas de difficultés et nous sommes donc prêts à l'accepter si tous les députés le désirent.

Le sous-amendement est rejeté

L'amendement est adopté

L'article 99 modifié est adopté

Les articles 100 à 102 inclusivement sont adoptés

L'article 103 est adopté à la majorité

Article 104—*Accréditation antérieure*

Mme Langan: Ceci n'est-il pas relié à l'article 5?

M. Edwards: Je jette un coup d'oeil à cet article, monsieur le président. Nous n'avions pas envisagé de le placer dans le contexte beaucoup plus vaste des programmes d'équité en matière d'emploi. Une lecture rapide n'établit pas de liens avec l'article 5, mais si on y trouve une liste des groupes cibles, ou quelque chose de similaire, je crois que ce lien existerait. Non, je ne le pense pas. Vous vous souviendrez que l'article 5 traitait de questions soulevées dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, alors que l'article 104 concerne la Loi sur les relations du travail dans la fonction publique.

[*Text*]

Mrs. Catterall: I would like to know Ms Langan's reasons for raising it at this time.

Ms Langan: My reference to this is on the ability to challenge this identification of managerial or confidential positions by the board. We've been away from this for a few days and I am trying to refresh my memory. I think it refers to 5.2(3), which says that "within 20 days after receiving a notice under subsection (2), the bargaining agent may file an objection to the identification with the board".

In that section it is with regard to workers, but there's no such provision in this section to provide for a challenge to persons who have been identified as managerial or confidential staff. There doesn't appear to be any process here to ensure that management and confidential positions fall within the whole area of employment equity.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, there are two 5.1s, I guess, that are causing us confusion. There is a clause 5.1 in Bill C-26—

Ms Langan: 5.2.

• 1035

Mr. Edwards: Oh, 5.2. There is a clause 5 in Bill C-26 that relates to the Public Service Employment Act, and specifically in regard to employment equity. The reference here is to 5.1(1) of the Public Service Staff Relations Act as it exists.

Perhaps Don Love can pick up the member's comments and see if he can throw more specific light on this matter.

Mr. Love: The references to section 5 are indeed to sections 5, 5.1, 5.2, and 5.3 in the Public Service Staff Relations Act. I am looking at the binder, and those sections deal with managerial and confidential positions.

Perhaps it is not appropriate, Mr. Chairman, to be leading into the government's amendment to clause 104, but it is relevant, I think, to the extent that the amendment, in deleting subclauses 104.(3), (4), and (5), was to respond to a point the Public Service Staff Relations Board raised, that proposed section 5.2 in the managerial and confidential position part of the bill and the Public Service Staff Relations Act permits the employer to propose exclusions of a mangerial and confidential nature. As well, proposed section 5.3 of the bill allows bargaining agents to challenge managerial and confidential exclusions. The point of the Staff Relations Board was that with those particular clauses in the bill, it is unnecessary to repeat the substance of those sections in the subclauses 104.(3), (4), and (5).

Mrs. Sparrow: I move that clause 104 of Bill C-26 be amended (a) by striking out lines 39 and 40 on page 56 and substituting the following:

[*Translation*]

Mme Catterall: Je voudrais savoir pourquoi Mme Langan soulève cette question maintenant.

Mme Langan: Je pense à la possibilité de contester une décision de la Commission qui déterminerait qu'un poste appartient à la catégorie des postes de direction ou de confiance. Plusieurs jours se sont écoulés depuis notre dernière réunion à ce sujet et j'essaie de me rafraîchir la mémoire. Je crois qu'il faut se référer au paragraphe 5.2(3) qui est formulé en ces termes: «L'agent négociateur peut, dans les vingt jours suivant cette notification, déposer auprès de la Commission un avis d'opposition à la qualification».

L'article cité concerne les employés, mais je ne trouve rien dans l'article que nous étudions actuellement qui permet à ceux qui ont été qualifiés comme occupant un poste de direction ou de confiance de signifier leur opposition. Aucun mécanisme ne semble être prévu qui permettrait de s'assurer que la qualification d'un poste comme en étant un de direction ou de confiance serait soumise à la règle générale d'équité en matière d'emploi.

M. Edwards: Monsieur le président, nous avons deux paragraphes 5.1 et je crois que cela crée une certaine confusion. D'une part, nous avons l'article 5.1 du projet de loi C-26...

Mme Langan: Il s'agit de 5.2.

M. Edwards: Je vois, vous parlez de 5.2. En effet, il y a bien un article 5 dans le projet de loi C-26 qui concerne la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et, plus précisément, l'équité en matière d'emploi. Nous parlons maintenant du paragraphe 5.1(1) de la Loi sur les relations du travail dans la fonction publique dans sa version actuelle.

M. Don Love pourra peut-être répondre aux commentaires de la députée et nous éclairer à ce sujet.

M. Love: Il s'agit effectivement des articles 5, 5.1, 5.2 et 5.3 de la Loi sur les relations du travail dans la fonction publique. Je consulte la reliure pour y trouver des articles qui parlent des postes de direction et de confiance.

Il n'est peut-être pas approprié, monsieur le président, de discuter de l'amendement à l'article 104 proposé par le gouvernement, mais j'estime que cela est tout de même pertinent dans la mesure où cet amendement, qui élimine les paragraphes 104.(3), 104.(4) et 104.(5), tient compte d'une remarque de la Commission des relations de travail dans la fonction publique précisant que l'article 5.2 proposé dans la partie du projet de loi qui traite des postes de direction et de confiance, ainsi que la Loi sur les relations du travail dans la fonction publique, permettent à l'employeur de proposer des exclusions quand il s'agit de postes de direction et de confiance. D'autre part, le nouvel article 5.3 mentionné dans le projet de loi permet aux agents de négociation de contester les exclusions fondées sur la nature des postes de direction et de confiance. La Commission des relations du travail nous a indiqué que compte tenu de ces dispositions du projet de loi, il n'était pas nécessaire d'en reprendre la substance dans les paragraphes 104.(3), 104.(4) et 104.(5).

Mme Sparrow: Je propose que l'article 104 du projet de loi C-26 soit modifié par: a) substitution aux lignes 31 et 32, page 56 de ce qui suit:

[*Texte*]

104.(1) Subject to subsection (2), an employee organization that, immedi-

and (b), by striking out lines 12 to 46 on page 57.

Amendment agreed to

Clause 104 as amended agreed to

Clauses 105 to 109 inclusive agreed to

• 1040

The Chairman: That will take us to the end of this meeting. The package on clause 5 has been distributed. We have only about ten minutes before a couple of members have to leave. I think there was general agreement that we would have an opportunity to look at this package and then get back to it at the next meeting Wednesday morning.

Ms Langan: In view of the progress that's been made this morning, perhaps we can agree to meet at the next regular meeting. We only have the stood clauses to deal with, and it would give us an opportunity to look at this package and bring it the kind of thought it deserves.

Mrs. Catterall: I obviously have been consulting with the officials on these amendments. On Thursday, after having seen the draft, I held a further discussion with two members of the Public Service Commission. I hope we can have some further discussions as soon as this meeting ends and possibly make some minor refinements to the amendments in front of you. I want to assure you, if there are any changes I want to make, I will send them to Mr. Normand to deliver to the committee members during the day.

Mr. Kempling: Today.

Mrs. Catterall: Yes. I hope we will agree on what's appropriate as we have done until now.

Ms Langan: I haven't had a chance to look, but we may have amendments as well.

The Chairman: Clearly there'll be more discussion on clause 5.

Mr. Edwards: We'd be happy to meet with both Mrs. Catterall and Ms Langan.

The Chairman: According to my notes we still have clauses 5, 10, 11, 12, 23, and 81 to discuss.

This evening's meeting has been cancelled. The next scheduled meeting is in this room Wednesday at 3.30. The meeting is adjourned to the call of the chair.

[*Traduction*]

104.(1) Sous réserve du paragraphe (2), l'accréditation qui, d'une part, vise

b) suppression des lignes 11 à 40, page 57.

L'amendement est adopté

L'article 104 modifié est adopté

Les articles 105 à 109 inclusivement sont adoptés.

Le président: Nous approchons de la fin de la réunion. On vient de distribuer la documentation concernant l'article 5 et, dans une dizaine de minutes, deux de nos membres devront nous quitter. Je crois que nous sommes tous d'accord sur la nécessité de pouvoir examiner la documentation remise et de revenir sur ce sujet lors de notre prochaine réunion, mercredi.

Mme Langan: Compte tenu des progrès que nous avons réalisés ce matin, nous pourrions peut-être ne nous rencontrer que lors de la prochaine séance normale de notre comité. Il ne nous reste plus que les articles réservés à traiter, et cela nous donnerait le temps nécessaire pour étudier la documentation avec toute l'attention qu'elle mérite.

Mme Catterall: J'ai naturellement consulté les fonctionnaires au sujet de ces amendements et, jeudi, après avoir lu l'avant-projet, j'ai poursuivi ces discussions avec deux membres de la Commission de la fonction publique. J'espère que nous pourrons poursuivre nos conversations après la conclusion de la réunion d'aujourd'hui et apporter peut-être quelques petites améliorations au texte des amendements qui vous a été remis. Je tiens à vous assurer que si je désire quelques modifications, je m'assurerai qu'elles seront communiquées à M. Normand qui les fera parvenir aux membres du comité dans le courant de la journée.

M. Kempling: Aujourd'hui.

Mme Catterall: Oui. J'espère que nous pourrons tomber d'accord sur ce qui est approprié, comme nous l'avons fait jusqu'à présent.

Mme Langan: Je n'ai pas eu le temps de regarder le texte, mais il est possible que je désire aussi voir quelques modifications.

Le président: Il est évident que nous aurons d'autres discussions au sujet de l'article 5.

M. Edwards: Je me ferai un plaisir de rencontrer Mme Catterall et Mme Langan.

Le président: D'après mes notes, il nous reste à discuter des articles 5, 10, 11, 12, 23 et 81.

La réunion prévue pour ce soir est contremandée. Notre prochaine réunion se tiendra dans cette même salle, mercredi prochain à 15h30. La séance est levée jusqu'à convocation du président.

WITNESSES

Departmental Officials:

John Edwards, Manager PS2000;

Don Love, Director, Policy Development and Legislation Staff Relations Division, Treasury Board Secretariat.

TÉMOINS

Hauts fonctionnaires:

John Edwards, directeur, Fonction publique 2000;

Don Love, directeur, Élaboration de la politique et législation, Division des relations de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 27

Wednesday, May 20, 1992

Chairman: Pat Sobeski

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 27

Le mercredi 20 mai 1992

Président: Pat Sobeski

Minutes of Proceedings and Evidence of Legislative Committee on

BILL C-26

An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada

Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le

PROJET DE LOI C-26

Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale

---

RESPECTING:

Order of Reference

INCLUDING:

Report to the House

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Y COMPRIS:

Le rapport à la Chambre

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament, 1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature, 1991-1992

24984—1

LEGISLATIVE COMMITTEE ON BILL C-26

Chairman: Pat Sobeski

Members

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Bill Kempling
Joy Langan
Ross Stevenson
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

Pursuant to Standing Order 114(3):

On Wednesday, May 20, 1992:

Ross Stevenson replaced René Soetens.

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-26

Président: Pat Sobeski

Membres

Eugène Bellemare
Marlene Catterall
Clément Couture
Doug Fee
Bill Kempling
Joy Langan
Ross Stevenson
Barbara Sparrow—(8)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

Conformément à l'article 114(3) du Règlement:

Le mercredi 20 mai 1992:

Ross Stevenson remplace René Soetens.

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

REPORT TO THE HOUSE

Friday, May 22, 1992

The Legislative Committee on Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada, has the honour to report the Bill to the House.

In accordance with its Order of Reference of Monday, February 24, 1992, your Committee has considered Bill C-26 and has agreed to report it with amendments.

Clause 2

Strike out line 1, on page 2, and substitute the following therefor:

"section 11, persons not otherwise"

Strike out line 25, on page 2, and substitute the following therefor:

"the *Public Service Staff Relations Act* for which appointments are made in accordance with this Act, be"

Clause 5

Strike out lines 43 to 48, on page 2, and lines 1 to 4, on page 3, and substitute the following therefor:

"**5.1** (1) The Treasury Board may request the Commission to implement an employment equity program in the Public Service or any part therof.

(2) A deputy head may request the Commission to implement an employment equity program in that part of the Public Service over which the deputy head has jurisdiction.

(3) The Commission may, in its discretion, act on any request under subsection (1) or (2).

(4) Where and to the extent that the Commission considers it appropriate, the Commission shall carry out its activities under this Act, including the implementation of programs, in a manner that will further employment equity programs in the Public Service.

(5) In this section, "employment equity program" means a policy or program established by the Treasury Board to improve employment and career opportunities in the Public Service for groups of persons that are disadvantaged, including women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada, and to correct the conditions of disadvantage experienced by such groups in their employment."

Clause 8

In the English version only, strike out line 5, on page 4, and substitute the following therefor:

"poses of any investigation or report,"

In the English version only, strike out line 11, on page 4, and substitute the following therefor:

"any investigation, report or audit by"

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le vendredi 22 mai 1992

Le Comité législatif sur le projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale, a l'honneur de rapporter le projet de loi à la Chambre.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, votre Comité a étudié le projet de loi C-26 et a convenu d'en faire rapport avec modifications.

Article 2

Retrancher la ligne 19, à la page 1, et la remplacer par ce qui suit :

« pour l'application de l'article 11, les »

Retrancher la ligne 24, à la page 2, et la remplacer par ce qui suit :

« *que* et dont le personnel est nommé en conformité avec la présente loi, de l'employeur distinct en cause au sens »

Article 5

Retrancher les lignes 35 à 40, à la page 2, et les lignes 1 à 4, à la page 3, et les remplacer par ce qui suit :

« **5.1** (1) Le Conseil du Trésor peut demander à la Commission de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique.

(2) L'administrateur général d'un secteur de la fonction publique peut demander à la Commission d'y mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

(3) La Commission peut, à son appréciation, donner suite à l'une ou l'autre des demandes visées aux paragraphes (1) ou (2).

(4) Dans la mesure où elle le juge indiquée, la Commission accomplit ses activités prévues dans la présente loi, notamment la mise en oeuvre de programmes, de manière à mettre de l'avant les programmes d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

(5) Au présent article, « programme d'équité en matière d'emploi » s'entend de toute orientation que le Conseil du Trésor fixe ou de tout programme qu'il établit en vue d'améliorer l'emploi et les perspectives de carrière, au sein de la fonction publique, des groupes de personnes défavorisées, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada et de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par ces groupes. »

Article 8

Dans la version anglaise seulement, retrancher la ligne 5, à la page 4, et la remplacer par ce qui suit :

« poses of any investigation or report, »

Dans la version anglaise seulement, retrancher la ligne 11, à la page 4, et la remplacer par ce qui suit :

« any investigation, report or audit by »

In the English version only, strike out lines 16 and 17, on page 4, and substitute the following therefor:

"subsection (1), directs that an investigation or report be conducted or made by a"

In the English version only, strike out lines 22 and 23, on page 4, and substitute the following therefor:

"subsection (1), directs that an investigation or report be conducted or made by a"

Strike out line 32, on page 4, and substitute the following therefor:

"21(1), 21(1.1) or 34(1) has, in relation to the matter"

In the English version only, strike out line 37, on page 4, and substitute the following therefor:

"report or audit under this Act, take,"

Clause 12

Strike out lines 14 to 19, on page 6, and substitute the following therefor:

"**13.** (1) The Commission may establish, for competitions and other processes of personnel selection, geographic, organizational and occupational criteria that prospective candidates must meet in order to be eligible for appointment.

(2) In establishing criteria under subsection (1), the Commission may establish different criteria for groups of persons that are disadvantaged, including women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada."

Clause 16

Strike out lines 9 to 13, on page 7, and substitute the following therefor:

"made by closed competition, every unsuccessful candidate may, within the"

Add immediately after line 20, on page 7, the following:

"(1.1) Where a person is appointed or about to be appointed under this Act and the selection of the person for appointment was made from within the Public Service by a process of personnel selection, other than a competition, any person who, at the time of the selection, meets the criteria established pursuant to subsection 13(1) for the process may, within the period provided for by the regulations of the Commission, appeal against the appointment to a board established by the Commission to conduct an inquiry at which the person appealing and the deputy head concerned, or their representatives, shall be given an opportunity to be heard."

Strike out line 23, on page 7, and substitute the following therefor:

"board established under subsection (1) or (1.1), shall,"

Add immediately after line 28, on page 7, the following:

"(2.1) Where the appointment of a person is revoked pursuant to subsection (2), the Commission may appoint that person to a position within the Public Service that in the opinion of the Commission is commensurate with the qualifications of that person."

Dans la version anglaise seulement, retrancher les lignes 16 et 17, à la page 4, et les remplacer par ce qui suit :

« subsection (1), directs that an investigation or report be conducted or made by a »

Dans la version anglaise seulement, retrancher les lignes 22 et 23, à la page 4, et les remplacer par ce qui suit :

« subsection (1), directs that an investigation or report be conducted or made by a »

Retrancher la ligne 26, à la page 4, et la remplacer par ce qui suit :

« 6(3), 21(1), 21(1.1) ou 34(1) disposent, relativement à »

Dans la version anglaise seulement, retrancher la ligne 37, à la page 4, et la remplacer par ce qui suit :

« report or audit under this Act, take, »

Article 12

Retrancher les lignes 13 à 17, à la page 6, et les remplacer par ce qui suit :

« **13.** (1) En vue des concours ou autres modes de sélection du personnel, la Commission peut fixer les critères géographique, organisationnel et professionnel auxquels les candidats doivent satisfaire pour pouvoir être nommés.

(2) En fixant ces critères, la Commission peut établir des différences pour les groupes de personne défavorisées, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada. »

Article 16

Retrancher les lignes 3 à 6, à la page 7, et les remplacer par ce qui suit :

« **21.** (1) Dans le cas d'une nomination, effective ou imminente, consécutive à un concours interne, tout candidat non reçu peut, dans le délai fixé »

Ajouter immédiatement à la suite de la ligne 12, à la page 7, ce qui suit :

« (1.1) Dans le cas d'une nomination, effective ou imminente, consécutive à une sélection interne effectuée autrement que par concours, toute personne qui satisfait aux critères fixés en vertu du paragraphe 13(1) peut, dans le délai fixé par règlement de la Commission, en appeler de la nomination devant un comité chargé par elle de faire une enquête, au cours de laquelle l'appelant et l'administrateur général en cause, ou leurs représentants, ont l'occasion de se faire entendre. »

Retrancher la ligne 14, à la page 7, et la remplacer par ce qui suit :

« sion du comité visé aux paragraphes (1) ou (1.1), doit en fonction de celle-ci : »

Ajouter immédiatement à la suite de la ligne 18, à la page 7, ce qui suit :

« (2.1) En cas de révocation de la nomination, la Commission peut nommer la personne visée à un poste qu'elle juge en rapport avec ses qualifications. »

In the English version only, strike out line 30, on page 7, and substitute the following therefor:

"section (1) or (1.1) determines that there was a"

In the French version only, strike out lines 23 and 24, on page 7, and substitute the following therefor:

"(4) Une nomination, effective ou imminente, consécutive à une"

Strike out line 39, on page 7, and substitute the following therefor:

"tion (1) or (1.1) against that appointment only on the"

Add immediately after line 42, on page 7, the following:

"**21.1** Notwithstanding the *Federal Court Act*, an application to the Federal Court—Trial Division for relief under section 18 or 18.1 of that Act against a decision of a board established under subsection 21(1) or (1.1) shall be transferred to the Federal Court of Appeal if the parties to that application so agree or if the Federal Court of Appeal, on application by any of those parties, so orders on the basis that the sound administration of that part of the Public Service over which the deputy head concerned has jurisdiction would be unduly prejudiced by delay if the matter were heard and determined by the Federal Court—Trial Division and subject to an appeal to the Federal Court of Appeal."

Strike out line 43, on page 7, and substitute the following therefor:

"**21.2** (1) Notwithstanding any other provi-"

Add immediately after line 10, on page 8, the following:

"(4) Nothing in this section derogates from any other authority of the Commission to appoint persons to or from within the Public Service for specified periods not exceeding ninety days."

Clause 18

Strike out lines 20 to 30, on page 8.

Strike out line 35, on page 8, and substitute the following therefor:

"as the Commission shall establish by regulation for that".

Add immediately after line 37, on page 8, the following:

"(1.1) A probationary period established pursuant to subsection (1) is not terminated by any appointment or deployment of the employee made during the period."

Clause 22

In the French version only, strike out lines 7 to 10, on page 11, and substitute the following therefor:

"(3) Aucune mutation ne peut être effectuée sans le consentement du fonctionnaire, sauf si l'acceptation d'être muté fait partie des conditions d'emploi de son poste actuel."

In the English version only, strike out line 32, on page 11, and substitute the following therefor:

"results of the review, shall take such correc-"

Dans la version anglaise seulement, retrancher la ligne 30, à la page 7, et la remplacer par ce qui suit :

« section (1) or (1.1) determines that there was a »

Dans la version française seulement, retrancher les lignes 23 et 24, à la page 7, et les remplacer par ce qui suit :

« (4) Une nomination, effective ou imminente, consécutive à une »

Retrancher les lignes 26 et 27, à la page 7, et les remplacer par ce qui suit :

« l'objet d'un appel conformément aux paragraphes (1) ou (1.1) qu'au motif que la mesure prise est »

Ajouter immédiatement à la suite de la ligne 29, à la page 7, ce qui suit :

« **21.1** Malgré la *Loi sur la Cour fédérale*, une demande de réparation présentée, en vertu des articles 18 ou 18.1 de cette loi, à la Section de première instance contre une décision du comité visé aux paragraphes 21(1) ou (1.1) est renvoyée à la Cour d'appel soit sur consentement des parties, soit, à la demande de l'une d'elles, sur ordonnance de la Cour d'appel rendue au motif que le délai d'audition devant la Section de première instance et d'appel éventuel serait préjudiciable à la bonne administration du secteur de la fonction publique relevant de la compétence de l'administrateur général en cause. »

Retrancher la ligne 30, à la page 7, et la remplacer par ce qui suit :

« **21.2** (1) Par dérogation aux autres dispo- »

Ajouter immédiatement à la suite de la ligne 10, à la page 8, ce qui suit :

« (4) Le présent article n'a pas pour effet de porter atteinte au pouvoir de la Commission de procéder à des nominations—internes ou externes—pour des périodes déterminées n'excédant pas quatre-vingt-dix jours. »

Article 18

Supprimer les lignes 19 à 28, à la page 8.

Retrancher la ligne 32, à la page 8, et la remplacer par ce qui suit :

« comme stagiaire durant la période fixée par règlement par »

Ajouter immédiatement à la suite de la ligne 34, à la page 8, ce qui suit :

« (1.1) Une nouvelle nomination ou une mutation n'interrompt pas le stage. »

Article 22

Dans la version française seulement, retrancher les lignes 7 à 10, à la page 11, et les remplacer par ce qui suit :

« (3) Aucune mutation ne peut être effectuée sans le consentement du fonctionnaire, sauf si l'acceptation d'être muté fait partie des conditions d'emploi de son poste actuel. »

Dans la version anglaise seulement, retrancher la ligne 32, à la page 11, et la remplacer par ce qui suit :

« results of the review, shall take such correc- »

Clause 23

In the French version only, strike out line 16, on page 13, and substitute the following therefor:

"(*c*) régir les nominations inté-"

Strike out lines 29 and 30, on page 13, and substitute the following therefor:

"from disadvantaged groups, including women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada, and excluding any such person or group of"

Clause 25

In the French version only, strike out lines 24 and 25, on page 14, and substitute the following therefor:

"la présente loi peuvent soit recevoir une application générale, soit ne viser qu'un fonctionnaire,"

Clause 29

Strike out lines 44 and 45, on page 15, and substitute the following therefor:

" 47.1 The Head of the"

Clause 32

In the English version only, strike out line 37, on page 17, and substitute the following therefor:

"(*f*) a person employed in the Canadian Secu-"

Strike out lines 44 and 45, on page 17, and substitute the following therefor:

"unless the term of employment is for a period of three months or more or the person has been so employed for a period of three months or more,"

Strike out lines 22 and 23, on page 18, and substitute the following therefor:

"for the fact that the person is a person described in paragraph (*f*) or (*j*) of the definition "employee", and "

Strike out line 27, on page 18, and substitute the following therefor:

"ment pursuant to paragraph 11(2)(*f*) or (*g*) of"

Strike out lines 35 and 36, on page 18, and substitute the following therefor:

"person the person was a person described in paragraph (*f*) or (*j*) of the definition "employee";"

Strike out line 19, on page 19, and substitute the following therefor:

"(*e*) the occupant of which provides advice on staff relations, staffing or classification,

(*f*) the occupant of which has, in rela-"

Strike out line 24, on page 19, and substitute the following therefor:

"(*g*) identified as such a position pursu-"

Article 23

Dans la version française seulement, retrancher la ligne 16, à la page 13, et la remplacer par ce qui suit :

« *c*) régir les nominations inté- »

Retrancher les lignes 22 et 23, à la page 13, et les remplacer par ce qui suit :

« externe, de personnes provenant de groupes défavorisés, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, ou soustraire ces personnes ou ces groupes à l'application »

Article 25

Dans la version française seulement, retrancher les lignes 24 et 25, à la page 14, et les remplacer par ce qui suit :

« la présente loi peuvent soit recevoir une application générale, soit ne viser qu'un fonctionnaire, »

Article 29

Retrancher les lignes 31 à 33, à la page 15, et les remplacer par ce qui suit:

« 47.1 Au cours de chaque exercice, le chef de la fonction publique ».

Article 32

Dans la version anglaise seulement, retrancher la ligne 37, à la page 17, et la remplacer par ce qui suit :

« (*f*) a person employed in the Canadian Secu- »

Retrancher la ligne 44, à la page 17, et la remplacer par ce qui suit:

« née de moins de trois mois ou ayant travaillé à ce titre pendant ».

Retrancher la ligne 8, à la page 18, et la remplacer par ce qui suit :

« *a*) aux personnes visées aux alinéas *f*) ou *j*) de »

Retrancher la ligne 11, à la page 18, et la remplacer par ce qui suit :

« visés à l'alinéa 11(2)*f*) ou *g*) de la *Loi sur la* »

Retrancher les lignes 16 à 19, à la page 18, et les remplacer par ce qui suit :

« statut de fonctionnaires si, au moment de leur licenciement ou suspension, elles n'avaient pas fait partie des personnes visées aux alinéas *f*) ou *j*) de la définition de « fonctionnaire ». »

Retrancher les lignes 14 à 16, à la page 19, et les remplacer par ce qui suit :

« *e*) poste dont l'occupant dispense des avis sur les relations de travail, la dotation en personnel ou la classification;

f) poste dont l'occupant a, en matière de relations de travail, des fonctions de confiance auprès des occupants des »

Retrancher la ligne 18, à la page 19, et la remplacer par ce qui suit :

« *g*) poste ainsi qualifié en application des »

Add immediately after line 27, on page 19, the following:

"(5) Section 2 of the said Act is renumbered as subsection 2(1) and is further amended by adding thereto the following subsection:

(2) In this Act, a reference to a person who occupies a position or to the occupant of a position includes a person who is acting in that position or who has assumed wholly of substantially the duties and responsibilities of that position and a reference to the position of a person includes a position of a person who is acting in that position or who has assumed wholly or substantially the duties and responsibilities of that position."

Clause 33

Strike out line 32, on page 19, and substitute the following therefor:

"application for the certification of an employee organization as a bargain-"

Strike out lines 40 and 41, on page 19, and substitute the following therefor:

"substantial duties and responsibilities in the"

Strike out line 46, on page 19, and substitute the following therefor:

"substantial management duties, respon-"

Strike out lines 5 to 7, on page 20, and substitute the following therefor:

"(*c*) a position the occupant of which is directly involved in the"

In the French version only, strike out line 11, on page 20, and substitute the following therefor:

"tions de leurs occupants auprès de l'employeur;"

In the French version only, strike out line 14, on page 20, and substitute the following therefor:

"des occupants des postes visés aux alinéas"

Strike out line 24, on page 20, and substitute the following therefor:

"employee organization and the employer in writing"

Strike out line 26, on page 20, and substitute the following therefor:

5.2 (1) Where, before of after the coming into force of this section, a bargaining agent has"

Clause 48

Strike out lines 44 to 46, on page 26, and lines 1 and 2, on page 27, and substitute the following therefor:

"bargaining agent under section 61 or the employer or the bargaining agent has made a request under subsection 64(1) or 76(1)."

Strike out lines 37 to 39, on page 27, and substitute the following therefor:

"**54.3** (1) Within seven days after receiving a notice under subsection 54.1(5), each party shall give a notice in writing to the Chairperson, the fact"

Ajouter immédiatement à la suite de la ligne 26, à la page 19, ce qui suit :

« (5) L'article 2 de la même loi devient le paragraphe 2(1) et est modifié par adjonction de ce qui suit :

(2) La mention, dans la présente loi, de l'occupant d'un poste—ainsi que toute mention équivalente qui s'y retrouve—vaut également mention de l'intérimaire ou de toute autre personne qui assume la totalité ou l'essentiel des attributions du poste; de même, la mention d'un poste vaut mention du poste occupé par une telle personne. »

Article 33

Retrancher la ligne 31, à la page 19, et la remplacer par ce qui suit :

« teur présentée par une organisation syndicale, qualifie de postes de direction ou de »

Retrancher les lignes 35 et 36, à la page 19, et les remplacer par ce qui suit :

« *a*) leurs occupants ont des attributions les amenant à participer, dans une proportion notable, à »

Retrancher les lignes 39 et 40, à la page 19, et les remplacer par ce qui suit :

« *b*) leurs occupants exercent, dans une proportion notable, des attributions de gestion à l'égard de fonc- »

Retrancher les lignes 1 à 3, à la page 20, et les remplacer par ce qui suit :

« *c*) leurs attributions amènent leurs occupants à participer direc- »

Dans la version française seulement, retrancher la ligne 11, à la page 20, et la remplacer par ce qui suit :

« tions de leurs occupants auprès de l'employeur; »

Dans la version française seulement, retrancher la ligne 14, à la page 20, et la remplacer par ce qui suit :

« des occupants des postes visés aux alinéas »

Retrancher la ligne 17, à la page 20, et la remplacer par ce qui suit :

« qualification à l'organisation syndicale et à »

Retrancher la ligne 20, à la page 20, et la remplacer par ce qui suit :

« dité—avant ou après l'entrée en vigueur du présent article—, l'employeur peut qualifier, selon les »

Article 48

Retrancher les lignes 33 à 35, à la page 26, et les lignes 1 et 2, à la page 27, et les remplacer par ce qui suit :

« l'article 61 ou après que l'employeur ou l'agent négociateur a présenté une demande au titre des paragraphes 64(1) ou 76(1). »

Retrancher les lignes 33 à 36, à la page 27, et les remplacer par ce qui suit :

« **54.3** (1) Dans les sept jours suivant la notification prévue au paragraphe 54.1(5), les parties notifient l'une à l'autre, ainsi qu'à l'enquêteur et au président, les conditions d'emploi dont elles »

Add immediately after line 43, on page 27, the following:

"(2) Forthwith after receiving a notice under subsection (1), the Chairperson shall deliver to the fact finder a notice referring the terms and conditions in dispute to the fact finder."

Strike out lines 45 to 47, on page 27, and lines 1 to 4, on page 28, and substitute the following therefor:

"possible after receiving the notice referred to in subsection 54.3(2), confer with the parties, inquire into the terms and conditions in dispute and make a report to the parties including any recommendations for the settlement of the dispute that the fact finder considers appropriate."

In the English version only, strike out line 5, on page 28, and substitute the following:

"(2) In inquiring into the"

Clause 52

Strike out line 14, on page 30, and substitute the following therefor:

"form as can be read and"

Strike out line 18, on page 30, and substitute the following therefor:

"respect of which the determination applies or, if there is no such agreement, in such form as can be read and interpreted as such an agreement."

Strike out line 26, on page 30, and substitute the following therefor:

"of which the determination applies or, if there is no such agreement, shall be deemed to be such an agreement."

Clause 53

In the English version only, strike out line 35, on page 30, and substitute the following:

"by adding thereto the following subsections:"

Add immediately after line 43, on page 30, the following:

"(5) Forthwith on receiving a notice under subsection (1) from a party, the Secretary shall send a copy of the notice to the other party.

(6) A party to which a copy of a notice is sent under subsection (5) may, within seven days after receiving the copy, by notice in writing to the Secretary, request arbitration in respect of any matter, not specified in the notice under subsection (1), that may be embodied in an arbitral award and that remained in dispute when the notice under subsection (1) was given to the Secretary.

(7) Where arbitration in respect of any matter is requested by notice under subsection (6), the party making the request shall specify in the notice its proposal concerning the award to be made by the Board in respect thereof."

Clause 54

Strike out line 20, on page 31, and substitute the following therefor:

"(4) Sections 81 to 83, subsections 85(1) to (5) and section 86 apply,"

Ajouter immédiatement à la suite de la ligne 38, à la page 27, ce qui suit :

« (2) Dès la réception de la notification prévue au paragraphe (1), le président renvoie par écrit à l'enquêteur les conditions d'emploi en litige. »

Retrancher les lignes 40 à 42, à la page 27, et les lignes 1 et 2, à la page 28, et les remplacer par ce qui suit :

« la réception de la notification visée au paragraphe 54.3(2), l'enquêteur confère avec les parties, examine les conditions d'emploi en litige et fait un rapport aux parties indiquant, s'il le juge approprié, des recommandations en »

Dans la version anglaise seulement, retrancher la ligne 5, à la page 28, et la remplacer par ce qui suit :

« (2) In inquiring into the »

Article 52

Retrancher la ligne 9, à la page 30, et la remplacer par ce qui suit:

« à être lue et interprétée par rapport à »

Retrancher la ligne 13, à la page 30, et la remplacer par ce qui suit :

« tion et publiée avec celle-ci. À défaut d'une telle convention, la décision doit être rédigée de façon à pouvoir être lue et interprétée comme s'il s'agissait d'une convention collective. »

Retrancher la ligne 19, à la page 30, et la remplacer par ce qui suit :

« convention collective régissant ces derniers. À défaut d'une telle convention, la décision est réputée en tenir lieu. »

Article 53

Dans la version anglaise seulement, retrancher la ligne 35, à la page 30, et la remplacer par ce qui suit :

« by adding thereto the following subsections: »

Ajouter immédiatement à la suite de la ligne 33, à la page 30, ce qui suit :

« (5) Sur réception de l'avis que lui adresse, aux termes du paragraphe (1), l'une des parties, le secrétaire de la Commission en envoie copie à l'autre partie.

(6) Le destinataire de cette copie peut, dans les sept jours suivant sa réception, par avis adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur toute autre question susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale, qui restait en litige au moment où l'avis prévu au paragraphe (1) a été adressé au secrétaire.

(7) La partie qui demande l'arbitrage au titre du paragraphe (6) précise, dans l'avis, ses propositions quant à la décision que la Commission doit rendre en l'espèce. »

Article 54

Retrancher la ligne 17, à la page 31, et la remplacer par ce qui suit :

« (4) Les articles 81 à 83, les paragraphes 85(1) à (5) et l'article 86 s'appli- »

Strike out lines 42 and 43, on page 31, and substitute the following therefor:

"(5) Subsection 65(3), sections 66 to 75.1, 81 and 83, subsections 85(1) to (5) and section 86 apply, with such"

Clause 57

Strike out line 8, on page 33, and substitute the following therefor:

"mination of employment, other than by way of disciplinary action, of employees; or"

Clause 58

In the English version only, strike out line 14, on page 33, and substitute the following therefor:

"**58.** (1) Section 70 of the"

Add immediately after line 43, on page 33, the following:

"(4) An arbitral award shall, wherever possible, be made in such form

(*a*) as can be read and interpreted with, or annexed to and published with, any collective agreement dealing with other terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit in respect of which the arbitral award applies; and

(*b*) as enables its incorporation into and implementation by regulations, by-laws, directives or other instruments that may be required to be made or issued by the employer on the relevant bargaining agent in respect thereof."

Clause 65

Strike out line 42, on page 37, and substitute the following therefor:

"respect of that bargaining unit is made, unless the parties otherwise agree in writing, the"

In the French version only, strike out line 5, on page 38, and substitute the following therefor:

"délai déterminé, même en partie, nécessaires pour la sécurité"

In the French version only, strike out lines 29 and 30, on page 39, and substitute the following therefor:

"observations, détermine si les fonctions des postes en litige sont liées à la sécurité."

In the French version only, strike out lines 37 and 38, on page 39, and substitute the following therefor:

"l'unité de négociation dont, selon elle, les fonctions sont liées à la sécurité; le président noti-"

Strike out lines 35 to 38, on page 40, and substitute the following therefor:

"**78.5** The Board, or if authorized by the Board, the employer, shall inform an employee occupying a designated position of the designation within such time after the position is designated or occupied, as the case"

Clause 67

Strike out line 9, on page 41, and substitute the following therefor:

"of employment, other than by way of disciplinary action, of employees."

Retrancher les lignes 37 et 38, à la page 31, et les remplacer par ce qui suit :

« (5) le paragraphe 65(3), les articles 66 à 75.1, 81 et 83, les paragraphes 85(1) à (5) et l'article 86 s'appliquent, avec les »

Article 57

Retrancher la ligne 11, à la page 33, et la remplacer par ce qui suit :

« ment de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire; »

Article 58

Dans la version anglaise seulement, retrancher la ligne 14, à la page 33, et la remplacer par ce qui suit :

"**58.** (1) Section 70 of the"

Ajouter immédiatement après la ligne 43, à la page 33, ce qui suit :

"(4) An arbitral award shall, wherever possible, be made in such form

(*a*) as can be read and interpreted with, or annexed to and published with, any collective agreement dealing with other terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit in respect of which the arbitral award applies; and

(*b*) as enables its incorporation into and implementation be regulations, by-laws, directives or other instruments that may be required to be made or issued by the employer on the relevant bargaining agent in respect thereof."

Article 65

Retrancher la ligne 33, à la page 37, et la remplacer par ce qui suit :

« (3) Le président ne peut, sauf consentement écrit des parties, donner la suite »

Dans la version française seulement, retrancher la ligne 5, à la page 38, et la remplacer par ce qui suit :

« délai déterminé, même en partie, nécessaires pour la sécurité »

Dans la version française seulement, retrancher les lignes 29 et 30, à la page 39, et les remplacer par ce qui suit :

« observations, détermine si les fonctions des postes en litige sont liées à la sécurité. »

Dans la version française seulement, retrancher les lignes 37 et 38, à la page 39, et les remplacer par ce qui suit :

« l'unité de négociation dont, selon elle, les fonctions sont liées à la sécurité; le président noti- »

Retrancher la ligne 32, à la page 40, et la remplacer par ce qui suit :

« **78.5** La Commission ou, avec l'autorisaiton de celle-ci, l'employeur notifie au fonction- »

Article 67

Retrancher la ligne 9, à la page 41, et la remplacer par ce qui suit :

« fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. »

Clause 68

Strike out line 23, on page 41, and substitute the following therefor:

"11(2)(*f*) or (*g*) of the *Financial Administra-*"

Strike out line 27, on page 41, and substitute the following therefor:

"action resulting in termination of employment, suspension or"

Clause 69

Add immediately after line 15, on page 42, the following:

"(3) Section 95 of the said Act is further amended by adding thereto the following subsection:

(3) An adjudicator referred to in paragraph (2)(*a*.1) is entitled to be paid such daily or other allowance with respect to the performance of duties under this Act as may be fixed by the Governor in Council."

Clause 71

In the English version only, strike out lines 31 and 32, on page 42, and substitute the following therefor:

"agent, the bargaining agent is liable to pay and shall remit to"

Clause 74

Strike out line 35, on page 43, and substitute the following therefor:

"(*c*) who occupies a desig-"

Clause 77

Strike out line 29, on page 45, and substitute the following therefor:

"arbitration board, a conciliation board or a designation review panel established under section 78.1 or 78.4,"

Strike out line 40 and 41, on page 45, and substitute the following therefor:

"sioner, an adjudicator, and arbitration board, a conciliation board or a designation review panel established under section 78.1 or 78.4 to attend as a witness in any proceed-"

Strike out line 21, on page 46, and substitute the following therefor:

"sioner, a conciliation board, a designation review panel established under section 78.1 or 78.4 and an adjudica-"

Clause 81

Strike out line 14, on page 47, and substitute the following therefor:

"**81.** (1) Paragraph 11(2)(*f*) of the *Financial Administration Act*"

Strike out line 19, on page 47, and substitute the following therefor:

"and other penalties, including termination of employment and suspension,"

Article 68

Retrancher la ligne 20, à la page 41, et la remplacer par ce qui suit :

« 11(2)*f*) ou *g*) de la *Loi sur la gestion des finan-* »

Retrancher la ligne 23, à la page 41, et la remplacer par ce qui suit :

« naire entraînant le licenciement, la sus- »

Article 69

Ajouter immédiatement à la suite de la ligne 12, à la page 42, ce qui suit :

« (3) L'article 95 de la même loi est modifié par adjonction de ce qui suit :

(3) l'arbitre visé à l'alinéa (2)*a*.1) a droit, pour l'accomplissement des fonctions qui lui sont confiées en application de la présente loi, aux allocations journalières ou autres que peut fixer le gouverneur en conseil. »

Article 71

Dans la version anglaise seulement, retrancher les lignes 31 et 32, à la page 42, et les remplacer par ce qui suit :

« agent, the bargaining agent is liable to pay and shall remit to »

Article 74

Retrancher les lignes 26 et 27, à la page 43, et les remplacer par ce qui suit :

« *c*) s'il occupe un poste désigné. »

Article 77

Retrancher les lignes 29 et 30, à la page 45, et les remplacer par ce qui suit :

« d'un bureau de conciliation, d'un conseil d'arbitrage ou d'un comité d'examen visé aux articles 78.1 ou 78.4, les arbitres de griefs ou de diffé- »

Retrancher les lignes 41 à 43, à la page 45, et les remplacer par ce qui suit :

« sion, l'arbitre de grief ou de différend, le commissaire-conciliateur, le conseil d'arbitrage, le bureau de conciliation ou le comité d'examen visé aux articles 78.1 ou 78.4, dans le cadre d'une »

Retrancher la ligne 19, à la page 46, et la remplacer par ce qui suit :

« trage, aux comités d'examen visés aux articles 78.1 ou 78.4, aux arbitres de griefs ou de différends »

Article 81

Retrancher la ligne 13, à la page 47, et la remplacer par ce qui suit :

« **81.** (1) « L'alinéa 11(2)*f*) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* est »

Retrancher la ligne 17, à la page 47, et la remplacer par ce qui suit :

« pécuniaires et autres y compris le licenciement et la suspen- »

Strike out lines 27 to 31, on page 47, and substitute the following therefor:

"ment, or the demotion to a position at a lower maximum rate of pay, for reasons other than breaches of discipline or misconduct, of persons employed in the public service, and establishing the circumstances and manner in which and the authority by which or by whom those measures may be taken or may be varied or rescinded in whole or in part;

(2) Section 11 of the said Act is further amended by adding thereto, immediately after subsection (2) thereof, the following subsections:

(2.1) The Treasury Board may designate groups of persons that are disadvantaged, including women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada, and may establish policies and programs to improve employment and career opportunities for designated groups in the public service and to correct the conditions of disadvantage experienced by such groups in their employment.

(2.2) The Treasury Board shall, in consultation with the bargaining agents representing persons employed in the public service, implement employment equity by

(*a*) identifying and eliminating each of the employment practices in the public service, not otherwise authorized by law, that results in employment barriers against persons in designated groups; and

(*b*) instituting such positive policies and practices and making such reasonable accommodation as will ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation in the various positions of employment within the public service that is at least proportionate to their representation

(i) in the work force, or

(ii) in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligibility or geography and from which the public service may reasonably be expected to draw or promote employees.

(2.3) The Treasury Board shall, for each fiscal year and in respect of each department and other portion of the public service specified in Part I of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act*, prepare a plan setting out

(*a*) the goals that it intends to achieve in implementing employment equity in the fiscal year or years to which the plan relates; and

(*b*) the timetable for the implementation of those goals.

(2.4) In each fiscal year, the President of the Treasury Board shall cause to be laid before each House of

Retrancher les lignes 25 à 29, à la page 47, et les remplacer par ce qui suit :

« *g*) prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur des personnes employées dans la fonction publique et indiquer dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces mesures peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie;

(2) L'article 11 de la même loi est modifié par insertion, après le paragraphe (2), de ce qui suit :

(2.1) Le Conseil du Trésor peut désigner des groupes de personnes défavorisées, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, ainsi que fixer des orientations et établir des programmes destinés à améliorer l'emploi et les perspectives de carrière de ces personnes au sein de la fonction publique et à corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par ces groupes de personnes.

(2.2) En consultation avec l'agent négociateur des employés de la fonction publique, le Conseil du Trésor réalise l'équité en matière d'emploi par les actions suivantes :

a) détermination et suppression des règles et usages en matière d'emploi dans la fonction publique, non d'autre part autorisés par une règle de droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés;

b) instauration d'usages et de règles positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation pour que le nombre de membres de ces groupes dans les différents postes de la fonction publique soit au moins proportionnel à leur représentation :

(i) au sein de la population active,

(ii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où les employés de la fonction publique sont susceptibles d'être recrutés ou promus.

(2.3) Le Conseil du Trésor élabore, pour chaque exercice, un plan énonçant pour chacun des ministères et autres secteurs de la fonction publique mentionnés à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* :

a) les objectifs qu'il entend atteindre dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi à l'égard de l'exercice ou des exercices auxquels se rapporte le plan en question;

b) l'échéancier de mise en oeuvre de ces objectifs.

(2.4) À chaque exercice, le président du Conseil du Trésor fait déposer devant chaque chambre du Parlement

Parliament a report in respect of the state of employment equity in the public service during the immediately preceding fiscal year, indicating

(*a*) the number of employees employed in each department and other portion of the public service specified in Part I of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act* and the number of persons in designated groups so employed;

(*b*) the occupational groups of employees and the degree of representation of persons in designated groups in each occupational group;

(*c*) the salary ranges of employees and the degree of representation of persons in designated groups in each range and any subdivision thereof; and

(*d*) the number of employees hired, promoted and terminated and the degree of representation in those numbers of persons in designated groups.

(2.5) Subsections (2.1) to (2.4) do not apply in respect of a separate employer."

(3) Subsection 11(3) of the said Act is repealed and the following substituted therefor:

(3) The powers and functions of the Treasury Board in relation to any of the matters specified in subsections (2) to (2.4) do not extend to any such matter that is expressly determined, fixed, provided for, regulated or established by any Act otherwise than by the conferring of powers or functions in relation thereto on any authority or person specified in that Act, and do not include or extend to any power or function specifically conferred on, or any process of personnel selection required or authorized to be employed by, the Public Service Commission by or under the authority of the *Public Service Employment Act*."

Strike out line 34, on page 47, and substitute the following therefor:

"person pursuant to paragraph (2)(*f*) or (*g*) shall"

Clause 82

Clause 82 is deleted

Clause 86

In the French version only, strike out line 22, on page 51, and substitute the following therefor:

"vente, par le ministère, de biens de surplus de la Couronne"

Strike out lines 33 to 38, on page 51, and substitute the following therefor:

"**15.** Subject to such terms and conditions as the Treasury Board may prescribe, the authority under subsection 13(2) or section 14 to pay an amount does not lapse at the end of the fiscal year in which the authority arose."

Clause 90

In the French version only, strike out lines 11 and 12, on page 52, and substitute the following therefor:

"à 15 de la présente loi est sans effet sur la tenue de concours ou la procé-"

un rapport sur l'état de l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique pour le précédent exercice, qui donnne les indications suivantes :

a) le nombre d'employés travaillant au sein de chaque ministère et autres secteurs de la fonction publique mentionnés à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et celui des membres des groupes désignés qui en font partie;

b) les groupes professionnels qui composent son personnel et la représentation des membres de ces groupes dans chacun d'eux;

c) les échelles de rémunération de ses employés et la représentation des membres de ces groupes figurant à chacune d'elles ou à chacune de leurs tranches;

d) le nombre des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres des mêmes groupes.

(2.5) Les paragraphes (2.1) à (2.4) ne s'appliquent pas aux employeurs distincts.

(3) Le paragraphe 11(3) de la même loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

(3) Le Conseil du Trésor ne peut exercer ses pouvoirs et fonctions à l'égard des questions visées aux paragraphe (2) à (2.4) et dans une autre loi lorsque celle-ci régit la matière expressément et non par simple attribution de pouvoirs et fonctions à une autorité ou à une personne déterminée; il ne peut non plus exercer des pouvoirs ou fonctions expressément conférés à la Commission de la fonction publique sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ni mettre en oeuvre des méthodes de sélection du personnel dont l'application relève, sous le régime de cette loi, de la Commission. »

Retrancher les lignes 30 à 33, à la page 47, et les remplacer par ce qui suit :

« (4) Les mesures disciplinaires, le licenciement ou la rétrogradation effectués en application de l'alinéa (2)*f*) ou *g*) doivent être motivés. »

Article 82

L'article 82 est supprimé

Article 86

Dans la version française seulement, retrancher la ligne 22, à la page 51, et la remplacer par ce qui suit :

« vente, par le ministère, de biens de surplus de la Couronne »

Retrancher les lignes 27 à 32, à la page 51, et les remplacer par ce qui suit :

« **15.** Sous réserve des conditions fixées par le Conseil du Trésor, l'autorisation de paiement visée au paragraphe 13(2) ou à l'article 14 n'est pas annulée à la fin de l'exercice dans lequel le paiement a été autorisé. »

Article 90

Dans la version française seulement, retrancher les lignes 11 et 12, à la page 52, et les remplacer par ce qui suit :

« à 15 de la présente loi est sans effet sur la tenue de concours ou la procé- »

Clause 95

Strike out lines 29 to 33, on page 53, and substitute the following therefor:

"thereafter a designated position until a collective agreement binding on the bargaining unit in which that person is an employee is in force."

Clause 99

Strike out lines 33 to 37, on page 55, and substitute the following therefor:

"a designated position until a collective agreement binding on the bargaining unit in which that employee is employed is in force."

Clause 104

Strike out lines 39 and 40, on page 56, and substitute the following therefor:

"104. (1) Subject to subsection (2), an employee organization that, immedi-"

Strike out lines 12 to 46, on page 57.

Your Committee has ordered a reprint of Bill C-26, as amended, as a working copy for the use of the House of Commons at the report stage.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issues Nos. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 and 27 which includes this report*) is tabled.

Respectfully submitted,

Article 95

Retrancher les lignes 31 à 35, à la page 53, et les remplacer par ce qui suit :

« loi, un poste désigné jusqu'à ce que la convention collective régissant l'unité de négociation en question soit en vigueur. »

Article 99

Retrancher les lignes 33 à 36, à la page 55, et les remplacer par ce qui suit :

« poste désigné jusqu'à ce que la convention collective régissant l'unité de négociation en question soit en vigueur. »

Article 104

Retrancher les lignes 31 et 32, à la page 56, et les remplacer par ce qui suit :

« **104.** (1) Sous réserve du paragraphe (2), l'accréditation qui, d'une part, vise »

Retrancher les lignes 11 à 40, à la page 57.

Votre Comité a ordonné la réimpression du projet de loi C-26, tel que modifié, pour servir de document de travail à la Chambre des communes à l'étape du rapport.

Un exemplaire des Procès-verbaux et témoignages pertinents (*fascicules n°s 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 et 27 qui comprend le présent rapport*) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

PAT SOBESKI,
Chairman.

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MAY 20, 1992
(28)

[*Text*]

The Legislative Committee on Bill C-26 met at 3:37 o'clock p.m. this day, in Room 269, West Block, the Chairman, Pat Sobeski, presiding.

Members of the Committee present: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Doug Fee, Bill Kempling, Joy Langan, Ross Stevenson and Barbara Sparrow.

In attendance: From the Legislative Counsel Office: Rob Walsh, Legislative Counsel Office. *From the Research Branch of the Library of Parliament:* Eric Adams and June Dewetering, Research Officers.

Witnesses: Departmental Officials: John Edwards, Manager PS2000; Ginette Stewart, Commissioner Public Service Commission; Len Slivinski, Director General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Monday, February 24, 1992 relating to Bill C-26, An Act to amend the Public Service Employment Act, the Public Service Staff Relations Act and other Acts in relation to the public service of Canada (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, February 26, 1992.*)

By unanimous consent, the Committee reverted to the consideration of Clause 5, the amendment of Doug Fee,—That Clause 5 be amended by striking out lines 43 to 48 on page 2 and lines 1 to 4 on page 3 and substitute the following therefor:

"5.1 (1) The Treasury Board may request the Commission to implement an employment equity program in the Public Service or any part thereof.

(2) A deputy head may request the Commission to implement an employment equity program in that part of the Public Service over which the deputy head has jurisdiction.

(3) The Commission may, in its discretion, act on any request under subsection (1) or (2).

(4) The Commission may carry out such of its activities under this Act, including the implementation of programs, as it considers appropriate to assist deputy head in implementing an employment equity program.

(5) In this section, "employment equity program" means a policy or program established by the Treasury Board for the improvement of employment and career opportunities in the Public Service for persons or groups of persons that are disadvantaged, including those that are disadvantaged by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability."

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 20 MAI 1992
(28)

[*Traduction*]

Le Comité législatif chargé d'étudier le projet de loi C-26, se réunit à 15 h 37, dans la salle 269 de l'édifice de l'Ouest, sous la présidence de Pat Sobeski (*président*).

Membres du Comité présents: Eugène Bellemare, Marlene Catterall, Doug Fee, Bill Kempling, Joy Langan, Ross Stevenson et Barbara Sparrow.

Aussi présents: Du Bureau des conseillers législatifs: Rob Walsh, conseiller législatif général. *Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement:* Eric Adams et June Dewetering, attachés de recherche.

Témoins: Hauts fonctionnaires: John Edwards, directeur, Fonction publique 2000; Ginette Stewart, commissaire, Commission de la Fonction publique; Len Slivinski, directeur général, Direction de l'élaboration des politiques et des programmes de dotation, Commission de la Fonction publique.

Conformément à son ordre de renvoi du lundi 24 février 1992, le Comité reprend l'étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale (*voir les Procès-verbaux et témoignages du mercredi 26 février 1992.*)

Avec le consentement unanime, le Comité revient à l'étude de l'article 5, l'amendement de Doug Fee,—Que l'article 5 soit modifié en remplaçant les lignes 35 à 40, à la page 2, et les lignes 1 à 4, à la page 3, par ce qui suit:

« 5.1 (1) Le Conseil du Trésor peut demander à la Commission de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique.

(2) L'administrateur général d'un secteur de la fonction publique peut demander à la Commission d'y mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

(3) La Commission peut, à son appréciation, donner suite à l'une ou l'autre des demandes visées aux paragraphes (1) ou (2).

(4) La Commission peut accomplir celles des activités prévues dans la présente loi qu'elle juge indiquées, notamment la mise en oeuvre de programmes, pour aider les administrateurs généraux à mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

(5) Au présent article, «programme d'équité en matière d'emploi» s'entend de toute orientation que le Conseil du Trésor fixe ou de tout programme qu'il établit en vue d'améliorer l'emploi et les perspectives de carrière, au sein de la fonction publique, des personnes ou des groupes de personnes défavorisées, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques. »

And the sub-amendment of Marlene Catterall,—That the amendment be amended by striking out all the words after the words "equity program" in the second line of paragraph (5) and substituting the following therefor:

"means a policy or program established by the Treasury Board to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied or limited in employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability, and to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with mental or physical disabilities, persons who are because of their race or colour in a visible minority in Canada, or persons disadvantaged by reason of national or ethnic origin or religion, age or sexual orientation."

By unanimous consent the amendment in the name of Doug Fee and the sub-amendment in the name of Marlene Catterall were withdrawn.

Doug Fee moved,—That Clause 5 be amended by striking out lines 43 to 48 on page 2 and lines 1 to 4 on page 3 and susbsituting the following therefor:

"5.1 (1) The Treasury Board may request the Commission to implement an employment equity program in the Public Service or any part thereof.

(2) A deputy head may request the Commission to implement an employment equity program in that part of the Public Service over which the deputy head has jurisdiction.

(3) The Commission may, in its discretion, act on any request under subsection (1) or (2).

(4) Where and to the extent that the Commission considers it appropriate, the Commission shall carry out its activities under this Act, including the implementation of programs, in a manner that will further employment equity programs in the Public Service.

(5) In this section, "employment equity program" means a policy or program established by the Treasury Board to improve employment and career opportunities in the Public Service for groups of persons that are disadvantaged, including women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada, and to correct the conditions of disadvantage experienced by such groups in their employment."

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 5 carried, on division.

By unanimous consent, the Committee reverted to the consideration of Clause 10.

Et le sous-amendement de Marlene Catterall,—Que l'amendement soit modifié en remplaçant tout ce qui suit le mot «emploi» à la troisième ligne du paragrphe 5.1(5), par ce qui suit:

«d'emploi» s'entend de toute orientation que le Conseil du Trésor fixe ou de tout programme qu'il établit afin de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi ni se voie restreindre tel avantage ou chance, pour des motifs étrangers à sa compétence et afin de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes atteintes de déficiences mentales ou physiques, par les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada ou encore par les personnes désavantagées en raison de leur origine ethnique ou nationale, de leur religion, de leur âge, de leur sexe ou de leur orientation sexuelle.»

Avec le consentement unanime, l'amendement au nom de Doug Fee et le sous-amendement au nom de Marlene Catterall sont retirés.

Doug Fee propose,—Que l'article 5 soit modifié en remplaçant les lignes 35 à 40, à la page 2, et les lignes 1 à 4, à la page 3, par ce qui suit:

« 5.1 (1) Le Conseil du Trésor peut demander à la Commission de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique.

(2) L'administrateur général d'un secteur de la fonction publique peut demander à la Commission d'y mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

(3) La Commission peut, à son appréciation, donner suite à l'une ou l'autre des demandes visées aux paragraphes (1) ou (2).

(4) Dans la mesure où elle le juge indiquée, la Commission accomplit ses activités prévues dans la présente loi, notamment la mise en oeuvre de programmes, de manière à mettre de l'avant les programmes d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

(5) Au présent article, « programme d'équité en matière d'emploi » s'entend de toute orientation que le Conseil du Trésor fixe ou de tout programme qu'il établit en vue d'améliorer l'emploi et les perspectives de carrière, au sein de la fonction publique, des groupes de personnes défavorisées, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada et de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par ces groupes. »

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 5 est adopté avec dissidence.

Avec le consentement unanime, le Comité revient à l'article 10.

After debate thereon, the question being put on Clause 10, it was agreed to.

By unanimous consent, the Committee reverted to the consideration of Clause 11 and the amendment of Joy Langan,—That Clause 11 be amended by striking out line 35 at page 5 and substituting the following therefor:

"family status, sexual orientation, disability or conviction for an"

After further debate, the question being put on the amendment, it was negatived on the following division:

YEAS:

Eugène Bellemare — Joy Langan
Marlene Catterall—(3)

NAYS:

Doug Fee — Barbara Sparrow
Bill Kempling — Ross Stevenson—(4)

Clause 11 carried, on division.

By unanimous consent, the Committee reverted to the consideration of Clause 12 and the amendment of Doug Fee,—That Clause 12 be amended by striking out lines 14 to 19 on page 6 and substitute the following therefor:

"13. (1) The Commission may establish, for competitions and other processes of personnel selection, geographic, organizational and occupational criteria that prospective candidates must meet in order to be eligible for appointment.

(2) In establishing criteria under subsection (1), the Commission may establish different criteria for persons or groups of persons that are disadvantaged, including those that are disadvantaged by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability."

And the sub-amendment of Joy Langan,—That Clause 12 be amended by striking out the tenth line of the proposed government to Clause 12 in subsection (2) and substituting the following therefor:

"religion, sex, sexual orientation, age or mental or,"

By unanimous consent, the amendment and the sub-amendment were withdrawn.

Barbara Sparrow moved,—That Clause 12 be amended by striking out lines 14 to 19 on page 6 and substituting the following therefor:

"13. (1) The Commission may establish, for competitions and other processes of personnel selection, geographic, organizational and occupational criteria that prospective candidates must meet in order to be eligible for appointment.

(2) In establishing criteria under subsection (1), the Commission may establish different criteria for groups of persons that are disadvantaged, including women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada."

Après débat, l'article 10 est mis aux voix et adopté.

Avec le consentement unanime, le Comité revient à l'article 11 et à l'amendement de Joy Langan,—Que l'article 11 soit modifié en remplaçant la ligne 31, à la page 5, par ce qui suit:

« situation de famille, l'orientation sexuelle, l'état de personne gra- »

Après débat, l'amendement est mis aux voix et rejeté selon le résultat suivant:

POUR:

Eugène Bellemare — Joy Langan
Marlene Catterall—(3)

CONTRE:

Doug Fee — Barbara Sparrow
Bill Kempling — Ross Stevenson—(4)

L'article 11 est adopté avec dissidence.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 12 et à l'amendement de Doug Fee,—Que l'article 12 soit modifié en remplaçant les lignes 13 à 17, à la page 6, par ce qui suit:

« 13. (1) En vue des concours ou autres modes de sélection du personnel, la Commission peut fixer les critères géographique, organisationnel et professionnel auxquels les candidats doivent satisfaire pour pouvoir être nommés.

(2) En fixant ces critères, la Commission peut établir des différences pour les personnes ou groupes de personnes défavorisées, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale et ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques. »

Et le sous-amendement de Joy Langan,—Que l'article 12 soit modifié en remplaçant la 9e ligne du paragraphe 13.(2) par ce qui suit:

« leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur âge ou de »

Avec le consentement unanime, l'amendement et le sous-amendement sont retirés.

Barbara Sparrow propose,—Que l'article 12 soit modifié par substitution, aux lignes 13 à 17, page 6, de ce qui suit:

« 13. (1) En vue des concours ou autres modes de sélection du personnel, la Commission peut fixer les critères géographique, organisationnel et professionnel auxquels les candidats doivent satisfaire pour pouvoir être nommés.

(2) En fixant ces critères, la Commission peut établir des différences pour les groupes de personne défavorisées, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada. »

And debate arising thereon;

Marlene Catterall moved,—That the amendment be amended by striking out the line beginning with "13. (1) The Commission. . ." and substituting the following therefor:

"13. (1) The Commission shall"

After debate thereon, the question being put on the sub-amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

And debate continuing on the amendment;

Marlene Catterall moved,—That the government amendment be amended by striking out lines 14 to 19 on page 6 and substituting the following therefor:

"13. (1) The Commission shall establish policies setting out geographical and organizational criteria for entry into competitions and competitions shall be conducted in accordance with such policies."

After debate thereon, the question being put on the sub-amendment, it was negatived on the following division: Yeas: 3; Nays: 4.

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 12, as amended, carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to the consideration of Clause 23 and the amendment of Clément Couture,—That Clause 23 be amended

(a) by striking out, in the French version, line 16 on page 13 and substituting the following therefor:

"c) régir les nominations inté-"

(b) by striking out line 29 on page 13 and substituting the following therefor:

"who are disadvantaged, including those who are disadvantaged by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability, and excluding"

By unanimous consent, the amendment was withdrawn.

Ross Stevenson moved,—That Clause 23 be amended

(a) by striking out, in the French version, line 16 on page 13 and substituting the following therefor:

"c) régir les nominations inté-"

(b) by striking out lines 29 and 30 on page 13 and substituting the following therefor:

"from disadvantaged groups, including women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada, and excluding any such person or group of"

The question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 23, as amended, carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to the consideration of Clause 81.

Marlene Catterall moved,—That Clause 81 be amended

Un débat s'ensuit.

Marlene Catterall propose,—Que l'amendement soit modifié en retranchant la ligne suivante « sélection du personnel, la Commission peut fixer les » et en la remplaçant par

« sélection du personnel, la Commission doit fixer les »

Après débat, le sous-amendement mis aux voix est rejeté selon les résultats suivants: Pour: 3; Contre: 4.

Le débat sur l'amendement se poursuit.

Marlene Catterall propose,—Que l'amendement du gouvernement soit modifié par substitution des lignes 13 à 17, page 6, par ce qui suit:

« 13. Sous réserve des articles 14 à 20, la Commission définit des orientations où elle fixe les critères géographique et organisationnel d'admissibilité aux concours, et les concours se tiennent conformément à ces orientations.»

Après débat, le sous-amendement mis aux voix est rejeté selon les résultats suivants: Pour: 3; Contre: 4.

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 12, modifié, est adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 23 et à l'amendement de Clément Couture,—Que l'article 23 soit modifié

a) en remplaçant, dans la version française, la ligne 16, page 13, par ce qui suit:

« c) régir les nominations inté- »

b) en remplaçant les lignes 22 et 23, page 13, par ce qui suit:

« externe, de personnes ou groupes de personnes défavorisées, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques ou les soustraire à l'application »

Par consentement unanime, l'amendement est retiré.

Ross Stevenson propose,—Que l'article 23 soit modifié

a) en remplaçant, dans la version française, la ligne 16, page 13, par ce qui suit:

« c) régir les nominations inté- »

b) en remplaçant les lignes 22 et 23, à la page 13, par ce qui suit:

« externe, de personnes provenant de groupes défavorisés, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, ou soustraire ces personnes ou ces groupes à l'application »

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 23, modifié, est adopté.

Par consentement unanime, le Comité revient à l'article 81.

Marlene Catterall propose,—Que l'article 81 soit modifié

(a) by striking out line 14 on page 47 and substituting the following therefor:

"81. (1) Paragraph 11(2) (f) of the Financial Administration Act"

(b) by striking out line 19 on page 47 and substituting the following therefor:

"and other penalties, including termination of employment and suspension,"

(c) by striking out lines 27 to 31 on page 47 and substituting the following therefor:

"ment, or the demotion to a position at a lower maximum rate of pay, for reasons other than breaches of discipline or misconduct, of persons employed in the public service, and establishing the circumstances and manner in which and the authority by which or by whom those measures may be taken or may be varied or rescinded in whole or in part;

(2) Section 11 of the said Act is further amended by adding thereto, immediately after subsection (2) thereof, the following subsections:

(2.1) The Treasury Board may designate groups of persons that are disadvantaged, including women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada, and may establish policies and programs to improve employment and career opportunities for designated groups in the public service and to correct the condidtions of disadvantage experienced by such groups in their employment.

(2.2) The Treasury Board shall, in consultation with the bargaining agents representing persons employed in the public service, implement employment equity by

(a) identifying and eliminating each of the employment practices in the public service, not otherwise authorized by law, that results in employment barriers against persons in designated groups; and

(b) instituting such positive policies and practices and making such reasonable accommodation as will ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation in the various positions of employment within the public service that is at least proportionate to their representation

(i) in the work force, or

(ii) in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligilibity or geography and from which the public service may reasonably be expected to draw or promote employees.

(2.3) The Treasury Board shall, for each fiscal year and in respect of each department and other portion of the public service specified in Part I of Schedule I to the Public Service Staff Relations Act, prepare a plan setting

a) en remplaçant la ligne 13, à la page 47 par ce qui suit:

« 81.(1) «L'alinéa 11(2)f de la Loi sur la gestion des finances publiques est »

b) en remplaçant la ligne 17, à la page 47 par ce qui suit:

« pécuniaires et autres y compris le licenciement et la suspen- »

c) en remplaçant les lignes 25 à 29, à la page 47 par ce qui suit:

« g) prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur des personnes employées dans la fonction publique et indiquer dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces mesures peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie;

(2) L'article 11 de la même loi est modifié par insertion, après le paragraphe (2), de ce qui suit:

(2.1) Le Conseil du Trésor peut désigner des groupes de personnes défavorisées, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, ainsi que fixer des orientations et établir des programmes destinés à améliorer l'emploi et les perspectives de carrière de ces personnes au sein de la fonction publique et à corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par ces groupes de personnes.

(2.2) En consultation avec l'agent négociateur des employés de la fonction publique, le Conseil du Trésor réalise l'équité en matière d'emploi par les actions suivantes:

a) détermination et suppression des règles et usages en matière d'emploi dans la fonction publique, non d'autre part autorisés par une règle de droit, dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés;

b) instauration d'usages et de règles positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation pour que le nombre de membres de ces groupes dans les différents postes de la fonction publique soit au moins proportionnel à leur représentation:

(i) au sein de la population active,

(ii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où les employés de la fonction publique sont susceptibles d'être recrutés ou promus.

(2.3) Le Conseil du Trésor élabore, pour chaque exercice, un plan énonçant pour chacun des ministères et autres secteurs de la fonction publique mentionnés à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail

out

(a) the goals that it intends to achieve in implementing employment equity in the fiscal year or years to which the plan relates; and

(b) the timetable for the implementation of those goals.

(2.4) In each fiscal year, the President of the Treasury Board shall cause to be laid before each House of Parliament a report in respect of the state of employment equity in the public service during the immediately preceding fiscal year, indicating

(a) the number of employees employed in each department and other portion of the public service specified in Part I of Schedule I to the Public Service Staff Relations Act and the number of persons in designated groups so employed;

(b) the occupational groups of employees and the degree of representation of persons in designated groups in each occupational group;

(c) the salary ranges of employees and the degree of representation of persons in designated groups in each range and any subdivision thereof; and

(d) the number of employees hired, promoted and terminated and the degree of representation in those numbers of persons in designated groups.

(2.5) Subsections (2.1) to (2.4) do not apply in respect of a separate employer."

(3) Subsection 11(3) of the said Act is repealed and the following substituted therefor: matters expressly determied

(3) The powers and functions of the Treasury Board in relation to any of the matters specified in subsections (2) to (2.4) do not extend to any such matter that is expressly determined, fixed, provided for, regulated or established by any Act otherwise than by the conferring of powers or functions in relation thereto on any authority or person specified in that Act, and do not include or extend to any power or function specifically conferred on, or any process of personnel selection required or authorized to be employed by, the Public Service Commission by or under the authority of the Public Service Employment Act."

(d) by striking out line 34 on page 47 and substituting the following therefor:

"person pursuant to paragraph (2) (f) or (g) shall"

After debate thereon, the question being put on the amendment, it was agreed to.

Clause 81, as amended, carried.

Clause 1 carried.

The Title carried.

The Bill carried on the following recorded division:

dans la fonction publique:

a) les objectifs qu'il entend atteindre dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi à l'égard de l'exercice ou des exercices auxquels se rapporte le plan en question;

b) l'échéancier de mise en oeuvre de ces objectifs.

(2.4) À chaque exercice, le président du Conseil du Trésor fait déposer devant chaque chambre du Parlement un rapport sur l'état de l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique pour le précédent exercice, qui donnne les indications suivantes:

a) le nombre d'employés travaillant au sein de chaque ministère et autres secteurs de la fonction publique mentionnés à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et celui des membres des groupes désignés qui en font partie;

b) les groupes professionnels qui composent son personnel et la représentation des membres de ces groupes dans chacun d'eux;

c) les échelles de rémunération de ses employés et la représentation des membres de ces groupes figurant à chacune d'elles ou à chacune de leurs tranches;

d) le nombre des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres des mêmes groupes.

(2.5) Les paragraphes (2.1) à (2.4) ne s'appliquent pas aux employeurs distincts.

(3) Le paragraphe 11(3) de la même loi est abrogé et remplacé par ce qui suit:

(3) Le Conseil du Trésor ne peut exercer ses pouvoirs et fonctions à l'égard des questions visées aux paragraphe (2) à (2.4) et dans une autre loi lorsque celle-ci régit la matière expressément et non par simple attribution de pouvoirs et fonctions à une autorité ou à une personne déterminée; il ne peut non plus exercer des pouvoirs ou fonctions expressément conférés à la Commission de la fonction publique sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, ni mettre en oeuvre des méthodes de sélection du personnel dont l'application relève, sous le régime de cette loi, de la Commission. »

d) en remplaçant les lignes 30 à 33, à la page 47 par ce qui suit:

« (4) Les mesures disciplinaires, le licenciement ou la rétrogradation effectués en application de l'alinéa (2)f) ou g) doivent être motivés. »

Après débat, l'amendement est mis aux voix et adopté.

L'article 81, modifié, est adopté.

L'article 1 est adopté.

Le titre est adopté.

Le projet de loi est adopté selon les résultats suivants:

YEAS:

Doug Fee Barbara Sparrow
Bill Kempling Ross Stevenson—(4)

NAYS:

Eugène Bellemare Joy Langan
Marlene Catterall—(3)

ORDERED,—That the Bill, as amended, be reprinted as a working copy for the use of the House of Commons at the Report Stage.

ORDERED,—That the Chairman report the Bill, as amended, to the House.

At 5:11 o'clock p.m., it was agreed,—That the Committee adjourn.

J.M. Robert Normand

Clerk of the Committee

POUR:

Doug Fee Barbara Sparrow
Bill Kempling Ross Stevenson—(4)

CONTRE:

Eugène Bellemare Joy Langan
Marlene Catterall—(3)

IL EST ORDONNÉ,—Que le projet de loi soit réimprimé tel que modifié pour servir de document de travail à la Chambre à l'étape du rapport.

IL EST ORDONNÉ,—Que le président fasse rapport à la Chambre du projet de loi modifié.

À 17 h 11, il est convenu,—Que le Comité s'ajourne.

Le greffier du Comité

J.M. Robert Normand

[*Texte*]

EVIDENCE

[*Recorded by Electronic Apparatus*]

Wednesday, May 20, 1992

• 1537

The Chairman: Order, please. We are commencing legislative committee on Bill C-26, an act to amend the Public Service Employment Act, Public Service Staff Relations Act and other acts in relation to the Public Service of Canada.

We're starting to go back through clause-by-clause consideration. We're at clause 5.

Mr. Fee (Red Deer): Mr. Chairman, can you give me a list of clauses that are left?

The Chairman: I believe an agenda has been circulated to all the members.

Ms Langan (Mission—Coquitlam): All we got were the...

The Chairman: If the members don't have it, please indicate and the clerk will distribute it.

On clause 5

The Chairman: Mr. Fee moved the government amendment and then after a little bit of debate, Mrs. Catterall moved a subamendment. Then the committee, with unanimous consent, decided to stand the subamendment, the amendment, and the clause. What we have to do first is deal with the amendment and the subamendment to clear the slate. If I could have unanimous consent to withdraw the subamendment and the amendment, then we can go back to a clean slate and start with clause 5. Do I have unanimous consent?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: In other words, with unanimous consent we can go back and start clause 5 all over again.

Mrs. Catterall (Ottawa West): Which subamendments are we withdrawing? I wasn't here at the time, so I'm not sure which ones were moved.

The Chairman: Mr. Fee had moved government amendment 2 and Mrs. Catterall, I believe it was... Then the subamendment moved by Mrs. Catterall was 7C.

Mrs. Catterall: And you want us instead to deal with the...

The Chairman: Basically, what I'd like to do is, with unanimous consent, just clear the slate and eliminate the subamendment and the amendment so we can go back to square one.

Mrs. Sparrow (Calgary Southwest): Mrs. Catterall, you're asking for withdrawal of the subamendment so we can now deal with the amendment?

• 1540

The Chairman: No, not only to withdraw the subamendment but also for Mr. Fee to receive unanimous consent to withdraw the government amendment, because the government, I believe, wants to table another amendment. We can start with the slate clean. So do I have unanimous consent for that?

[*Traduction*]

TÉMOIGNAGES

[*Enregistrement électronique*]

Le mercredi 20 mai 1992

Le président: Le comité législatif reprend son étude du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur les relations du travail dans la fonction publique et d'autres lois en ce qui touche l'administration publique fédérale.

Nous poursuivons donc notre étude article par article du projet de loi. Nous en sommes à l'article 5.

M. Fee (Red Deer): Monsieur le président, pouvez-vous nous remettre la liste des articles à étudier?

Le président: Je crois que l'ordre du jour a été remis à tous les membres du comité.

Mme Langan (Mission—Coquitlam): Nous n'avons que...

Le président: Si vous ne l'avez pas reçu, signalez-le et le greffier vous le donnera.

Article 5

Le président: M. Fee a proposé l'amendement du gouvernement et, à la conclusion d'un bref débat, Mme Catterall a proposé un sous-amendement. Le comité a alors, à l'unanimité, décidé de réserver le sous-amendement, l'amendement et l'article. Il nous faut tout d'abord régler la question de l'amendement et du sous-amendement pour repartir à zéro. Si le comité donne son accord unanime au retrait du sous-amendement et de l'amendement, nous pourrons alors reprendre l'article 5. Le retrait est-il approuvé à l'unanimité?

Des voix: D'accord.

Le président: L'accord unanime du comité nous permettrait de reprendre l'examen de l'article 5.

Mme Catterall (Ottawa-Ouest): Quels sont les sous-amendements retirés? Je n'étais pas là quand on en a parlé, et je ne sais pas exactement lesquels ont été proposés.

Le président: M. Fee a proposé l'amendement 2 du gouvernement 2 et Mme Catterall a proposé le sous-amendement 7C.

Mme Catterall: Et maintenant vous voulez que nous étudions...

Le président: Avec le consentement unanime du comité, je voudrais que le sous-amendement et l'amendement soient retirés pour nous permettre de tout effacer et revenir à la case de départ.

Mme Sparrow (Calgary-Sud-Ouest): Madame Catterall, désirez-vous le retrait du sous-amendement pour nous permettre d'aborder l'amendement?

Le président: Il ne suffit pas de retirer le sous-amendement; M. Fee doit aussi recevoir le consentement unanime du comité au retrait de l'amendement du gouvernement. En effet, il désire proposer un autre amendement. Ainsi, on repart à zéro. Accordez-vous le consentement unanime?

[*Text*]

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: Thank you.

Mrs. Catterall: I just want to clarify that the amendments to the government's own amendment are a rewording of my amendment. Is that the case?

Mr. John Edwards (Manager, Public Service 2000): The amendments that are coming forward are an integrated package tat revise a number of parts of clause 5. I think some of it is similar, if not identical, to some of the wording of your amendment.

Mrs. Catterall: That's an unusual way to do it, since we could be amending what's in front of us, but...

Thank you very much, Mr. Chairman, I agree.

The Chairman: So I have unanimous consent to withdraw the subamendment and the amendment.

Mr. Fee: I would like to move that clause 5 of Bill C-26 be amended by striking out lines 43 to 48 on page 2 and lines 1 to 4 on page 3 and substituting the following:

Request for implementation of employment equity program

5.1 (1) The Treasury Board may request the Commission to implement an employment equity program in the Public Service or any part thereof.

(2) A deputy head may request the Commission to implement an employment equity program in that part of the Public Service over which the deputy head has jurisdiction.

Action on request

(3) The Commission may, in its discretion, act on any request under subsection (1) or (2).

Action on own initiative

(4) Where and to the extent that the Commission considers it appropriate, the Commission shall carry out its activities under this Act, including the implementation of programs, in a manner that will further employment equity programs in the Public Service.

Definition of "employment equity program"

(5) In this section, "employment equity program" means a policy or program established by the Treasury Board to improve employment and career opportunities in the Public Service for groups of persons that are disadvantaged, including women, aboriginal persons, persons with disabilities, and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada, and to correct the conditions of disadvantage experienced by such groups in their employment.

The Chairman: I'll go to Mr. Edwards for initial comment.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I would like, with the agreement of the committee, having held up the committee's deliberations on a number of amendments related to employment equity, to try very briefly to sketch the larger

[*Translation*]

Des voix: D'accord.

Le président: Merci.

Mme Catterall: Je veux m'assurer que les amendements à l'amendement du gouvernement reprennent la teneur de l'amendement que j'ai proposé, sous une forme modifiée. Est-ce bien le cas?

M. John Edwards (directeur de Fonction publique 2000): Les amendements qui vont être proposés constituent un ensemble qui modifie un certain nombre des éléments de l'article 5. Certaines parties de ces amendements sont similaires, sinon identiques, à certains des termes utilisés dans votre amendement.

Mme Catterall: C'est une façon curieuse de procéder, étant donné que nous aurions pu modifier ceux qui existaient déjà, toutefois...

Merci beaucoup, monsieur le président, je donne mon accord.

Le président: Le comité accorde donc son accord unanime au retrait du sous-amendement et de l'amendement.

M. Fee: Je propose donc que l'article 5 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 35 à 40, page 2, et aux lignes 1 à 4, page 3, de ce qui suit:

Programmes d'équité en matière d'emploi

5.1 (1) Le Conseil du Trésor peut demander à la Commission de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique.

(2) L'administrateur général d'un secteur de la fonction publique peut demander à la Commission d'y mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

Suite donnée aux demandes

(3) La Commission peut, à son appréciation, donner suite à l'une ou l'autre des demandes visées au paragraphe (1) ou (2).

Initiative de la Commission

(4) Dans la mesure où elle le juge indiqué, la Commission accomplit ses activités prévues dans la présente loi, notamment la mise en oeuvre de programmes, de manière à mettre de l'avant les programmes d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

Définition de «programme d'équité en matière d'emploi»

(5) Au présent article, «programme d'équité en matière d'emploi» d'entend de toute orientation que le Conseil du Trésor fixe ou de tout programme qu'il établit en vue d'améliorer l'emploi et les perspectives de carrière au sein de la fonction publique des groupes de personnes défavorisées, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada et de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par ces groupes.»

Le président: Je demande tout d'abord à M. Edwards de nous donner ses commentaires.

M. Edwards: Ayant retardé les délibérations du comité au sujet de plusieurs amendements concernant l'équité en matière d'emploi, j'aimerais, monsieur le président, et avec le consentement du comité, vous donner un aperçu de la portée

[*Texte*]

picture of what all these amendments on employment equity mean together. In that way I believe clause 5 can be seen in the light of the other amendments that are going to be following. They're all related to the overall intent of the government to bring the Public Service under similar, comparable legislative requirements as now exist in the Employment Equity Act.

The president of the Treasury Board has confirmed that the government's intent is to achieve this and has instructed officials to explore the feasibility of doing so through Bill C-26. Since May 6, when there was a meeting between the president of the Treasury Board and Mrs. Catterall, we have been doing this with consultations with members and discussions amongst three central agencies. We have been getting approval from ministers, and legal drafting. We hope the committee finds the amendments worthy of support.

I would like to stress that it is not a simple case of taking wording straight out of the Employment Equity Act and simply superimposing it on civil service legislation. Some long-established terms in the Public Service are different from those in the Employment Equity Act. More significantly, our machinery is different, in that some responsibilities normally held by the employer are assigned to an autonomous parliamentary agent, the Public Service Commission. Those amendments would, in their entirety, bring the Public Service under statute requirements comparable to those of the Employment Equity Act.

• 1545

To understand the amendments, it is easier—this is the reason for seeking to comment at this stage—to begin, at least conceptually, with what we're doing with clause 81, and then come back to clause 5 and other clauses.

Essentially, the new amendment to clause 81 places squarely on the Treasury Board the same kind of responsibility as that which the Employment Equity Act has placed on other employers in the area of federal jurisdiction. This is appropriate since the Treasury Board is the employer of the Public Service.

With the amendments to clause 81, the Treasury Board would be under statutory requirement to pursue employment equity by identifying and eliminating employment barriers and by instituting positive policies and practices to achieve representativeness of target groups. For reference, I'm addressing proposed subsection 11.(2.2) within clause 81.

Further, the Treasury Board, under proposed subsection 11.(2.3) would be required to set goals and timetables, and under 11.(2.4) to make detailed annual reports on the results. You will, in due course, also notice in 11.(2.1) that the definition of employment equity programs is stronger than in the original government amendment. There is explicit reference to correcting the conditions of disadvantage experienced by target groups.

[*Traduction*]

de tous ces amendements concernant l'équité en matière d'emploi. L'article 5 peut ainsi être examiné à la lumière des autres amendements qui vont être proposés. L'ensemble concerne l'intention générale du gouvernement de soumettre la fonction publique à des exigences législatives similaires et comparables à ce qui est édicté dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le président du Conseil du Trésor a confirmé que le gouvernement a l'intention d'atteindre cet objectif, et il a demandé à ses fonctionnaires d'explorer la possibilité de le faire par le biais du projet de loi C-26. Depuis le 6 mai, date à laquelle le président du Conseil du Trésor a rencontré Mme Catterall, nous avons travaillé en ce sens en consultant des députés et en discutant de cette question avec trois organismes centraux. Nous avons obtenu l'approbation de ministres et nous avons préparé le texte législatif. Nous espérons que le comité jugera que ces amendements méritent d'être approuvés.

Je tiens à souligner qu'il ne s'agit pas simplement de reprendre le libellé de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour l'insérer dans une mesure législative concernant la fonction publique. Certains termes dont l'usage est consacré dans la fonction publique diffèrent de ceux que l'on trouve dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Mais surtout, nos mécanismes sont différents, en ce sens que certaines responsabilités qui sont normalement celles de l'employeur ont été données à un agent parlementaire indépendant, la Commission de la fonction publique. L'ensemble des amendements proposés imposerait à la fonction publique des exigences statutaires comparables à celles énoncées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La compréhension de ces amendements est facilitée—et c'est pour cette raison que je vous fais cet exposé dès maintenant—si l'on pense tout d'abord à ce que nous faisons à l'article 81, pour revenir ensuite à l'article 5 et à d'autres articles.

Essentiellement, le nouvel amendement à la clause 81 donne au Conseil du Trésor, sans équivoque, le même genre de responsabilité que la Loi sur l'équité en matière d'emploi impose aux autres employeurs régis par le gouvernement fédéral. Ceci est tout à fait justifié étant donné que c'est le Conseil du Trésor qui est l'employeur des fonctionnaires.

Les amendements à l'article 81 du projet de loi prévoient que le Conseil du Trésor aurait l'obligation légale de veiller à l'équité en matière d'emploi en déterminant et supprimant les obstacles à l'emploi et en instaurant des usages et des règles positifs pour obtenir une présence représentative des groupes cibles. Je vous signale que j'aborde le paragraphe 11.(2.2) dans le cadre de l'article 81 du projet de loi.

D'autre part, le nouveau paragraphe proposé 11.(2.3) prévoit que le Conseil du Trésor aurait l'obligation d'établir des objectifs et des échéanciers, alors que le paragraphe 11.(2.4) exige le dépôt de rapports annuels détaillés précisant les résultats obtenus. Vous constaterez également, en temps opportun, que le paragraphe 11.(2.1) donne une définition des programmes d'équité en matière d'emploi qui a plus de force que celle incluse dans le premier amendement du gouvernement. Le paragraphe mentionne explicitement la correction des désavantages subis par les groupes cibles.

[*Text*]

The Public Service Commission in its responsibility particularly for appointments, meaning entry to the Public Service and promotion therein, would also be obliged to pursue employment equity under proposed subsection 5.1(4) in amendment G-2.

To this end, the commission would have considerable power. It would be able to establish and implement employment equity programs in response to requests from Treasury Board, as read by Mr. Fee a few moments ago, in proposed subsections 5.1(1) and 5.1(3), or requests from deputy ministers in 5.1(2) and 5.1(3) or on its own initiative in 5.1(4)

It would have the power to suspend any part of the Public Service Employment Act that applies to the commission in order to achieve employment equity progress. For that reference, I draw your attention to paragraph 35.(2)(d).

It would have the power to establish different areas of selection for target groups in subsection 13.(2). It will continue to report to Parliament on the full range of its actions as required in subsection 47.(1) of the existing act.

We believe, Mr. Chairman, that the government has managed, in the short time available, to come up with a package of amendments that bring the Public Service effectively under statutory employment equity obligations comparable to the existing Employment Equity Act without confusing accountabilities in the Public Service.

Finally, Mr. Chairman, in the event that the Employment Equity Act is revised in light of the recent parliamentary review of it, the government will consider at that time whether there will be a need to make consequential amendments to the Public Service Employment Act and the Financial Administration Act.

I hope, Mr. Chairman, that helps to place the overall amendments in some kind of coherent context.

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, I just want to say that it has been an interesting experience, since I tabled amendment 116A, and a very productive one for myself as a member of this committee, hopefully for the Treasury Board, and certainly for the Public Service in the long run, I believe.

Nonetheless, there remain a few outstanding issues. To put my actions or lack of actions this afternoon in a context, perhaps I can clarify what they are.

I have appreciated very much the time that both Treasury Board officials and Mr. Edwards have spent, as well as members of the commission, in trying to ensure that we do have a coherent package of amendments to come before the committee. I appreciate the assistance in refining the wording of my amendment 116A to the point where it's acceptable to the government, and I think it achieves everything that I hoped to achieve.

[*Translation*]

D'autre part, selon l'amendement G-2, le paragraphe 5.1(4) exigerait que la Commission de la fonction publique, qui est plus particulièrement responsable des nominations, c'est-à-dire de l'accès à la fonction publique et des promotions, veille également à l'équité en matière d'emploi.

À cette fin, la Commission disposerait de pouvoirs considérables. Elle pourrait créer et mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi à la demande du Conseil du Trésor, comme la lecture de l'amendement par M. Fee vous l'a indiqué il y a quelques instants, et ceci conformément aux paragraphes 5.1(1) et 5.1(3), ou en réponse aux demandes de sous-ministres, selon les paragrphes 5.1(2) et 5.1(3), ou encore de sa propre initiative, selon le paragraphe 5.1(4).

La Commission pourrait également suspendre l'application de toute partie de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui la concerne, afin de réaliser des progrès dans l'équité en matière d'emploi. Je vous réfère à ce sujet à l'alinéa 35.(2)d).

En outre, le paragraphe 13.(2) conférerait à la Commission le pouvoir de créer des zones différentes pour la sélection du personnel parmi les groupes cibles. Elle continuera à faire rapport au Parlement sur tout l'éventail de ses activités, comme l'exige le paragraphe 47.(1) de la loi actuelle.

Nous estimons, monsieur le président, que le gouvernement a réussi, dans les délais très courts qui lui étaient impartis à formuler un ensemble d'amendements qui imposent à la fonction publique des exigences légales concernant l'équité en matière d'emploi comparables à celles imposées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, sans créer de confusion quant aux obligations de rendre compte de la fonction publique.

Finalement, monsieur le président, si l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi que vient d'effectuer le Parlement entraîne une modification de cette loi, le gouvernement envisagera alors s'il est nécessaire d'apporter des modifications corrélatives à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et à la Loi sur la gestion des finances publiques.

J'espère, monsieur le président, que ces explications placent l'ensemble des amendements dans un contexte cohérent.

Mme Catterall: Monsieur le président, je désire tout simplement dire que j'ai trouvé l'expérience très intéressante, depuis que j'ai déposé l'amendement 116A; cela a été très productif pour moi-même en tant que membre du comité et, je l'espère, également pour le Conseil du Trésor et, sans aucun doute, à mon avis, pour la fonction publique, à long terme.

Quelques questions demeurent cependant en suspens. Pour placer dans son contexte ce que j'ai fait, ou n'ai pas fait, cet après-midi, je pourrais peut-être mentionner ces questions.

Je remercie vivement les fonctionnaires du Conseil du Trésor et M. Edwards du temps qu'ils ont bien voulu m'accorder, ainsi qu'aux autres membres du comité, pour préparer pour le comité un ensemble cohérent d'amendements. Je suis reconnaissante de l'aide accordée pour améliorer la formulation de mon amendement 116A pour qu'il devienne acceptable aux yeux du gouvernement, et j'estime qu'il a atteint les objectifs que je visais.

[*Texte*]

There is one loose end, and I think perhaps that could have been resolved given a little more time. I still hope it may be possible to resolve it prior to report stage in the House. That's why there are some amendments that I will not be moving this afternoon.

• 1550

Having resolved the role of Treasury Board in employment equity, what we were not able to do was resolve the role of the commission. It's very clear that the commission plays a key role that will be very helpful to Treasury Board in achieving the objectives set out for itself with respect to employment equity.

It's my belief that there need to be provisions in clause 5 to clearly set out the responsibilities of the commission, just as the responsibilities of Treasury Board will be set out with this amendment. It is entirely possible to mesh those two responsibilities in a way that clarifies the roles without confusing them.

Perhaps a little more time of discussion with the commission may allow us to come up with some wording before the bill is actually debated in the House. I'm certainly hoping that will happen, because the commission is in many ways a tool of the employer in Treasury Board in accomplishing these objectives, as well as the agent of Parliament in accomplishing similar objectives.

As of this moment there's no agreement on how that can be captured in the wording of the legislation. I believe it needs to be. I hope we will be able to resolve that.

The Chairman: Ms Langan, do you have any comment?

Ms Langan: This goes a long way toward reflecting in the act the direction in which this country is going on this issue, not just this government. There's no question about the fact that my caucus supports employment equity, and we would support this amendment. I'd like to congratulate Mrs. Catterall for her initiative on this.

The area that I'm still concerned about is the next clause. I'll hold my comments for the next clause.

Amendment agreed to

Clause 5 as amended agreed to on division

On clause 10

The Chairman: Going back to the agenda, by unanimous consent we had stood clause 10. I believe we stood clause 10 because of clause 5, but the members are going to have to help me.

Mrs. Catterall: Did we have amendments tabled on that?

The Chairman: No, there were no amendments that had been put.

Mrs. Catterall: Are there some in our book of amendments that had been tabled with the clerk?

Ms Langan: Yes.

Mrs. Catterall: That's what I'm trying to recall.

Ms Langan: Yes, I had an amendment.

[*Traduction*]

Il demeure une question en suspens qui pourrait être résolue assez rapidement. Je pense que cela pourrait se faire avant l'étape du rapport à la Chambre. Et c'est à cette fin que je vais présenter quelques amendements cet après-midi.

Nous avons réglé la question du rôle du Conseil du Trésor à l'égard de l'équité en matière d'emploi, mais nous n'avons pas encore résolu le rôle de la commission. Il est évident, pourtant, qu'elle joue un rôle clé et pourrait aider considérablement le Conseil du Trésor à atteindre les objectifs qu'il s'est fixé dans ce domaine.

Je suis convaincu que l'article 5 devrait préciser clairement les responsabilités de la commission, comme l'amendement proposé le fait pour le Conseil du Trésor. Il est tout à fait possible d'associer ces deux responsabilités de façon à clarifier les rôles, sans les confondre.

Il est possible que quelques discussions avec la commission permettent d'arriver à un libellé acceptable avant que le projet de loi ne soit débattu à la Chambre. J'espère que cela est possible, car la commission est, de bien des manières, un outil entre les mains de l'employeur, le Conseil du Trésor, lui permettant d'atteindre ses objectifs, et elle est également l'agent du Parlement lui permettant d'atteindre des buts similaires.

Il n'y a pas pour le moment d'accord sur la façon d'incorporer cela dans le texte législatif. Je pense cependant que c'est indispensable, et j'espère que nous pourrons le faire.

Le président: Madame Langan, avez-vous un commentaire?

Mme Langan: Ce que nous avons ici contribue pour beaucoup à refléter dans la loi l'orientation du pays, et non pas seulement celle du gouvernement, dans ce domaine. Il n'y a aucun doute que mon caucus est en faveur de l'équité en matière d'emploi, et que nous serons en faveur de cet amendement. Je tiens à féliciter Mme Catterall de son initiative à ce sujet.

Je continue à m'inquiéter au sujet de l'article suivant. J'attends que nous en parlions pour faire mes commentaires.

L'amendement est adopté

L'article 5, tel que modifié, est adopté à la majorité

Article 10

Le président: Revenons à l'ordre du jour. L'article 10 a été réservé avec le consentement unanime du comité. Je crois que nous avons pris cette décision à cause de l'article 5, mais les députés pourront peut-être me rafraîchir la mémoire.

Mme Catterall: A-t-on proposé d'amender cet article?

Le président: Non, aucun amendement n'a été déposé.

Mme Catterall: Est-ce que notre liasse contient des amendements qui auraient été déposés auprès du greffier?

Mme Langan: Oui.

Mme Catterall: C'est ce dont j'essayais de me rappeler.

Mme Langan: Oui, j'avais proposé un amendement.

[*Text*]

Sorry, Mr. Chairman, I'm just trying to see if clause 5 has now covered the concerns we had in clause 10. It takes several looks and several references.

Mrs. Sparrow: Are we looking at N-5 then?

Ms Langan: No, we're looking at clause 10.

The Chairman: No, but N-5 is your amendment to clause 10.

Mrs. Sparrow: That's yours.

Ms Langan: Yes, I'm sorry. It was allowed to stand.

• 1555

Mr. Fee: Mr. Chairman, I would like to ask a procedural question while Ms Langan is checking. If I am reading the agenda correctly, her amendment was never introduced before. We stood the clause before we got to it.

The Chairman: That is correct. We stood the clause.

Mr. Fee: My compliments to whoever filled in the agenda then.

The Chairman: So no amendment was moved. I believe we stood this clause because of its relationship to clause 5. Now we have to take a look at these amendments to see if the amended clause 5 solved the problem.

I do not believe there was any government amendment to clause 10.

Mr. Fee: We were going to have to support it. We used to be able to do that when Mr. Fisher was here.

Mrs. Catterall: My amendments were all amendments to NDP amendments, as I recall.

The Chairman: Does anyone wish to move any amendments to clause 10? I do not believe so.

Clause 10 agreed to on division

On clause 11

The Chairman: By unanimous consent, this clause was allowed to stand, but as you can see, on page 4 of your agenda Ms Langan had moved that clause 11 be amended by striking out line 35. That is amendment N-12.1 29-G. So that was moved by Ms Langan and we decided to stand the clause. The amendment adds sexual orientation to the list. So that motion is on the table, and we will pick it up.

Ms Langan: Mr. Chairman, when I moved this amendment I explained that the reason we were putting it forward was the fact that the Canadian Human Rights Act still had not been amended. This is an opportunity to provide protection against discrimination because of sexual orientation—in the federal public sector, at least.

Although the PSEA is subject to the Charter, the Charter does not provide for specific protection against discrimination because of sexual orientation. As well, the Supreme Court has yet to rule on a number of cases, and as

[*Translation*]

Je m'excuse, monsieur le président, j'essaie simplement de voir si l'article 5 modifié répond aux questions que nous nous posions au sujet de l'article 10. Cela prend quelques moments et il faut consulter plusieurs références.

Mme Sparrow: Examinons-nous actuellement N-5?

Mme Langan: Non, nous examinons l'article 10.

Le président: L'amendement N-5 est celui que vous avez déposé au sujet de l'article 10.

Mme Sparrow: C'est votre amendement.

Mme Langan: Oui, je m'excuse. On l'avait réservé.

M. Fee: Pendant que Mme Langan vérifie la chose, je voudrais poser une question de procédure à monsieur le président. D'après l'ordre du jour, c'est la première fois qu'elle dépose son amendement, car cet article avait été réservé.

Le président: C'est tout à fait exact. Cet article avait en effet été réservé.

M. Fee: Je félicite la personne qui a rédigé l'ordre du jour.

Le président: L'amendement n'a donc pas été proposé. Cet article avait été réservé en raison de ses liens avec l'article 5. Il va maintenant falloir examiner ces amendements pour voir si l'article 5 tel que modifié résout le problème.

Je ne crois pas qu'il y avait un amendement du gouvernement à l'article 10.

M. Fee: Nous allons devoir voter pour cet amendement comme nous le faisions du temps où M. Fisher était ici.

Mme Catterall: Tous mes amendements sont des amendements aux amendements NPD.

Le président: Y a-t-il un amendement à l'article 10?

L'article 10 est adopté à la majorité

Article 11

Le président: Cet article a été réservé sur consentement unanime; cependant, comme vous aurez pu le constater à la page 4 de l'ordre du jour, Mme Langan propose que l'article 11 soit modifié en retranchant la ligne 31. Il s'agit de l'amendement N-12.1 29-G. Voilà donc ce que Mme Langan a proposé et nous avons décidé de réserver cet article. L'amendement vise à ajouter l'orientation sexuelle à la liste. Nous allons donc examiner cet amendement.

Mme Langan: Au moment de proposer cet amendement, j'avais expliqué que nous le faisions parce que la Loi canadienne sur les droits de la personne n'avait toujours pas été modifiée. Cet amendement permettrait d'interdire la discrimination basée sur l'orientation sexuelle, à tout le moins dans la fonction publique fédérale.

Bien que la Loi sur l'emploi dans la fonction publique soit assujettie aux dispositions de la Charte, cette dernière ne contient pas de dispositions spéciales interdisant la discrimination basée sur l'orientation sexuelle. Par ailleurs, la

[*Texte*]

you know several cases have been taken to the courts. We have a list of examples reported recently in the media where people who work for this government have been discriminated against.

We feel it is extremely important that the basic rights to employment of gays and lesbians be protected for those who work for the federal government or who are seeking employment with the federal government.

• 1600

In 1986, in the report *Towards Equality*, this government stated as its policy that it would take:

> whatever measures are necessary to ensure that sexual orientation is a prohibited ground of discrimination in relation to all areas of federal jurisdiction.

Six years later, we are still waiting for that legislation.

It has been stated many times in this committee that this review of legislation governing the federal Public Service has been 25 years in the making and it may well be another 25 years before this act gets opened again. So we believe it is time to do something positive and bring the PSEA, the Public Service Employment Act, into the 21st century. By adopting this amendment now we will be sending a clear and strong message to the senior levels of the Public Service that discrimination against gays and lesbians will not be tolerated and that events such as the RCMP-sponsored purge of homosexuals in decades past will never happen again.

While we would like to believe—and we have talked about it several times in this committee—that all managers in the Public Service Commission are enlightened, we are worried that homophobia is not the exclusive purview of any one group but is found throughout Canadian society. We would like to believe our senior Public Service officials are colour blind, disability blind, and sexual-orientation blind, but that has not been the case in all instances in the past, and where one person is wronged, that is one too many, in the government service.

So I would urge the members of this committee to support this recommendation.

The other argument about waiting until the Canadian Human Rights Act is amended is that if we actually support this amendment, there is no advantage to waiting for the Canadian Human Rights Act to be changed. There may be a disadvantage, in fact, to doing that. The government has not yet made a clear commitment to a timeframe, or even guaranteed that the amendments to the Canadian Human Rights Act will include sexual orientation. Even though there is an inference that it will, there has been no clear definitive commitment that it will.

That the amendment is not strictly necessary since the Public Service Employment Act and other laws provide sufficient protection against such discrimination was one of the arguments used in the last number of weeks. Legally, this may or may not be true. It may be the position of the commission. If real, live managers who make real-life decisions were able to make all those decisions never allowing personal opinion to influence those decisions, then we could

[*Traduction*]

Cour suprême doit encore se prononcer sur plusieurs affaires dont elle a été saisie. Or, les médias ont fait état ces temps-ci de plusieurs cas de discrimination dont auraient fait l'objet plusieurs personnes travaillant pour le gouvernement.

Nous estimons qu'il est très important de protéger le droit au travail des homosexuels et des lesbiennes qui travaillent pour le gouvernement fédéral ou espèrent pouvoir y travailler un jour.

En 1986, le gouvernement avait dit ce qui suit dans un rapport intitulé *Vers l'égalité*:

> Toutes les mesures doivent être prises pour interdire l'orientation sexuelle comme motif de discrimination dans tous les domaines de compétence fédérale.

Or, six années se sont écoulées et nous attendons toujours une loi à ce sujet.

On a dit et répété que cela fait 25 ans que nous attendons que la Loi sur l'emploi dans la fonction publique soit enfin modifiée et on risque de devoir attendre encore un quart de siècle avant qu'elle ne soit modifiée à nouveau. Il est donc grand temps de mettre ce texte législatif à la page. En adoptant cet amendement, nous aurons fait comprendre à la haute direction de la fonction publique que la discrimination contre les homosexuels et les lesbiennes ne sera plus tolérée et qu'il n'y a pas la moindre chance que l'on assiste à nouveau à une chasse aux sorcières contre les homosexuels comme celle qui fut organisée autrefois par la GRC.

Même s'il faut espérer que tous les gestionnaires de la Commission de la fonction publique n'ont pas de préjugés, nous savons que malgré tout l'homophobie est largement répandue dans la société. Il eut été souhaitable que les hauts fonctionnaires ne tiennent aucun compte de la couleur de la peau, de l'orientation sexuelle ou des handicaps, mais malheureusement cela n'a pas toujours été le cas par le passé et c'est justement ce qu'il faut chercher à éviter.

Je vous engage donc tous vivement à appuyer cette recommandation.

Il y a par ailleurs des personnes qui disent que si cet amendement était adopté, cela nous servirait plus à rien d'attendre que la Loi canadienne sur les droits de la personne soit modifiée. Or je prétends le contraire car jusqu'à présent, le gouvernement n'a pas fixé d'échéancier pour modifier cette loi et rien ne garantit d'ailleurs que les amendements à la Loi canadienne sur les droits de la personne porteront entre autres sur l'orientation sexuelle.

Depuis quelques semaines, on nous assure que notre amendement n'est pas vraiment indispensable vu que la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et d'autres textes législatifs interdisent ce type de discrimination. C'est peut-être vrai en théorie. Mais dans la pratique, on ne peut pas être à 100 p. 100 sûr que les décisions des gestionnaires sont entièrement libres de partis pris, si bien que l'orientation sexuelles d'une personne pourrait dans certains cas constituer

[*Text*]

be satisfied that a person's sexual orientation would not place them at risk. But the mere fact that we have had to include disabilities, race, religion, colour—all those things—in legislation to ensure there are no mistakes, that people's personal opinions do not influence the way they do business when it comes to seeking candidates and choosing employees. . .if those clauses were not necessary, we would suggest sexual orientation was not necessary either. But the mere fact that we have had to include all those other areas in legislation to protect minorities or people who are disadvantaged by virtue of race, religion, sex, or disability makes it imperative that we also include sexual orientation, because it is the one area in which we in Canada can still discriminate with impunity.

The only recourse a person who feels he or she has been discriminated against on that basis has is through a Charter challenge, or through the courts. Most people, average Canadians, cannot afford to make those challenges. When people are seeking work, they are not in a position to go and seek relief in the courts. Therefore it is absolutely imperative that we ensure the protection of all Canadians in our legislation, not just some Canadians. Again, I would urge that this amendment be accepted by the committee.

• 1605

Mrs. Catterall: Mr. Chairman, I want to make some comments on this amendment and to draw some clear distinctions, but I want to put it in a broad context. The fundamental principle of this entire act is that one gets hired and progresses in the Public Service because of merit. After the amendments are passed, that may be a little more questionable; however, at the moment that is the purpose and the basic principle of the act. It is the *raison d'etre* of the commission. This means your ability to do the job should be—and in the best of all possible worlds, is—the only factor that counts. It's not whether you're black or white, male or female, or have a disability if it doesn't interfere with your ability to do the job.

This amendment is to a clause that is distinct from the provisions we talked about earlier with respect to employment equity, which are much broader reaching. This is an amendment to a clause that says the commission shall not discriminate, period—shall not discriminate. Discriminating means setting standards that would specifically exclude certain people or be biased against them. I don't think there is a member of the House of Commons who thinks it is right to discriminate, to have, in hiring practices, a bias against certain people on any other basis than their ability to do the job. That is why this is a very limited amendment, but it's one I believe is necessary. The commission shall not discriminate. This is one more of seven grounds on which it shall not discriminate.

The government has consistently said it believes that discrimination on the grounds of sexual orientation is prohibited under the Charter. Notwithstanding that, cases have proceeded in the courts in which the government is defending policies that are discriminatory on the basis of sexual orientation. The government is spending a great deal of money to defend against what it says itself is prohibited by the Charter. I find those two positions inconsistent.

[*Translation*]

un handicap. Le fait est que les textes législatifs ont bel et bien dû préciser que les handicaps, la race, la religion ou la couleur de la peau ne peuvent pas être des motifs de discrimination lorsqu'il s'agit de choisir les candidats à un emploi pour la fonction publique; si on n'avait pas jugé nécessaire d'énumérer ces motifs, nous n'aurions pas proposé d'inclure l'orientation sexuelle. Mais étant donné qu'on a jugé bon d'interdire la discrimination en fonction de la race, de la religion, du sexe ou d'un handicap, il faut à notre avis inclure dans cette liste l'orientation sexuelle, dernier motif de discrimination qui jusqu'à présent n'est pas sanctionné par la loi.

Le seul recours pour les personnes s'estimant lésées pour cause d'orientation sexuelle est d'invoquer la Charte ou d'en saisir les tribunaux, ce qui n'est pas à la portée de la plupart de nos concitoyens. Lorsqu'on doit trouver un emploi, on ne peut guère se permettre d'aller devant les tribunaux. Il faut donc absolument que tous les Canadiens sans exception soient protégés par la loi et je vous engage donc tous vivement à voter pour cet amendement.

Mme Catterall: Monsieur le président, je voudrais moi aussi dire quelques mots au sujet de cet amendement. Ce projet de loi est basé sur le principe du mérite qui régit l'embauche et les promotions dans la fonction publique. Certains des amendements qui ont été adoptés risquent de saper le principe du mérite, mais celui-ci reste néanmoins la pierre angulaire de la loi et la raison d'être de la Commission. Donc ce qui compte avant tout c'est l'aptitude d'une personne à faire son travail, et non pas si on a la peau noire ou blanche, si on est un homme ou une femme ou si on souffre d'un handicap quelconque.

Cet amendement ne concerne pas à proprement parler l'équité en matière d'emploi. Il s'agit d'un amendement à un article qui interdit toute forme de discrimination. La discrimination consiste à fixer des normes qui auraient pour effet d'exclure certaines personnes ou de faire preuve de partis pris à leur égard. Je suis convaincue que tous les députés sans exception sont contre toute forme de discrimination à l'embauche dans la fonction publique. Il s'agit donc d'un amendement visant un but bien précis, à savoir de préciser un septième motif de discrimination qui serait désormais interdit.

Le gouvernement a toujours répété qu'aux termes de la Charte, la discrimination en fonction de l'orientation sexuelle est interdite. Or malgré ces déclarations, des poursuites ont été intentées à la suite de mesures discriminatoires basées sur l'orientation sexuelle, forçant le gouvernement à dépenser beaucoup d'argent pour se défendre. Il semblerait donc que le gouvernement ne respecte pas toujours ces beaux principes.

[*Texte*]

But at least, surely, we have reached the point in employment in the Public Service where we can say that along with a conviction for an offence that has been pardoned, family status, marital status, age, sex, religion, colour, ethnic origin, race, national origin—along with those grounds, we will not actively discriminate against somebody purely based on the fact that they are gay or lesbian. That's all this amendment says, that we will not discriminate. Now, if people want to vote against that, that's a problem of conscience they have to deal with.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I have spoken to this topic at least a couple of times to try to convey the position of the government as I understand it, namely that indeed they are considering amendments to the Canadian Human Rights Act. As soon as they have settled in their own mind what amendments they want to bring forward, they'll be bringing them forward, and consequential amendments will be made to other legislation as appropriate. The Public Service does come under the ambit of the Canadian Human Rights Act, and I have no further information to share with the committee.

Ms Langan: In that discussion about considering the amendments to the Canadian Human Rights Act has there been any indication that it's the intent of the government to include sexual orientation?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, I regret hiding behind my bureaucratic greyness, but I am not party to those discussions. I am not involved in the revisions to the Canadian Human Rights Act. I know they are under active consideration. What the bias at this moment in the thinking of those involved is, I really don't know.

• 1610

What I believe I know is that the timeframes of the work on the Canadian Human Rights Act are not such as to come before the time that we are looking at this and, in all likelihood, seeing it passed through the House.

Ms Langan: The Canadian Human Rights Act is for all Canadians. We're dealing with legislation for federal government employees. As I said earlier, for six years the promised amendments to the Canadian Human Rights Act have been held out to us, but for six years there has been no amendment to the Canadian Human Rights Act, nor have we ever been able to determine just what those amendments might be, particularly what they might be vis-à-vis sexual orientation. If sexual orientation is included in the government's amendments to the Canadian Human Rights Act, then I am sure the Human Rights Commission will not be in the least offended to find sexual orientation in this legislation. If they are not included in the Canadian Human Rights Act, then at the very least the federal government should be leading other Canadian employers in terms of setting an example. So it would seem to me that it would not be untoward for this committee to bring forward a recommendation for an amendment for sexual orientation.

The Chairman: Can I call the question on the amendment?

Ms Langan: Mr. Chairman, does nobody on the government side of this meeting have anything to say about anything?

[*Traduction*]

J'estime que le moment est venu pour nous assurer que pas plus qu'il ne sera tenu compte du casier judiciaire, de l'état civil, de l'âge, du sexe, de la religion, de la couleur de la peau, de l'origine ethnique et de la race, il ne sera pas non plus tenu compte de l'orientation sexuelle d'un candidat. Cet amendement vise donc uniquement à interdire ce type de discrimination. Il faut donc voter sur cette question en son âme et conscience.

M. Edwards: Je vous ai déjà expliqué que le gouvernement envisage de modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne. Des amendements à cet égard doivent donc être déposés et les autres textes législatifs seront modifiés en conséquence. Tout ce que je puis vous dire c'est que la fonction publique est assujettie aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Mme Langan: Est-ce que le gouvernement a l'intention d'inclure l'orientation sexuelle parmi les amendements à la Loi canadienne sur les droits de la personne?

M. Edwards: Je ne sais pas car je ne m'occupe pas des modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Je ne sais donc pas ce qu'il en est.

Mais je doute fort que les modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne soient déposées avant l'adoption du présent projet de loi.

Mme Langan: La Loi canadienne sur les droits de la personne s'applique à l'ensemble des Canadiens alors que le projet de loi s'applique uniquement aux fonctionnaires fédéraux. Cela fait six ans que l'on nous promet des amendements à la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais nous attendons toujours et nous ignorons tout du contenu de ces amendements et plus particulièrement s'ils comprendront l'orientation sexuelle. Si l'orientation sexuelle figure parmi les amendements à la Loi canadienne sur les droits de la personne, je suis sûre que la Commission des droits de la personne n'aura rien à redire à ce que l'orientation sexuelle figure également dans le présent projet de loi. Par contre, si la Loi canadienne sur les droits de la personne ne fait pas état de l'orientation sexuelle, il faudrait à tout le moins que le gouvernement fédéral donne l'exemple dans ce domaine. J'estime donc qu'il incombe au comité d'adopter un amendement concernant l'orientation sexuelle.

Le président: Puis-je mettre l'amendement aux voix?

Mme Langan: Est-ce qu'il n'y a pas un député gouvernemental qui aurait quelque chose à dire à ce sujet?

[*Text*]

The Chairman: They indicate to the chair that they don't want to speak.

Ms Langan: No argument, no opinion. It's like talking to a void around here.

The Chairman: When they vote, I guess that will cast their opinion.

Amendment negatived: nays 4; yeas 3 [See *Minutes of Proceedings*]

The Chairman: I don't believe there are any other amendments that are going to be moved at this time.

Mrs. Catterall: Just one moment, Mr. Chairman, I think there was another... You pointed out to me 29-FI.

The Chairman: Sorry about that.

Mrs. Catterall: I think there was another issue I wanted to raise before my colleagues stop me again. I just want an explanation in clause 11 as to why, on lines 4 and 5 on page 6, the government has taken certain words out of the existing act. This is the clause that provides for the commission, on request, to consult with either the employer or employee organizations on certain matters having to do with staffing. The current act says:

> The Commission shall, on request or where, in its opinion, such consultation is necessary or desirable, consult with either the employer or the employee organizations with respect to standards that may prescribe or the principles governing promotion, appraisal, transfer and lay-off.

This clause removes from that subsection appraisal and transfer, and I just wondered why.

Mr. Edwards: The answer is comparatively straightforward. Transfer, as we would call it now under Bill C-26, is deployment, which would fall under the Treasury Board, and appraisal does indeed fall under the Treasury Board. Treasury Board sets the appraisal policy for the Government of Canada.

• 1615

Mrs. Catterall: I wonder if Mr. Edwards could explain, then, why it was in the original legislation.

Mr. Edwards: In the old bill?

Mrs. Catterall: Yes.

Mr. Edwards: For at least 25 years—I can't go back further—they've been the responsibility of the Public Service Commission, although on the appraisal I don't believe that has been exercised for a long, long time. It's been a Treasury Board policy on appraisal. Certainly it used to be a joint policy back in the late 1970s. I remember working on it, but after that it's been Treasury Board all the way. It's a way of assessing employees and can impact on performance pay and a variety of other things.

Mrs. Catterall: Since we're talking about the responsibilities of the commission, perhaps the commission could respond to the next question.

[*Translation*]

Le président: Il semblerait que non.

Mme Langan: Pas un mot; autant parler dans le vide.

Le président: Ils donneront leurs avis au moment du vote.

L'amendement est rejeté par quatre voix contre trois [*Voir Procès-verbaux*]

Le président: Je crois qu'il n'y a pas d'autres amendements.

Mme Catterall: Il me semble qu'il y en avait un, monsieur le président, notamment le 29-F1.

Le président: Je m'excuse.

Mme Catterall: Je voulais également soulever une autre question. Je voudrais savoir notamment pourquoi le gouvernement a décidé de supprimer un certain nombre de mots aux lignes 4 et 5, page 6, de l'article 11. Il s'agit de l'article qui permet à la Commission, sur demande, de consulter l'employeur ou les syndicats sur la façon dont les postes sont pourvus. La loi dit actuellement ce qui suit:

> Sur demande ou lorsqu'elle le juge utile, la Commission consulte l'employeur ou les organisations syndicales accréditées relativement aux normes régissant l'avancement, l'évaluation, la mutation ou la mise en disponibilité de fonctionnaires.

Or l'évaluation et les mutations ont été supprimées et je voudrais bien savoir pourquoi.

M. Edwards: La raison est simple. Aux termes du projet de loi C-26, les mutations et l'évaluation relèvent du Conseil du Trésor. Le Conseil du Trésor établit la politique d'évaluation du gouvernement du Canada.

Mme Catterall: J'aimerais que M. Edwards nous explique pourquoi cela figure dans la loi originale.

M. Edwards: Dans l'ancienne loi?

Mme Catterall: Oui.

M. Edwards: Depuis au moins 25 ans—je ne peux pas remonter plus loin dans le temps—cette responsabilité incombe à la Commission de la fonction publique bien qu'elle ne se soit pas prévalue de ce droit en matière d'évaluation depuis très très longtemps. Le Conseil du Trésor a établi la politique en matière d'évaluation. C'était certainement une politique commune à la fin des années 70. Je me souviens d'y avoir travaillé, mais, par la suite, c'est le Conseil du Trésor qui s'en est occupé. C'est la façon d'évaluer les employés et cela a une incidence sur la rémunération au rendement et d'autres choses.

Mme Catterall: Puisque nous parlons des responsabilités de la commission, peut-être que ses représentants pourraient répondre à la prochaine question.

[*Texte*]

I'm wondering, is there any way at all—I'm trying to recall the section on deployment, but it was a long and complex section—is there any role at all for the commission in deployment?

Mr. Edwards: Well, yes. The whole redress is—

Ms Ginette Stewart (Commissioner, Public Service Commission): It is at the redress stage, but not in the operations of deployment themselves.

Mrs. Catterall: And the commission has no concern about the role appraisals play in determining promotions, or appointments that are promotions?

Ms Stewart: Appraisal is one of the tools being used by managers in order to assess the performance of individuals. So there is nothing preventing the employer from consulting with us, but appraisals really fall within the jurisdiction of the employer. For this reason, we have deleted reference to appraisal in the areas in which the commission would initiate consultations with the employer.

Mrs. Catterall: What about the right of employees to consult, to request consultation?

Ms Stewart: I'm sorry, I don't understand your question.

Mrs. Catterall: Well, the clause says, and it's your clause, that:

shall, on request. . .consult with representatives of the Treasury Board or any employee organization

Ms Stewart: The unions can consult with us any time they want on matters falling within our jurisdiction. As a matter of fact, we do have regular consultations with—

Mrs. Catterall: Not on appraisals, now.

Ms Stewart: Not on appraisals. It's the board; it's the responsibility of the Treasury Board.

Mrs. Catterall: Well, not under the existing act. You're changing the act.

Ms Stewart: Yes.

Mrs. Catterall: I want to know why. I want a clear explanation for it.

Ms Stewart: I'm sorry, maybe I'm not expressing myself clearly enough. Appraisals fall within the jurisdiction of the employer. This particular clause, as I understand it, deals with areas in the jurisdiction of the commission. The commission will be consulting the employer and the bargaining agents.

Mrs. Catterall: The present legislation is being changed. The present legislation provides for the commission to consult if the employee organization requests, and you are removing that. I'm wondering why. Appraisals is in the current act as something to be consulted.

Mr. Edwards: Anything that's left in the jurisdiction of the Public Service Commission will be subject to a requirement of consultation with the bargaining agents. What falls within the Treasury Board—and I'm just looking up the reference—I believe also is subject to consultation with the bargaining agents. But that's much further down into our pile here, so I'm not sure how quickly I can find that reference.

The best we can offer is in proposed subsection 37.1(3) of Bill C-26, where it says:

[*Traduction*]

J'essaie de me rappeler de l'article sur la mutation, mais c'était un article long et complexe, et je me demande si la commission joue un rôle dans la mutation de fonctionnaires?

M. Edwards: Oui. En ce qui concerne le recours. . .

Mme Ginette Stewart (commissaire, Commission de la fonction publique): À l'étape du recours, mais pas en ce qui concerne les activités de mutation proprement dites.

Mme Catterall: Et la commission ne se préoccupe pas de l'importance des évaluations au moment des promotions ou nominations?

Mme Stewart: L'évaluation est un des outils dont se servent les gestionnaires pour déterminer le rendement des employés. Rien n'empêche l'employeur de nous consulter, mais les évaluations relèvent avant tout de l'employeur. Voilà pourquoi nous avons supprimé la mention à l'évaluation dans les domaines où la commission tiendrait des consultations avec l'employeur.

Mme Catterall: Qu'en est-il du droit des employés de consulter, d'exiger que des consultations soient tenues?

Mme Stewart: Je suis désolée, mais je ne comprends pas votre question.

Mme Catterall: Eh bien, l'article, votre article, dit:

sur demande. . . consulte les représentants du Conseil du Trésor ou de toute organisation syndicale. . .

Mme Stewart: Les syndicats peuvent toujours nous consulter sur des questions qui sont de notre compétence. D'ailleurs, nous tenons des consultations régulières avec. . .

Mme Catterall: Pas au sujet des évaluations.

Mme Stewart: Non, pas au sujet des évaluations. Cela incombe au Conseil du Trésor.

Mme Catterall: Pas aux termes de la loi actuelle. Vous modifiez la loi.

Mme Stewart: En effet.

Mme Catterall: J'aimerais savoir pourquoi. J'aimerais qu'on me donne une explication claire.

Mme Stewart: Je suis désolée, je m'exprime peut-être mal. Les évaluations relèvent des employeurs. Selon mon interprétation, cet article traite des champs de compétence de la commission. La commission consulte les employeurs et les agents de négociation.

Mme Catterall: On modifie la loi actuelle. La loi actuelle prévoit que la commission consulte l'organisation syndicale qui le demande, et vous supprimez cette disposition. Je me demande pourquoi. À l'heure actuelle, on peut tenir des consultations au sujet des évaluations.

M. Edwards: La Commission de la fonction publique devra consulter les agents négociateurs sur tout ce qui relève de sa compétence. Le Conseil du Trésor—et je cherche l'article en question—doit aussi, je crois, tenir des négociations avec les agents négociateurs sur tout ce qui relève de sa compétence. Mais cela vient beaucoup plus loin, et je ne suis pas sûr de retrouver rapidement l'article dont il s'agit.

Je peux cependant vous citer le paragraphe 37.1(3) du projet de loi C-26, qui dit:

[*Text*]

(3) The Treasury Board shall, on request or where, in its opinion, consultation is necessary or desireable

So either way, it can be initiated via this:

consult with representatives of the Commission or any employee organization certified as a bargaining agent. . .with respect to any regulations that may be made under this section.

Mrs. Catterall: Yes, and I guess that was my question, Ms Stewart. Why is it coming out of your act and going into the Treasury Board's act?

• 1620

Mr. Edwards: Because appraisals, Mr. Chairman, are the most basic tool of management. They apply to access to training, to deployment of staff, and to any number of things, such as disciplinary action. You can't have two agencies responsible; otherwise you may have two appraisal policies.

So the notion here is that the overall employer of the Public Service should have responsibility for appraisals it has used in so much of its work. But the consultation with the commission will close that loop, as it will with employee associations.

Mrs. Catterall: I only make the point, Mr. Chairman; I won't prolong the discussion. The Public Service is an unusual situation in that we do have an agency specifically responsible for merit, and appraisal is a major tool in determining merit for purposes the commission does have responsibility for. It's appropriate that it remain in the commission's act. Nonetheless, I've had the explanation I asked for.

Clause 11 agreed to on division

On clause 12

The Chairman: Mr. Fee had moved government amendment G-4 on page 31. That was followed by subamendment N-14, which was also moved. So that's what we have on the table now and that's the way we have to proceed unless we have unanimous consent to withdraw the subamendment and the amendment, at which point the government would move the new amendment. Whether or not there are any subamendments to that amendment, I don't know. But I would need unanimous consent.

Ms Langan: My amendment was adding "the minutes of the proposed government" to clause 12, so I'm not sure if it's the proposed government amendment to clause 12.

The Chairman: Yes, it was an amendment to the government's amendment.

Mrs. Catterall: Is this the same amendment as G-4 on page 31 of our amendments package?

The Chairman: That's correct. The government had moved amendment G-4 on page 31, then subamendment N-14 on page 32 added the term "sexual orientation".

[*Translation*]

(3) Sur demande ou lorsqu'il le juge utile, le Conseil du Trésor. . .

Ainsi, quoi qu'il en soit, cette disposition prévoit des consultations.

. . .consulte les représentants de la Commission ou de toute organisation syndicale accréditée comme agent négociateur. . . pour prendre toute mesure d'ordre réglementaire prévue au présent article.

Mme Catterall: Oui, c'était l'essence de la question que j'ai posée à Mme Stewart. Pourquoi a-t-on pris cette disposition de votre loi pour l'insérer dans celle du Conseil du Trésor?

M. Edwards: Eh bien, monsieur le président, c'est parce que les évaluations constituent un outil de base de la gestion. Elles ont des conséquences pour l'accès à la formation, la mutation du personnel et bon nombre d'autres choses, dont les mesures disciplinaires. Il est impossible de confier cette responsabilité à deux organismes; sinon, on aurait deux politiques d'évaluation.

Par conséquent, ici, on estime que c'est le principal employeur de la fonction publique qui devrait être responsable des évaluations. Mais, avec les consultations auprès de la commission et des organisations syndicales, la boucle est bouclée.

Mme Catterall: Je tenais seulement à soulever la question, monsieur le président, et je ne prolongerai pas la discussion. La situation de la fonction publique est inhabituelle puisqu'un organisme est expressément responsable du mérite, que l'évaluation est un des principaux outils permettant de déterminer le mérite, mais ce, à des fins qui ne relèvent pas de la compétence de la commission. Il conviendrait donc que cela reste dans la loi de la commission. Néanmoins, on m'a donné l'explication que je souhaitais.

L'article 11 est adopté à la majorité

Article 12

Le président: M. Fee avait proposé l'amendement G-4 du gouvernement, page 31. Puis, on a proposé le sous-amendement N-14. Voilà donc ce que nous devons maintenant étudier, à moins que le comité ne consente à l'unanimité à ce que le sous-amendement et l'amendement soient retirés; le gouvernement pourrait alors proposer un nouvel amendement. J'ignore si on proposera des sous-amendements à cet amendement. Mais il me faut d'abord le consentement unanime du comité.

Mme Langan: Mon sous-amendement était un ajout à l'amendement proposé par le gouvernement pour modifier l'article 12, mais je ne suis pas certaine s'il s'agissait bien d'un amendement du gouvernement à l'article 12.

Le président: Oui, il s'agissait d'une modification de l'amendement du gouvernement.

Mme Catterall: S'agit-il de l'amendement G-4 à la page 31 de la liasse d'amendements?

Le président: C'est exact. Le gouvernement a proposé l'amendement G-4, page 31, puis on a proposé le sous-amendement N-14, page 33, visant l'ajout du terme «orientation sexuelle».

[*Texte*]

The government proposes to produce a new amendment for clause 12, but I have to deal with the subamendment and amendment first, unless I have unanimous consent to withdraw them.

Ms Langan: Mr. Chairman, I'd like a clarification before I agree to withdraw the amendment.

While I know the new government amendment is taking in the Employment Equity Act in establishing a criteria for how one should be hired, I'm just a bit concerned that there is almost a bit of a loss. Although we make reference to "because of their race or colour" and persons with disabilities, aboriginal people, and women, I'm not so sure it's quite as clear as that.

• 1625

In view of the way the vote went on the last one, and because of the change in wording, it's almost impossible for me to move a subamendment at this point. I'll withdraw my subamendment.

But for clarification, if one were to want to withdraw their subamendment so the government could get its new amendment in, could you advise how one then moves an amendment?

The Chairman: The government would move the amendment you have in front of you, and then you would have to introduce a subamendment.

Ms Langan: Which would have to have been given to the clerk.

The Chairman: Unless you can write it out in the next 60 seconds.

Ms Langan: I'll withdraw my subamendment.

The Chairman: Do I have unanimous consent to withdraw the subamendment and the amendment?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: So now on clause 12 we're dealing with an open slate.

Mrs. Sparrow.

Mrs. Sparrow: Thank you, Mr. Chairman.

I move that clause 12 of Bill C-26 be amended by striking out lines 14 to 19 on page 6 and substituting the following:

Establishment of criteria

13.(1) The Commission may establish, for competitions and other processes of personnel selection, geographic, organizational and occupational criteria that prospective candidates must meet in order to be eligible for appointment.

Different criteria for disadvantaged persons

(2) In establishing criteria under subsection (1), (the Commission may establish different criteria for groups of persons that are disabled, including women, aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.

The Chairman: I believe that should read "that are disadvantaged, including women".

[*Traduction*]

Le gouvernement propose de présenter un nouvel amendement à l'article 12. Mais je dois d'abord régler la question de l'amendement et du sous-amendement, à moins que le comité n'accepte à l'unanimité de les retirer.

Mme Langan: Monsieur le président, j'aimerais qu'on apporte une clarification avant que je n'accepte de retirer mon amendement.

Je sais que le nouvel amendement du gouvernement porte sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi et établit les critères de recrutement, mais je crains que le tout ne soit très dilué. Dès que l'on parle de "race ou couleur" et de personnes ayant un handicap, d'autochtones et de femmes, je ne suis pas sûre que ce soit aussi clair que cela.

Étant donné le résultat du vote sur l'autre amendement et puisque le libellé a été modifié, il m'est presque impossible de proposer un sous-amendement. Je le retire donc.

Toutefois, afin que les choses soient plus claires, si l'on voulait retirer un sous-amendement afin que le parti ministériel puisse proposer son nouvel amendement, pourriez-vous nous dire comment on pourrait alors proposer un amendement?

Le président: Le parti ministériel proposerait l'amendement que vous avez sous les yeux et vous devriez à votre tour proposer un sous-amendement.

Mme Langan: Qui devra avoir été soumis au greffier.

Le président: A moins que vous puissiez le rédiger dans les 60 secondes.

Mme Langan: Je retire mon sous-amendement.

Le président: Y a-t-il consentement unanime pour que le sous-amendement et l'amendement soient retirés.

Des voix: D'accord.

Le président: Nous repartons donc à zéro à propos de l'article 12.

Madame Sparrow.

Mme Sparrow: Merci, monsieur le président.

Je propose que l'article 12 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, aux lignes 13 à 17, page 6, de ce qui suit:

Critères

13.(1) En vue des concours ou autres modes de sélection du personnel, la Commission peut fixer les critères géographique, organisationnel et professionnel auxquels les candidats doivent satisfaire pour être nommés.

Personnes défavorisées

(2) En fixant ces critères, la Commission peut établir des différences pour les groupes de personnes handicapées, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur placent parmi les minorités visibles du Canada.

Le président: Je pense que ce devrait être: «personnes défavorisées, notamment les femmes».

[*Text*]

Mrs. Sparrow: Yes, Mr. Chairman.

The Chairman: Ms Langan, I understand your difficulty.

Ms Langan: I'm going to ask a totally different question. It's not one that you would have expected me to ask.

While we say "women, aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada", sometimes one of the disadvantages in employment is single parenthood. Where would a single parent fall? Would we find ourselves in a situation where if a single parent has difficulty with child care, etc., he or she may be viewed as being less than desirable, all things being equal or close to equal, and may lose out based on that status?

I know we can't be all things to all people all the time, but it certainly is a very big disadvantage. There has been an acknowledgement that you can't question that when hiring, but most people know if people have children.

Mr. Edwards: Mr. Chairman, if I might try to respond to that, obviously that is not one of the formal targeted groups right now. But I agree wholeheartedly—who could not?—that this is a key issue.

The issue is tackled primarily through policies of the Treasury Board or of departments, such as work-at-home policies and other kinds of things designed to show some special consideration for people who are highly productive but are facing particular circumstances of that kind.

Beyond that, I can't add very much. It's a case-by-case issue rather than a target group as such.

Ms Langan: The reason I raise it, Mr. Chairman, is that Mr. Valcourt just recently announced an initiative, in both British Columbia and New Brunswick, targeting single mothers on welfare for employment. On one hand we're targeting, but on the other hand we're not protecting. So I'm not sure that it's safe to say any more that they're not being targeted.

An hon. member: It's a pilot project.

Ms Langan: Yes, it is a pilot, but it is a target.

• 1630

In that instance, I suppose one could argue that, well, they're women, but I'm not sure that's the basis upon which they would be finding themselves discriminated against.

Mr. Edwards: It's more complicated than that. There is the older worker issue. There is the high school drop-out issue. We have so many issues in society that ultimately, I suppose, they may end up being added to this list. At the moment, this is the list, but we deliberately said "including". We have not said it's excluding other possibilities to be added at a later date.

[*Translation*]

Mme Sparrow: Oui, monsieur le président.

Le président: Madame Langan, je comprends.

Mme Langan: Je vais poser une question totalement différente. Une question à laquelle vous ne vous attendez certainement pas de ma part.

Quant on dit «les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur placent parmi les minorités visibles du Canada», il faut savoir que parfois le fait d'être parent célibataire défavorise sur le marché de l'emploi. Où mettrait-on les parents célibataires? Ne risque-t-on pas de se retrouver dans une situation où un parent célibataire a des problèmes pour la garde de ses enfants, etc., et soit ainsi considéré comme moins désirable, dans les mêmes circonstances, ou à peu près les mêmes circonstances, et risque d'être ainsi défavorisé à cause ce cela?

Je sais bien que nous ne pouvons pas tout faire pour tout le monde tout le temps, mais c'est certainement un gros désavantage. On a reconnu que l'on ne pouvait poser ce genre de questions quand on embauche, mais on sait en général quand les gens ont des enfants.

M. Edwards: Monsieur le président, j'essaierai de répondre car ce n'est évidemment pas là un des groupes officiellement ciblés. Je conviens toutefois très bien—qui ne le reconnaîtrait pas?—que c'est un élément-clé.

Cette question est abordée essentiellement dans le contexte des politiques du Conseil du Trésor ou des ministères, notamment sur le travail à domicile et à propos d'autres solutions conçues pour aider spécialement les gens qui sont très productifs mais qui font face à des circonstances particulières de ce genre.

Je ne puis ajouter grand-chose à cela. C'est une question que l'on envisage cas par cas plutôt que d'en faire un groupe cible.

Mme Langan: Si je soulève la question, monsieur le président, c'est parce que M. Valcourt a récemment annoncé une initiative, à la fois en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick, ciblant pour l'emploi les mères célibataires bénéficiant de l'assistance sociale. D'un côté, nous ciblons, de l'autre, nous ne protégeons pas. Je ne sais pas si l'on peut encore dire qu'elles ne sont pas ciblées.

Une voix: C'est un projet-pilote.

Mme Langan: C'est peut-être un projet-pilote, mais c'est une cible.

Dans ce cas, je suppose que l'on pourrait dire qu'en effet il s'agit de femmes, mais je ne suis pas sûre que c'est à cause de cela qu'elles seraient victimes de discrimination.

M. Edwards: C'est plus compliqué que cela. Il y a la question des travailleurs âgés. Il y a la question du taux élevé d'abandons scolaires. Il y a des tas de problèmes de société qui, finalement, risquent de s'ajouter à cette liste. Pour le moment, c'est là la liste, mais nous avons délibérément dit «notamment». Nous n'avons pas exclu la possibilité d'ajouter d'autres catégories ultérieurement.

[*Texte*]

Mrs. Catterall: I would assume, in fact, that a group would not necessarily need to be formally designated. This just says, "groups. . .that are disadvantaged" and so on. In fact, if there were a policy to ensure that there were some special measures to allow others to be employed in the Public Service who aren't covered by one of these subjects, that could be done without changing the legislation.

Mr. Edwards: That's correct.

Mrs. Catterall: Some amendments in our amendment book are, I think, amendments to that amendment, Mr. Chairman. I am not going to move amendment 31-1. Going back to our original package of amendments, I am going to move 31A.

The Chairman: So we're in the green book.

Mrs. Catterall: It is 31A in our original amendments book. Quite simply, as I've said on numerous clauses, I think people should know what their entitlement is and what their rights and obligations are under legislation. I think one of those obligations on the part of the commission is to establish criteria for selection so that people know what standards they have to meet and know where they stand in comparison to others who do or do not meet those criteria.

As I recall the commission's argument, it was that they wouldn't in some cases necessarily want to establish criteria in all those areas. Well, then, they simply have to say "no geographic requirement" and they have met the requirements of the legislation. But this leaves it free for the commission not to establish any criteria. I think that's unacceptable.

The Chairman: So we've had subamendment 31A moved.

Mrs. Catterall: It's an amendment to the government's amendment.

The Chairman: It changes "the Commission may" to "the Commission shall".

Subamendment negatived [See *Minutes of Proceedings*]

The Chairman: Are there any other amendments to clause 12 that members wish to move?

Mrs. Catterall: I move amendment 33A. This is a slight rewording of the clause.

The Chairman: So we're on page 33A.

Mrs. Catterall: It's in line with the same principle. I think legislation should clearly set up rights and obligations. This allows the commission to establish policies if it wishes to or not. If it remains as it is, people have no way of knowing whether the criteria established do or do not meet some type of objective standard.

• 1635

I think people are entitled to know, for the purposes of protecting their rights all down the line, whether it's through an appeal process, through an investigation or even through court action or through the Human Rights Commission. They have a right to know on what basis the criteria are set. Therefore I believe the commission should have an obligation to have policies relating to how it will set those criteria.

[*Traduction*]

Mme Catterall: Je suppose, en fait, qu'il ne serait pas nécessaire qu'un groupe soit désigné comme tel. On dit simplement «les groupes de personnes défavorisées» etc. En fait, si l'on adoptait pour politique de prendre certaines mesures spéciales pour permettre à d'autres d'être employés dans l'administration sans qu'ils fassent pour autant partie de ces catégories, cela pourrait se faire sans modifier la loi.

M. Edwards: C'est exact.

Mme Catterall: Je crois qu'il y a certains amendements dans notre liasse qui visent à modifier cet amendement. Je ne proposerai pas l'amendement 31-1. Je reviens à notre liasse initiale d'amendements, et je vais proposer 31A.

Le président: Nous sommes donc dans le livre vert.

Mme Catterall: C'est 31A dans notre cahier initial d'amendements. C'est très simple, comme je l'ai déjà dit à propos de nombreux articles, je crois que les gens devraient savoir à quoi ils ont droit et donc quels sont leurs droits et leurs obligations aux termes de la loi. Une des obligations de la part de la commission est d'établir des critères pour la sélection afin que les gens connaissent les normes auxquelles ils doivent satisfaire et sachent où ils se situent par rapport à d'autres qui atteignent ou n'atteignent pas ces critères.

Si je me souviens bien, la commission a prétendu qu'elle ne voudrait pas nécessairement dans certains cas établir des critères dans tous ces domaines. Si c'est cela, il lui suffirait de dire: «sans restriction géographique» et cela satisferait à la loi. Mais dans ce cas, la commission reste libre de ne pas fixer de critères. J'estime que c'est inacceptable.

Le président: Le sous-amendement 31A a donc été proposé.

Mme Catterall: C'est un amendement à l'amendement du parti ministériel.

Le président: Il s'agit de substituer «la Commission fixe» à «la Commission peut fixer».

Le sous-amendement est rejeté [Voir les *Procès-verbaux*]

Le président: Y a-t-il d'autres amendements à l'article 12?

Mme Catterall: Je propose l'amendement 33A. C'est une légère modification du libellé.

Le président: Nous en sommes donc à la page 33A.

Mme Catterall: C'est toujours le même principe. J'estime que la loi devrait fixer très clairement les droits et les obligations. Le libellé actuel permet à la commission d'adopter ou non certains principes. S'il n'est pas modifié, il sera impossible de savoir si les critères établis correspondent ou non à une norme objective quelconque.

Je crois qu'on a le droit de savoir, afin de protéger les droits de tous, qu'il s'agisse de processus d'appel, d'enquête ou même de recours judiciaire ou de recours à la Commission des droits de la personne. On devrait avoir le droit de savoir sur quelle base sont fixés les critères. La commission devrait donc être tenue d'adopter des lignes directrices sur la façon dont elle fixe ses critères.

[*Text*]

So amendment 33A is that clause 12 be amended to read as follows:

Subject to sections 14 to 20, the Commission shall establish policies setting out geographical and organizational criteria for entry into competitions and competitions shall be conducted in accordance with those policies.

I think that's still a subamendment.

The Chairman: The intent of the government's amendment was to strike out lines 14 to 19, and amendment 33A also deals with lines 14 to 19.

Mr. Rob Walsh (General Legislative Counsel, Legislative Counsel Office, House of Commons): Mr. Chairman, I think the member's motion might read—and I'm reading from 33A with some changes—that the government amendment to clause 12 be amended by striking out the proposed subsection 13.(1) and substituting the following. Then the text that follows should have a (1) after the number 13, so this would be subsection 13.(1) in the proposed section 13 set out in the government's motion to amend clause 12.

Mrs. Catterall: That's one possibility. Let me do it a little neater and make it a subamendment to the government's amendment: that proposed subsection 13.(1) be amended—and it's hard because there are no line numbers on it—to read:

the Commission shall establish policies setting out

In other words, anything in my amendment on 33A except "Subject to sections 14 and 20", which is what the government has taken out as well in its amendment. "The Commission may establish for competitions and other processes of personnel selection"—I would amend that to read:

shall establish policies setting out

—and—

competition shall be conducted in accordance with such policies.

Can I ask, by the way, for clarification? I haven't had the opportunity to check why the government amendment removes "Subject to sections 14 to 20".

Mr. Len Slivinski (Director General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission): Sections 14 to 20 are really not relevant to establishing the area of competition for competitive processes.

Mrs. Catterall: Let's take a moment to have a closer look at this. I don't know everything that's in sections 14 to 20. I do know that section 20 is the bilingualism requirement.

Mr. Edwards: By going back to the existing legislation, I can very quickly indicate what is in there. Section 14 is about notice, so it really doesn't relate to establishing policies setting out geographic and occupational criteria. Section 15 is on applications; section 16 is entitled "Consideration of applications"; section 17 is on the establishment of eligible lists; section 18 is "Appointment from eligibility lists"; section 19 is "Appointment to a local office". Section 20 is

[*Translation*]

L'amendement 33A propose donc que l'article 12 soit modifié comme suit:

Sous réserve des articles 14 à 20, La commission définit des orientations où elle fixe les critères géographique et organisationnel d'admissibilité aux concours, et les concours se tiennent conformément à ces orientations.

Je crois que c'est encore un sous-amendement.

Le président: L'amendement du parti ministériel visait à remplacer les lignes 13 à 17 et fait également l'objet de l'amendement 33A.

M. Rob Walsh (conseiller législatif général, Bureau des conseillers législatifs, Chambre des communes): Monsieur le président, je crois que le député pourrait présenter son amendement de la façon suivante—et je reprends 33A avec quelques modifications—que l'amendement du parti ministériel à l'article 12 soit modifié par substitution du paragraphe 13.(1) proposé par ce qui suit. Puis le texte devrait être précédé de la mention (1) après le numéro 13, ce qui en ferait le paragraphe 13.(1) du projet d'article 13 contenu dans la motion du parti ministériel visant à modifier l'article 12.

Mme Catterall: Ce serait une possibilité. Permettez-moi de simplifier un peu les choses et d'en faire un sous-amendement à l'amendement du parti ministériel: que le projet de paragraphe 13.(1) soit modifié—et ceci est difficile parce que les lignes ne sont pas numérotées—de la façon suivante:

la Commission définit des orientations où elle fixe

Autrement dit, tout ce que contient mon amendement à la page 33A sauf «sous réserve des articles 14 à 20», qu'a supprimé également le parti ministériel. «En vertu des concours ou autres modes de sélection du personnel, la Commission peut fixer»—je substituerais à cela:

définit des orientations où elle fixe

—et—

les concours se tiennent conformément à ces orientations.

Puis-je, au fait, demander un éclaircissement? Je n'ai pas eu le temps de vérifier pourquoi le parti ministériel supprimait «sous réserve des articles 14 à 20».

M. Len Slivinski (directeur général, Direction de l'élaboration des politiques et programmes de dotation, Commission de la fonction publique): Les articles 14 à 20 n'ont rien à voir en fait avec la façon dont a été établie la zone de concours.

Mme Catterall: Examinons cela d'un peu plus près. Je ne sais tout ce que contiennent les articles 14 à 20. Je sais toutefois que l'article 20 porte sur le bilinguisme.

M. Edwards: Si l'on revient à la loi actuelle, je peux vous expliquer très rapidement ce que ça contient. L'article 14 porte sur les avis, si bien que cela n'a rien à voir avec la définition d'orientations ou fixer des critères géographique et organisationnel. L'article 15 porte sur les candidatures; l'article 16 est intitulé «Examen des candidatures»; l'article 17 porte sur l'établissement des listes d'admissibilité; l'article 18 s'intitule «Nomination d'après la liste d'admissibilité»;

[*Texte*]

indeed on language—"shall be qualified in the knowledge and use of the English or French language or both, to the extent that the Commission deems necessary."

• 1640

Mrs. Catterall: Okay. Now I see the difficulty. You're taking out sections 14 and 20 because you have taken occupational criteria out of proposed section 13. In other words, the existing section 13 in the legislation provides for criteria to be set on geography and the occupational nature and level of positions. The proposed new section 13 does not refer at all to occupational level and positions but only to organizational criteria. Am I wrong?

Mr. Slivinski: The new amendment does apply to geographic, organizational, and occupational criteria.

Mrs. Catterall: Where do I find that, then?

Mr. Slivinski: That's the new amendment that has been read in.

Mrs. Catterall: So you've added occupational back in. But you don't think it's essential that occupational criteria refer to bilingualism?

Mrs. Sparrow: It's there, though.

Mr. Slivinski: What we're saying is we want to be able to set criteria to inform people on who and who cannot apply for competitive processes, be they with competition or be they without competition or what we call "other selection processes". What we say is that when we set it according to geographic criteria, or organizational, which is your department, or occupational, which is that you have to be part of the program administration group, the clerical group, foreign service officer group, etc... That's what we mean by "occupational criteria". It has nothing to do with qualifications.

This is just to tell you who can apply for a job. It has nothing to do with standards. It has nothing to do with qualifications.

Mrs. Catterall: In other words, it was a mistake in the initial drafting to include "subject to sections 14 to 20". Is that correct?

Mr. Slivinski: Fundamentally, we didn't need it. Drafters put it in. We went with the drafters. You can ask the legal people why, but fundamentally—

Mrs. Catterall: If you are not the legal people who drafted it, where are the legal people who drafted it?

Mr. Edwards: We accept accountability for what clearly was a redundancy and added nothing to this particular clause.

Mrs. Catterall: Okay. You understand my suspicion. Thank you.

[*Traduction*]

l'article 19: «Nomination à un bureau local». L'article 20 porte en effet sur la langue—«doivent posséder, en ce qui concerne la connaissance et l'usage soit du français, soit de l'anglais, soit des deux langues, les qualifications que la Commission estime nécessaires».

Mme Catterall: D'accord. Maintenant, je comprends le problème. Vous supprimez les articles 14 et 20 parce que vous avez retiré les critères relatifs à la nature des postes dans l'article 13 proposé. Autrement dit, l'article 13 de la loi actuelle prévoit que les critères sont établis à la fois en fonction de la géographie et de la nature et du niveau des postes. Le nouvel article 13 ne parle plus de la nature et du niveau des postes, mais seulement du critère organisationnel. Est-ce bien cela?

M. Slivinski: Le nouvel amendement prévoit des critères d'ordre géographique, organisationnel et professionnel.

Mme Catterall: Où cela se trouve-t-il alors?

M. Slivinski: Dans le nouvel amendement qui a été lu.

Mme Catterall: Donc, vous avez rajouté le critère professionnel. Mais vous ne pensez pas essentiel de faire référence au bilinguisme à ce sujet?

Mme Sparrow: Mais c'est là.

M. Slivinski: Nous voulons être en mesure d'établir des critères pour que les gens sachent qui peut chercher à obtenir un poste, que ce soit par voie de concours ou non, ou selon ce que nous appelons les «autres processus de sélection». Ce que nous disons, c'est que quand nous établissons ces critères en fonction de considérations d'ordre géographique, organisationnel, ce qui concerne le ministère dans lequel vous vous trouvez, ou profesionnel, c'est-à-dire que vous devez faire partie par exemple du groupe des administrateurs de programmes, du groupe des commis ou du groupe des agents du service extérieur... C'est ce que nous entendons par critère professionnel. Cela n'a rien à voir avec les titres et qualités des candidats.

Cet ajout vise simplement à préciser qui peut postuler un emploi. Cela n'a rien à voir avec les normes, ni avec les titres et qualités.

Mme Catterall: Autrement dit, c'était une erreur d'inclure dans le texte initial les mots «sous réserve des articles 14 à 20». C'est bien cela?

M. Slivinski: En fait, nous n'en avions pas besoin. Les rédacteurs ont mis cela dans le projet de loi, et nous avons suivi. Vous pouvez demander aux juristes pourquoi, mais essentiellement...

Mme Catterall: Si ce n'est pas vous les juristes qui ont rédigé le projet de loi, où sont-ils?

M. Edwards: Nous prenons la responsabilité de ce qui était clairement une redondance et qui n'ajoutait rien à cet article.

Mme Catterall: D'accord. Donc, vous comprenez mes soupçons. Merci.

[*Text*]

Subamendment negatived

Amendment agreed to

Clause 12 as amended agreed to

On clause 23

The Chairman: Mr. Couture had moved G-8.

Mrs. Catterall: We now have a revision to that.

The Chairman: Do we have unanimous consent to withdraw...?

Some hon. members: Agreed.

• 1645

Mr. Stevenson (Durham): I move that clause 23 of Bill C-26 be amended (a) by striking out, in the French version, line 16 on page 13 and substituting the following:

c) régir les nominations inté-

and (b) by striking out lines 29 and 30 on page 13 and substituting the following:

from disadvantaged groups, including women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada, and excluding any such person or group of

The Chairman: Again on page 67 we had a proposed amendment N-27, but I believe Ms Langan would be in the same difficulty on N-27, so no.

Mrs. Catterall: I understand then that we are simply clarifying this paragraph (d) to use the actual wording that has been used in clause 5 with respect to employment equity. Thank you.

The Chairman: With the number of heads nodding I guess the answer is in the affirmative. I thought it was the back of a car with all the little dogs' heads going up and down.

Amendment agreed to

Clause 23 as amended agreed to

On clause 81

The Chairman: Clause 81, which is page 115 in the book.

Ms Langan: Mr. Chairman, we missed clause 72.

The Chairman: We had stood clause 72 and it was the end of the day, and then we picked 72 up as the first item on the next day.

Ms Langan: Okay.

The Chairman: So clause 72 had been stood, but it turned out to be the first clause the next day.

Ms Langan: You have a good memory.

The Chairman: I just made that up.

[*Translation*]

Le sous-amendement est rejeté

L'amendement est adopté

L'article 12 tel que modifié est adopté

Article 23

Le président: Monsieur Couture avait proposé l'amendement G-8.

Mme Catterall: Cela a été révisé.

Le président: Avons-nous le consentement unanime pour retirer...?

Des voix: D'accord.

M. Stevenson (Durham): Je propose que l'article 23 du projet de loi C-26 soit modifié par: a) substitution, dans la version française, à la ligne 16, page 13, de ce qui suit:

c) régir les nominations inté-

et b) substitution, aux lignes 22 et 23, page 13, de ce qui suit:

externe, de personnes provenant de groupes défavorisés, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, ou soustraire ces personnes ou ces groupes à l'application

Le président: Nous avons aussi à la page 67 l'amendement N-27, mais je suppose que Mme Langan aura le même problème pour N-27; donc, c'est non.

Mme Catterall: Si je comprends bien, nous apportons simplement une précision à l'alinéa d) pour reprendre la formulation employée à l'article 5 au sujet de l'équité en matière d'emploi. Merci.

Le président: Si j'en juge par le nombre de personnes qui hochent la tête, je suppose que la réponse est affirmative. J'avais l'impression de voir l'arrière d'une voiture pleine de petits chiens qui dodelinent de la tête.

L'amendement est adopté

L'article 23 tel que modifié est adopté

Article 81

Le président: Nous passons à l'article 81, qui se trouve à la page 115 de la liasse.

Mme Langan: Monsieur le président, nous avons oubié l'article 72.

Le président: Nous avions réservé l'article 72 à la fin de la journée, et nous l'avons repris le lendemain matin dès notre arrivée.

Mme Langan: D'accord.

Le président: Donc, l'article 72 avait été réservé, mais nous nous en sommes occupés en arrivant le lendemain matin.

Mme Langan: Vous avez une bonne mémoire.

Le président: Je viens d'inventer cela.

[*Texte*]

Ms Langan: I have some questions about where these amendments fit, Mr. Chairman, in clause 81. Could you sort of walk us through where they—where I get into trouble is on the second page of clause 81 amendments, not being able to figure out where they go.

Mrs. Catterall: I am seeking your guidance here, Mr. Chairman. As you know, I had tabled amendment 116A several weeks ago and, as the clause was stood, have not yet moved it. Now, as discussed at the beginning of the meeting, there have been discussions and there has been substantial agreement with government officials with respect to the appropriate wording for this amendment. Depending on your kind of guidance, I will either move my original motion or move the amended version of it. I am quite happy either way.

• 1650

The Chairman: I have the government amendment. The way we've been dealing with all the amendments is by the line in the bill. The government amendment proposes striking out line 14, and amendment 116A refers to start after line 28. That's why the government amendment would move.

Mrs. Catterall: Neither amendment has been moved. I hope the government members will agree that the substance of this amendment is in fact the substance of the amendment I tabled with the committee some time ago and arises directly from that, and would allow me to move it. I had raised the question with Mr. Kempling and would appreciate a response.

The point I was making was that I had tabled amendment 116A with the committee to entrench employment equity for the Public Service in the Financial Administration Act. Since the government amendment now before us is substantially to implement my amendment, I wonder if the government member of the committee would allow me the courtesy of introducing what is essentially my amendment?

Mr. Kempling (Burlington): Mr. Chairman, I haven't examined amendment 116A in the light of the amendment we have before us.

Mr. Fee: Mrs. Catterall is saying she would like the privilege of moving that. The wording was approved by the officials. I would have no objection to that.

The Chairman: In other words, the wording in amendment 116A is certainly not the same as the government amendment, but it was the basis, so she's asking for the courtesy of moving this.

Mrs. Catterall: I move that clause 81 of Bill C-26 be amended by striking out line 14 on page 47 and substituting the following...

Mr. Kempling: That's our amendment, Mr. Chairman.

Mrs. Catterall: It's essentially a revision of my amendment, Mr. Kempling.

[*Traduction*]

Mme Langan: J'aimerais savoir où vont les amendements proposés à l'article 81, monsieur le président. Pourriez-vous nous expliquer où... Là où les choses se gâtent, c'est à la deuxième page des amendements portant sur l'article 81. Je ne sais pas où ils vont.

Mme Catterall: J'aimerais avoir votre avis, monsieur le président. Comme vous le savez, j'avais déposé il y a plusieurs semaines l'amendement 116A, que je n'ai pas encore proposé parce que l'article avait été réservé. Maintenant, comme nous en avons discuté au début de la séance, il y a eu des discussions à ce sujet et nous nous sommes entendus quant au fond avec les fonctionnaires en ce qui concerne le libellé qui convient pour cet amendement. Selon ce que vous déciderez, je voudrais proposer ma motion originale ou la version modifiée. D'une façon ou d'une autre, je serai satisfaite.

Le président: J'ai ici l'amendement du gouvernement. Nous avons étudié tous les amendements dans l'ordre où ils seraient inclus dans le projet de loi. Le gouvernement propose dans son amendement de supprimer la ligne 13, alors que l'amendement 116A commencerait après la ligne 27. Pour cette raison, c'est l'amendement du gouvernement qui doit être proposé.

Mme Catterall: Aucun de ces amendements n'a été proposé. J'espère que les députés parti ministériel conviendront que cet amendement est semblable quant au fond à celui que j'ai déposé devant le comité il y a déjà quelque temps et qu'il en découle directement. J'espère donc qu'ils me permettront de le proposer. J'ai soulevé la question avec M. Kempling, et j'aimerais bien avoir une réponse.

Ce que j'ai dit, c'est que j'ai déposé l'amendement 116A auprès du comité pour consacrer dans la Loi sur la gestion des finances publiques le principe de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. Puisque l'amendement du gouvernement que nous avons sous les yeux vise en gros à mettre en oeuvre mon propre amendement, je me demande si mon collègue du parti ministériel me ferait la courtoisie de me laisser proposer cet amendement, qui correspond essentiellement au mien.

M. Kempling (Burlington): Monsieur le président, je n'ai pas étudié l'amendement 116A à la lumière de celui que nous avons sous les yeux.

M. Fee: Mme Catterall demande le privilège de proposer cet amendement. Le libellé en a été approuvé par les fonctionnaires. Je n'y vois pas d'objection.

Le président: Autrement dit, le libellé de l'amendement 116A n'est certainement pas le même de celui de l'amendement du gouvernement, mais il en forme la base; c'est pourquoi elle demande l'autorisation de proposer cet amendement.

Mme Catterall: Je propose que l'article 81 du projet de loi C-26 soit modifié par substitution, à la ligne 13, page 47, de ce qui suit.

M. Kempling: C'est notre amendement, monsieur le président.

Mme Catterall: Mais c'est essentiellement une révision de mon amendement, monsieur Kempling.

[*Text*]

Mrs. Sparrow: It is a government amendment.

The Chairman: The amendment has been moved by Mrs. Catterall.

Mrs. Catterall: It's a rewording of my amendment as we discussed at the committee when we stood the clause and agreed that there would—

Mr. Kempling: It's a government amendment. It should be moved by the government. It's not Mrs. Catterall's amendment.

Ms Langan: She has already moved it. You could defeat it.

The Chairman: I had indications from members over here to allow her to present it.

Mr. Kempling: That's wrong.

Mrs. Langan: Now that it's moved, could I ask for a clarification about where it says:

(2) section 11 of the said Act is further amended by

Is that meant to go in after section 11, before proposed subsection (4)? I'm just not sure where that is supposed to go in.

Mr. Walsh: I believe, Mr. Chairman, the motion means to add to the Financial Administration Act, after subsection 11.(2) of that act, the subsections that follow in the motion beginning with 2.1 and 2.2.

Ms Langan: In the bill we have before us.

Mr. Walsh: It will go into the bill immediately following line 26, beginning with line 27. The text in paragraph (c) on the first page of the motion begins—

Ms Langan: On the previous page—

• 1655

Mr. Walsh: That's right, and a new subclause (2) is being added to Bill C-26 by the motion.

Ms Langan: Immediately on the heels of that?

Mr. Walsh: It is at the top of the next page, as you pointed out.

Ms Langan: Yes, I understand that, but I'm trying to figure out where it goes in here.

Mr. Walsh: Just where I was trying to indicate. Beginning with line 27 on page 47, this motion, on its first page, replaces text that you have there now, and it continues and replaces what is in your bill now as subclause 81.(2) with a new subclause 81.(2) starting at the top of the second page of the motion. The text of the bill, as amended by this motion, will continue on from that point as set out in the motion, to the end of clause 81, I believe. So basically take line 27 on page 47—and I stand to be corrected by the government members if I've mistaken them here—and eliminate the rest of that clause and replace it by the motion, starting with paragraph (c) of the motion.

[*Translation*]

Mme Sparrow: C'est un amendement du gouvernement.

Le président: L'amendement a été proposé par Mme Catterall.

Mme Catterall: C'est simplement une nouvelle version de mon amendement, dont nous avions discuté en comité quand nous avons réservé l'article et quand nous nous sommes entendus pour...

M. Kempling: C'est un amendement du gouvernement. C'est le gouvernement qui devrait le proposer. Ce n'est pas l'amendement de Mme Catterall.

Mme Langan: Elle l'a déjà proposé. Vous pouvez le rejeter.

Le président: Les députés m'avaient laissé entendre qu'ils lui permettraient de le proposer.

M. Kempling: Ce n'est pas vrai.

Mme Langan: Maintenant qu'il est proposé, pourrais-je avoir une précision sur le passage suivant:

(2) l'article 11 de la même Loi est modifié par insertion,

Est-ce que cela est censé aller après l'article 11, avant le paragraphe (4) proposé? Je ne suis pas sûre où ce passage doit être incorporé.

M. Walsh: À mon avis, monsieur le président, cette motion vise à ajouter à la Loi sur la gestion des finances publiques, après le paragraphe 11.(2) de cette loi, les paragraphes 2.1, 2.2 et suivants, qui suivent cette phrase dans la motion.

Mme Langan: Dans le projet de loi que nous avons sous les yeux.

M. Walsh: Ce texte sera incorporé au projet de loi immédiatement après la ligne 24; il commencera à la ligne 25. Le texte qui se trouve au paragraphe c) à la première page de la motion commence...

Mme Langan: À la page précédente...

M. Walsh: C'est exact, et la motion ajoute un nouveau paragraphe (2) au projet de loi C-26.

Mme Langan: Immédiatement à la suite?

M. Walsh: En haut de la page suivante, comme vous l'avez souligné.

Mme Langan: Oui, je comprends cela, mais j'essaye de comprendre où cela va s'insérer.

M. Walsh: Exactement où j'essayais de vous le dire. À partir de la ligne 25, à la page 47, cette motion remplace à la première page le texte que vous avez maintenant devant vous, et remplace ensuite le paragraphe 81.(2) du projet de loi par un nouveau paragraphe 81.(2), qui commence en haut de la deuxième page de la motion. La motion modifie ensuite le texte du projet de loi jusqu'à la fin de l'article 81, si je ne me trompe pas. Donc, en gros, il faut partir de la ligne 25, page 47—et les députés du parti ministériel pourront me corriger si je les ai induits en erreur—, et supprimer le reste de cet article pour le remplacer par le texte de la motion, à partir du paragraphe (c) de cette motion.

[*Texte*]

Ms Langan: Could I ask a question then, Mr. Chairman? Does that mean that, in the act, the old subsection 11.(4), which has in the left-hand column "For cause", is gone now? I'm sorry; on page 47 of the bill at the bottom, on the left hand.

Mr. Edwards: Is that Bill C-26 or the Financial Administration Act, Mrs. Langan?

Ms Langan: Bill C-26. I'm sorry; page 47 of Bill C-26. Won't it be nice to get rid of all this paper? It is on page 47, line 31, "For cause" and "Application to separate employer". Are those gone now?

Mr. Edwards: That was paragraph (g).

Ms Langan: Oh, "Application to separate employer"—I'm sorry, I see that's still in the amendment, but I don't see "For cause".

Mr. Walsh: I might have misled Ms Langan in my last remarks. As I said earlier, the motion before you does eliminate the proposed subclause 81.(2) and replaces it by a new subclause 81.(2) as well as a proposed subclause 81.(3); but the proposed subsections (4) and (5) to which Ms Langan is referring are not set aside by this motion. They are still there, but an amendment is made to line 34 in the last paragraph of this motion. Paragraph (d) of the motion amends line 34, which is found in the proposed subsection (4).

Ms Langan: Mrs. Catterall, now that I know where it goes... I'm sorry, I wasn't delaying. I'll speak to it after you've introduced it.

Mrs. Catterall: I don't want to prolong the discussion. It's just that I think this is a significant step forward for the Public Service in terms of the commitment of the employer to employment equity. As I mentioned earlier, the co-operation of the government and of the minister personally, I believe, as well as officials from the commission and from the PCO and from Treasury Board, has, I think in record time for the redrafting of legislation, helped to bring it to this point.

As we know, since my amendment was tabled with the committee a couple of weeks ago, the report of the committee reviewing the Employment Equity Act has been tabled. As anticipated, that committee has recommended that employment equity requirements apply to the Public Service as they do to private sector employers that are regulated by the Government of Canada.

• 1700

While there has been a policy in place for a number of years with respect to employment equity in the Public Service, to include in the legislation a very clear responsibility for Treasury Board as employer to remove barriers to equality of opportunity in employment that affect women, aboriginal groups, people with disabilities, as well as those in a visible minority in Canada, clearly is a signal that government is accepting that as a responsibility that it's

[*Traduction*]

Mme Langan: Dans ce cas, puis-je poser une question, monsieur le président? Est-ce que cela signifie que l'ancien paragraphe 11.(4) de la loi, qui porte dans la colonne de droite le titre «Motifs nécessaires», est maintenant supprimé? Excusez-moi, c'est au bas de la page 47 du projet de loi, à droite.

M. Edwards: Voulez-vous parler du projet de loi C-26 ou de la Loi sur la gestion des finances publiques, madame Langan?

Mme Langan: Du projet de loi C-26. Excusez-moi, c'est à la page 47 du projet de loi C-26. Ce sera agréable de se débarrasser de tout ce papier, n'est-ce pas? C'est à la page 47, à la ligne 30; les titres «Motifs nécessaires» et «Employeur distinct» sont-ils maintenant supprimés?

M. Edwards: C'était à l'alinéa g).

Mme Langan: Oh, je vois ici «Employeurs distincts»; excusez-moi, je vois que c'est encore dans l'amendement, mais je ne vois pas «Motifs nécessaires».

M. Walsh: J'ai peut-être induit Mme Langan en erreur par mes dernières remarques. Comme je l'ai dit plus tôt, la motion que vous avez sous les yeux supprime le paragraphe 81.(2) proposé et le remplace par un nouveau paragraphe 82.(2) ainsi que par un paragraphe 81.(3) proposé; mais les paragraphes (4) et (5) proposés dont Mme Langan parlait ne sont pas supprimés par cette motion. Ils sont encore là, mais le dernier paragraphe de la motion prévoit également un amendement aux lignes 30 à 33. Le paragraphe (d) de la motion vise à modifier les lignes 30 à 33, qui correspondent au paragraphe (4) proposé.

Mme Langan: Madame Catterall, maintenant que je vois où cela va... je suis désolée, je ne voulais pas vous retarder. Je vous donnerai mon avis après que vous aurez présenté l'amendement.

Mme Catterall: Je ne veux pas prolonger la discussion, mais je pense qu'il s'agit d'un progrès important pour la fonction publique en ce qui concerne la volonté de l'employeur d'assurer l'équité en matière d'emploi. Comme je l'ai mentionné tout à l'heure, la coopération du gouvernement et du ministre, ainsi que celle des fonctionnaires de la Commission, du Bureau du Conseil privé et du Conseil du Trésor a permis d'en arriver là, et le texte du projet de loi a été remanié en un temps record, à mon avis.

Comme nous le savons tous, le comité qui étudiait la Loi sur l'équité en matière d'emploi a déposé son rapport depuis que j'ai présenté mon amendement au comité il y a quelques semaines. Comme prévu, ce comité a recommandé que les exigences relatives à l'équité en matière d'emploi s'appliquent à la fonction publique de la même façon qu'aux employeurs du secteur privé réglementés par le gouvernement du Canada.

Bien qu'il existe depuis plusieurs années une politique relative à l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, le gouvernement montre clairement, en confiant au Conseil du Trésor, dans la loi, la responsabilité très claire de supprimer en tant qu'employeur les obstacles à l'égalité des chances des femmes, des autochtones, des personnes souffrant d'un handicap et des membres des minorités visibles, qu'il est heureux de consacrer ce principe dans la loi

[*Text*]

happy to have ensconced in legislation and to be challengable on its performance under that as any other employer who's subject to the act would be. It would have been very easy for the government to say, we'll wait for amendments to the Employment Equity Act, which might be two years from now or five years from now, and we'll then wait another few years to see further amendments to the Public Service Employment Act. They didn't do that, having made it clear in the committee reviewing the Employment Equity Act that they were prepared to accept employment equity applying to the Public Service.

They've seized this opportunity, and I thank them and congratulate them for it, to include it in the act now. I think it is a very positive step forward, not only for the image of us as parliamentarians, that we're prepared to live by the same laws we apply to everybody else, but for all those who work for the Public Service and for many groups in the Public Service that I think we all acknowledge have not had equal opportunities to be considered only on their merit, but have been judged by the shape of their body or a slight limp or the colour of their skin or the fact that they happen to be an aboriginal Canadian. I don't think any of us doubt that there's a need for a renewed commitment to some very positive action to ensure that people who fall into those groups are no longer denied opportunities to be wherever they are capable of being in the Public Service.

Mind you, this amendment and this entrenchment in the responsibilities of Treasury Board, is a fulfillment of the merit principle, because when people are judged solely on their ability to do the job, you don't get a situation where women don't advance into management or aboriginals are all clustered in Indian Affairs and Northern Development and people of visible minorities, despite their professional qualifications, can be in the government for 20 years without ever getting a promotion. We've had at best an imperfect merit system. We will continue to have an imperfect merit system, but at least there's a strong commitment in this legislation now to attempt to correct those things and to make a legal commitment to do it.

Ms Langan: I'd again like to congratulate Mrs. Catterall for her work on this, along with the co-operation of the government side. I would like to ask a couple of questions though with regard to your most recent amendment sheets, with fax number five at the top, on the beginning of clause 81. I just wanted to ask. . ."subsection (b) by striking out line 19 on page 47 and substituting the following". In other words we're taking out "and other penalties, including suspension,". Are you with me? We're adding "termination of employment and suspension".

[*Translation*]

et de pouvoir être appelé à rendre des comptes de ses progrès dans ce domaine comme tout autre employeur assujetti à la loi. Le gouvernement aurait pu très facilement décider d'attendre que la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit modifiée, dans deux ans ou dans cinq ans, puis d'attendre encore quelques années pour modifier à nouveau la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Mais il ne l'a pas fait; il a précisé clairement au comité qui étudiait la Loi sur l'équité en matière d'emploi qu'il était prêt à accepter que ce principe s'applique à la fonction publique.

Il a profité de cette occasion pour inclure ce principe dans la loi dès maintenant; je l'en remercie et je l'en félicite. Je pense que c'est un progrès très important, non seulement pour notre image à nous, en tant que parlementaires, puisque nous montrons par là que nous sommes prêts à vivre selon les lois que nous appliquons à tous les autres Canadiens, mais également pour tous ceux qui travaillent dans la fonction publique et pour les nombreux groupes de fonctionnaires qui—nous le reconnaissons tous, je pense—n'ont pas toujours eu la chance d'être jugés seulement en fonction de leur mérite, mais qui ont parfois été jugés à la forme de leur corps ou à la couleur de leur peau, parce qu'ils boitaient légèrement ou parce qu'ils étaient autochtones. Je pense qu'il ne fait aucun doute, pour aucun de nous, que le gouvernement devait renouveler son engagement à prendre des mesures très positives pour veiller à ce que les gens qui font partie de ces groupes ne soient plus privés de la possibilité d'exploiter leur plein potentiel dans la fonction publique.

Évidemment, cet amendement, et la consécration des responsabilités du Conseil du Trésor, concrétisent en fait le principe du mérite. En effet, quand les gens sont jugés seulement en fonction de leur capacité de faire le travail, on ne se retrouve pas dans des situations où les femmes n'ont pas accès aux postes de gestion, où les autochtones se retrouvent tous au ministère des Affaires indiennes et du Nord, et où les membres des minorités visibles, malgré leurs qualités professionnelles, peuvent parfois rester au gouvernement pendant 20 ans sans jamais obtenir de promotions. Au mieux, le système du mérite a jusqu'ici été imparfait. Il le restera, mais au moins, cette loi montre maintenant que le gouvernement a la ferme intention d'essayer de corriger ces lacunes, par la voie d'un engagement législatif.

Mme Langan: J'aimerais encore une fois souligner tout le travail qu'a fait Mme Catterall à ce sujet, et féliciter le gouvernement de sa collaboration. Je voudrais toutefois poser quelques questions sur les derniers amendements transmis par télécopieur, au sujet du début de l'article 81; c'est à la page 5. Je veux parler du paragraphe (b) de la motion, qui se lit comme suit: «(b) substitution, à la ligne 17, page 47, de ce qui suit». Autrement dit, les autres sanctions, y compris la suspension. Vous me suivez? Mais nous ajoutons «le licenciement et la suspension».

[*Texte*]

• 1705

Clearly this and even in the next clause, which talks about demotion... It's a new clause, taking out (g) and adding quite a lengthy new clause. I am just trying to find the exact spot where this goes. Line 27:

(g) provide for the termination of employment, or the demotion, to a position at a lower maximum rate of pay, for reasons other than breaches of discipline or misconduct, of persons employed in the public service, and establishing the circumstances and manner in which and the authority by which or by whom those measures may be taken or may be varied or rescinded in whole or in part;

It is one of those wonderful bafflegab clauses.

I am a tiny bit concerned that we are finding ourselves using an employment equity clause as a screen for getting a punitive clause in here. I know it is totally separate, but it's coming in under this employment equity goodwill that we are talking about. Marlene has spoken very articulately about employment equity. I am congratulating her and the government, but then I am seeing added "termination of employment" and quite a punitive additional clause, and we're dealing with it all in one big amendment. Can you clarify the reasons for those two amendments?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, if I recall correctly the reason for these two amendments...the first one is to recognize what has taken place in the shift of releases for incompetence and incapacity from the Public Service Employment Act into the Staff Relations Act, and therefore the authority flowing from the general authority of the Treasury Board and the Financial Administration Act.

The second one is, I believe, for the same purpose. Before we had provided for the termination of employment or the demotion of persons employed in the Public Service. We now have a more extensive listing there indicating that we except from that issues of misconduct that are subject, I guess, to collective bargaining.

Perhaps I can call upon our resident expert, Don Love, to join us at the table and clarify those two for us. I think I am generally correct.

Ms Langan: I got the drift, and I understand that these have been added in another clause. I remember the discussion. I remember referring to it then as bafflegab and I will continue to refer to the second amendment at the very least as bafflegab.

I just want to make it absolutely clear that all of the amendments in clause 81 are not progressive, sweetness and light amendments, and there are, in fact, two quite serious disciplinary amendments in this clause. That is the point I wanted to make. I don't think it is necessary for Mr. Love to add anything.

[*Traduction*]

Il est clair que cette disposition, et même la suivante, où il est question de rétrogradation... Il s'agit d'une nouelle disposition, puisque l'alinéa g) est supprimé et qu'une nouvelle disposition assez longue est ajoutée. J'essaye de retrouver où elle va exactement.

g) prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitements comportant un plafond inférieur des personnes employées dans la Fonction publique et indiquer dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces mesures peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie;

Quel bel exemple de langue de bois!

Ce qui m'inquiète un peu, c'est que nous nous servons d'une disposition sur l'équité en matière d'emploi comme écran pour prévoir des sanctions dans cette loi. Je sais que c'est tout à fait distinct, mais c'est relié à la bonne volonté dont nous avons parlé au sujet de l'équité en matière d'emploi. Marlene a fait un exposé très éloquent sur ce principe. Je la félicite, ainsi que le gouvernement, mais je me rends compte qu'il est question ici de «licenciement» et qu'on ajoute une disposition qui prévoit des sanctions assez sévères, tout cela dans un même amendement. Pourriez-vous m'expliquer pourquoi ces deux amendements ont été présentés?

M. Edwards: Monsieur le président, si je me souviens bien, la raison pour laquelle ces deux amendements... le premier constitue un constat de ce qui s'est passé lorsque les dispositions relatives au renvoi pour cause d'incompétence ou d'incapacité ont été transférées de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique à la Loi sur les relations de travail, et tient compte par conséquent des pouvoirs découlant du mandat général du Conseil du Trésor et de l'application de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Je pense que le deuxième amendement vise le même objectif. Nous avions prévu auparavant le licenciement ou la rétrogradation de personnes employées dans la fonction publique. Nous avons maintenant une liste plus complète où nous avons indiqué que les cas d'inconduite sont exclus, parce qu'ils sont assujettis à la négociation collective.

Je pourrais demander à notre spécialiste en résidence, Don Love, de se joindre à nous pour vous expliquer ces deux amendements. Mais je pense que j'ai raison en gros.

Mme Langan: Je saisis le plus gros, et je comprends que ces dispositions ont été ajoutées ailleurs. Je me souviens de notre discussion. Je me souviens d'avoir parlé à ce moment-là de langue de bois, et je maintiens ce commentaire, du moins en ce qui concerne le deuxième amendement.

Je tiens seulement à ce qu'il soit absolument clair que les amendements proposés à l'article 81 ne sont pas tout sucre et tout miel. Ils ne sont pas tous progressistes, et en fait, deux de ces amendements prévoient des mesures disciplinaires assez graves. C'est tout ce que je voulais dire. Je ne pense pas qu'il soit nécessaire que M. Love ajoute quoi que ce soit.

[*Text*]

Mr. Edwards: Mr. Chairman, there is an overriding reassurance I would like to give to the committee. The reason they are all in this one clause 81 is that it is the only clause being used to open up the Financial Administration Act.

Ms Langan: I understand that.

Mr. Edwards: Having done that, how it will be spelled out from section numbers and what have you will be determined, I guess, through the normal legal redrafting of that part of the Financial Administration Act, by which time, I assume, the employment equity, good news as it were, to use your terminology, will be somewhat separated from these other two concerns about termination of employment and demotion.

Ms Langan: I just want the record to show that it is not all good news as it stands.

Amendment agreed to [See *Minutes of Proceedings*]

Clause 81 as amended agreed to

Clause 1 agreed to

The Chairman: Shall the title carry?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: Shall the bill as amended carry?

Mrs. Catterall: Call the vote, Mr. Chairman.

• 1710

The Clerk of the Committee: Mr. Chairman, Bill C-26 as amended is agreed to: yeas 4; nays 3.

The Chairman: So the bill as amended carries. Shall I order a reprint of the bill as amended as a working copy for use of the House of Commons at report stage?

Some hon. members: Agreed.

The Chairman: Shall I report the bill as amended to the House?

Some hon. members: Agreed.

Ms Langan: Mr. Chairman, on behalf of my caucus, although we didn't agree with much of what the witnesses had to say, I would like to take this opportunity to thank the Public Service Commission for their efforts. It would appear they've had to speak far more than they would normally have to on a bill. I think it's been pretty onerous.

I would also like to say I've appreciated your good humour, flexibility and fairness in the chair. Thank you for that.

The Chairman: Thank you.

Mrs. Sparrow: I'd like to thank you too; and indeed, Mr. Edwards and his officials from the department. Without them we couldn't have managed.

[*Translation*]

M. Edwards: Monsieur le président, je tiens à rassurer les membres du comité. Si tous ces amendements ont été proposés à l'article 81, c'est parce que c'est le seul article qui permettait d'ouvrir la Loi sur la gestion des finances publiques.

Mme Langan: Je comprends.

M. Edwards: Maintenant que nous l'avons fait, je suppose que la façon dont cette disposition sera numérotée et intégrée à la loi dépendra de ce qui ce passera au moment du remaniement normal de cette partie de la Loi sur la gestion des finances publiques; à ce moment-là je suppose que le principe de l'équité en matière d'emploi, qui est en fait une bonne nouvelle, pour employer votre terminologie, sera quelque peu séparé des deux autres questions qui vous préoccupent, c'est-à-dire le licenciement et la rétrogradation.

Mme Langan: Je voulais simplement signaler pour le compte rendu que, dans sa forme actuelle, le projet de loi ne comporte pas que de bonnes nouvelles.

L'amendement est adopté [Voir les *Procès-verbaux*]

L'article 81, tel que modifié, est adopté

L'article 1 est adopté

Le président: Le titre est-il adopté?

Des voix: Adopté.

Le président: Le projet de loi tel que modifié est-il adopté?

Mme Catterall: Je demande le vote, monsieur le président.

Le greffier du Comité: Monsieur le président, le projet de loi C-26 tel que modifié est adopté: pour, 4; contre 3.

Le président: Le projet de loi tel que modifié est donc adopté. Dois-je ordonner une réimpression du projet de loi tel que modifié pour servir de document de travail à la Chambre des communes à l'étape du rapport?

Des voix: D'accord.

Le président: Dois-je faire rapport du projet de loi tel que modifié à la Chambre?

Des voix: D'accord.

Mme Langan: Monsieur le président, au nom de mon groupe parlementaire, même si nous n'étions pas d'accord avec une bonne partie de ce que les témoins nous ont dit, je voudrais profiter de l'occasion pour remercier les gens de la Commission de la fonction publique pour leurs efforts. Il semble qu'ils aient dû intervenir beaucoup plus souvent qu'ils doivent le faire normalement au sujet d'un projet de loi. Je pense que cela leur a demandé beaucoup de travail.

Je dois dire également que j'ai bien apprécié votre bonne humeur, votre souplesse et votre équité à la présidence. Je vous en remercie.

Le président: Merci.

Mme Sparrow: Je tiens à vous remercier moi aussi, ainsi que M. Edwards et les fonctionnaires du Ministère. Nous n'aurions pas pu nous en tirer sans eux.

[*Texte*]

The Chairman: I thank the committee and I thank the staff and Mr. Walsh.

The committee is adjourned to the call of the chair.

[*Traduction*]

Le président: Je remercie les membres du Comité, le personnel et M. Walsh.

La séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

WITNESSES

Departmental Officials:

John Edwards, Manager, PS2000;

Ginette Stewart, Commissioner, Public Service Commission;

Len Slivinski, Director General, Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission.

TÉMOINS

Hauts fonctionnaires:

John Edwards, directeur, Fonction publique 2000;

Ginette Stewart, commissaire, Commission de la Fonction publique;

Len Slivinski, directeur général, Direction de l'élaboration des politiques et des programmes de dotation, Commission de la Fonction publique.

Available from Canada Communication Group — Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

En vente: Groupe Communication Canada — Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

CANADA

INDEX

LEGISLATIVE COMMITTEE ON

Bill C–26

Public Service Reform Act

HOUSE OF COMMONS

Issues 1–27 • 1991–1992 • 3rd Session • 34th Parliament

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group – Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada – Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

GUIDE TO THE USER

This index is subject-based and extensively cross-referenced. Each issue is recorded by date; a list of dates may be found on the following page.

The index provides general subject analysis as well as subject breakdown under the names of Members of Parliament indicating those matters discussed by them. The numbers immediately following the entries refer to the appropriate pages indexed. The index also provides lists.

All subject entries in the index are arranged alphabetically, matters pertaining to legislation are arranged chronologically.

A typical entry may consist of a main heading followed by one or more sub-headings.

Income tax
Farmers
Capital gains

Cross-references to a first sub-heading are denoted by a long dash.

Capital gains *see* Income tax—Farmers

The most common abbreviations which could be found in the index are as follows:

1r, 2r, 3r, = first, second, third reading A = Appendix amdt. = amendment Chap = Chapter g.r. = government response M. = Motion o.q. = oral question qu. = question on the *Order Paper* R.A. = Royal Assent r.o. = return ordered S.C. = Statutes of Canada S.O. = Standing Order

Political affiliations:

BQ	Bloc Québécois
Ind	Independent
Ind Cons	Independent Conservative
L	Liberal
NDP	New Democratic Party
PC	Progressive Conservative
Ref	Reform Party of Canada

For further information contact the
Index and Reference Service — (613) 992-8976
FAX (613) 992-9417

INDEX

HOUSE OF COMMONS LEGISLATIVE COMMITTEE

THIRD SESSION—THIRTY-FOURTH PARLIAMENT

DATES AND ISSUES

—1992—

February:	26th, 1.
March:	9th, 1; 10th, 2; 11th, 3; 17th, 4; 18th, 5; 19th, 6; 24th, 7; 25th, 8; 26th, 9; 31st, 10, 11.
April:	1st, 12; 2nd, 13; 7th, 14; 8th, 15; 9th, 16; 29th, 17.
May:	5th, 18; 6th, 19; 7th, 20; 11th, 21; 12th, 22, 23; 13th, 24; 14th, 25; 19th, 26; 20th, 27.

CANADA

INDEX

DU

COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE

Projet de loi C–26

Loi sur la réforme de la fonction publique

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicules nos 1-27 • 1991-1992 • 3e Session • 34e Législature

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada – Édition, Approvisionnements et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group – Publishing, Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

GUIDE DE L'USAGER

Cet index est un index croisé couvrant des sujets variés. Chaque fascicule est enregistré selon la date et cette référence se trouve à la page suivante.

L'index contient l'analyse des sujets et les noms des participants. Chaque référence apparaît sous les deux rubriques afin de faciliter l'accès par le nom de l'intervenant ou par le sujet. Les chiffres qui suivent les titres ou sous-titres correspondent aux pages indexées. Certains sujets d'importance font aussi l'objet de descripteurs spéciaux.

Les noms des intervenants et les descripteurs sont inscrits dans un ordre alphabétique. Certaines entrées relatives à la législation sont indexées chronologiquement.

Une entrée d'index peut se composer d'un descripteur en caractères gras et d'un ou de plusieurs sous-titres tels que:

Impôt sur le revenu
Agriculteurs
Gains en capital

Les renvois à un premier sous-titre sont indiqués par un long trait.

Gains en capital. *Voir* Impôt sur le revenu—Agriculteurs

Les abréviations et symboles que l'on peut retrouver dans l'index sont les suivants:

1re, 2e, 3e l. = première, deuxième, troisième lecture. A. = appendice. Am. = amendement. Art. = article. Chap. = chapitre. Dd. = ordre de dépôt de documents. Déc. = déclaration. M. = motion. Q.F. = question au *Feuilleton*. Q.o. = question orale. R.g. = réponse du gouvernement. Rés. = résolution. S.C. = Statuts du Canada. S.r. = sanction royale.

Affiliations politiques:

BQ	Bloc Québécois
Cons. Ind.	Conservateur indépendant
Ind.	Indépendant
L	Libéral
NPD	Nouveau parti démocratique
PC	Progressiste conservateur
Réf.	Parti réformiste du Canada

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser au Service de l'index et des références (613) 992-7645. Télécopieur (613) 992-9417

INDEX

COMITÉ LÉGISLATIF DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

TROISIÈME SESSION—TRENTE-QUATRIÈME LÉGISLATURE

DATES ET FASCICULES

—1992—

Février:	le 26, f.1.
Mars:	le 9, f.1; le 10, f.2; le 11, f.3; le 17, f.4; le 18, f.5; le 19, f.6; le 24, f.7; le 25, f.8; le 26, f.9; le 31, f.10 et f.11.
Avril:	le 1er, f.12; le 2, f.13; le 7, f.14; le 8, f.15; le 9, f.16; le 29, f.17.
Mai:	le 5, f.18; le 6, f.19; le 7, f.20; le 11, f.21; le 12, f.22 et f.23; le 13, f.24; le 14, f.25; le 19, f.26; le 20, f.27.