



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 013 • 1^{re} SESSION • 38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 7 décembre 2004

—
Président

M. Leon Benoit

Toutes les publications parlementaires sont disponibles sur le
réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le mardi 7 décembre 2004

•(1215)

[Traduction]

Le président: Bon après-midi à tous. Nous allons poursuivre avec la portion publique de notre séance. Cette séance n'est donc plus à huis clos. C'est une séance publique.

Nous recevons aujourd'hui l'Alliance de la Fonction publique du Canada, soit la présidente nationale, Nycole Turmel.

Je vous demanderais de nous présenter la personne qui vous accompagne et de faire un court exposé, ensuite nous passerons aux questions.

Mme Nycole Turmel (présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada): Merci. Je suis accompagnée de Jacque de Aguayo, de notre service. Elle fait la recherche et le travail dans ce dossier.

Je voudrais vous remercier de m'avoir invitée ici aujourd'hui. Ce matin, j'ai l'intention de lire un court exposé qui souligne certains des points les plus importants que l'Alliance aimerait soulever en ce qui a trait au projet de loi C-11.

Permettez-moi tout d'abord de m'excuser auprès du comité de ne pas avoir un mémoire officiel à présenter à ce moment-ci. Les syndicats, comme la plupart des autres organisations, ont des employés et, malheureusement, au cours des dix derniers jours, nous avons des employés en grève. Certains d'entre eux auraient été responsables de la recherche, de la rédaction, de la traduction et de la production de notre mémoire. Maintenant que la grève est terminée, le mémoire sera terminé sous peu et envoyé au comité dans les deux langues officielles.

Je voudrais signaler également aux membres du comité qu'au cours des dernières semaines, j'ai rencontré à plusieurs reprises certaines personnes clés de l'administration fédérale pour parler de la vision du gouvernement en ce qui a trait à la protection des dénonciateurs aux termes du projet de loi C-11. J'ai rencontré entre autres des très hauts fonctionnaires de la Commission de la fonction publique, du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique et du Bureau de l'intégrité de la fonction publique. Je peux vous assurer que je ne doute aucunement de leur intégrité, de leur engagement et de leur motivation.

Cela dit, les gouvernements et l'Alliance sont fondamentalement et irrémédiablement divisés pour ce qui est de savoir qui devrait être responsable de faire enquête en cas de plainte concernant des actes préjudiciables et de protéger les dénonciateurs contre les représailles. La division entre l'Alliance et le gouvernement est ressortie clairement à la suite d'une rencontre que j'ai eue avec le président du Conseil du Trésor hier matin.

Aux termes du projet de loi C-11, le gouvernement propose que le chef de la Commission de la fonction publique assume la responsabilité de faire enquête en cas d'allégations d'actes répréhensibles et de protéger les dénonciateurs. L'Alliance continue d'être

d'avis que ce n'est pas la bonne approche. Dans son témoignage devant votre comité, Maria Barrados, présidente de la Commission de la fonction publique a fait valoir que le mécanisme de divulgation devait relever de la Commission de la fonction publique, et elle a souligné les changements qui ont été apportés à la Commission et qui font en sorte que celle-ci soit suffisamment indépendante de la structure de gestion supérieure du gouvernement.

Bien que je sois d'accord avec la présidente de la Commission de la fonction publique au sujet du changement qui s'opère au sein de son organisation et, ce qui est tout aussi important, que je reconnaisse l'engagement du président du Conseil du Trésor à faire en sorte que la Commission de la fonction publique soit encore plus indépendante à l'avenir, je continue d'être d'avis que la Commission de la fonction publique n'est tout simplement pas l'organisme qui devrait être responsable du mécanisme de divulgation, et je vais vous dire pourquoi.

Premièrement, bien qu'il soit tout à fait possible que les changements qui ont été faits et qui seront faits au sein de la Commission de la fonction publique mettront une certaine distance entre la Commission et la structure de gestion supérieure du gouvernement, les cultures qui sont ancrées depuis des décennies ne changeront pas du jour au lendemain. L'Alliance est d'avis que l'on peut mettre en doute que cette organisation gouvernementale ait par le passé maintenu son état d'indépendance de la gestion. Étant donné que les travailleurs de la fonction publique depuis longtemps n'ont pas confiance dans la Commission, il est peu probable qu'ils y aient recours pour signaler des actes répréhensibles, du moins à court et à moyen termes.

Deuxièmement, même si on dit que le changement approprié sera mis en oeuvre au sein de la Commission de la fonction publique, le fait est que la Commission de la fonction publique comme telle—et tout récemment—, a fait partie du problème. En autant que je sache, l'affaire Radwanski a démontré qu'il était encore plus urgent d'adopter une approche plus proactive en matière de protection des dénonciateurs. La Commission de la fonction publique était à blâmer dans ce cas-là, en ce sens qu'elle était au courant ou aurait dû être au courant de certaines choses consternantes qui se produisaient au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, mais n'a rien fait pour corriger le problème. Cela devrait suffire pour empêcher sa participation au processus de divulgation et de protection des dénonciateurs.

Troisièmement—et je ne saurais insister suffisamment sur ce point—les gouvernements successifs ont certainement été très peu disposés à adopter des mesures de protection des dénonciateurs pour la fonction publique fédérale depuis des décennies. Lorsqu'ils le font, cela se traduit par une protection, une couverture et une indépendance inadéquates.

Lors d'entretiens avec le Conseil du Trésor et d'autres représentants du gouvernement en 2001, l'Alliance a dit au gouvernement que sa politique sur la divulgation interne d'information concernant des actes répréhensibles dans les milieux de travail ne pourrait fonctionner, et elle n'a pas fonctionné.

La politique est entrée en vigueur depuis un peu plus de trois ans, et le Bureau de l'intégrité de la fonction publique a été créé pour agir, comme le gouvernement l'a dit à l'époque, à titre de « tierce partie neutre qui sera disponible pour s'occuper des divulgations lorsqu'un employé estime que ces dernières ne peuvent être faites à l'interne, ou que le ministère ne les a pas traitées adéquatement ». Malgré la compétence et l'intégrité évidentes de ce bureau, cela n'a pas fonctionné non plus.

Je ne crois pas qu'il soit dans l'intérêt de qui que ce soit d'adopter le projet de loi C-11 dans sa forme actuelle et d'attendre un examen quinquennal pour déterminer si la Commission de la fonction publique peut faire le travail et, ce qui est encore plus important, attendre cinq ans pour voir si les travailleurs de la fonction publique ont suffisamment confiance dans le système pour être encouragés à signaler des actes répréhensibles. Le risque est trop élevé. Personnellement, j'estime que nos membres, la majorité des travailleurs de la fonction publique, n'auront pas recours à une organisation qui depuis si longtemps fait partie de la structure de la haute direction du gouvernement.

En plus des raisons que j'ai données plus haut, j'adopte cette position parce qu'il existe une solution de rechange en laquelle l'Alliance a confiance et qui, je crois, aura immédiatement la confiance des travailleurs de la fonction publique si on accorde à ce bureau l'indépendance et le pouvoir réel de protéger les travailleurs fédéraux comme on aurait dû le lui accorder lorsqu'il a été créé il y a trois ans.

Je veux parler naturellement du Bureau de l'intégrité de la fonction publique et de M. Keyserlingk qui le dirige. À mon avis, ce bureau a les compétences, l'expérience, la motivation et l'intégrité voulues pour faire le travail. Tout ce qui manque, c'est la volonté d'accorder à ce bureau l'indépendance et le financement dont il a besoin pour avoir la confiance des travailleurs de la Fonction publique fédérale et la capacité de protéger entièrement les dénonciateurs. Non seulement c'est l'option que nous préférons, mais c'est la seule qui, à notre avis, pourrait fonctionner dans l'immédiat.

Avant de conclure, monsieur le président, j'aimerais souligner brièvement certaines autres préoccupations que nous avons au sujet du projet de loi C-11.

Le projet de loi inclut une présomption selon laquelle les travailleurs de la fonction publique visés par la loi doivent déposer une plainte en passant par une organisation ministérielle ou une société d'État. Bien que ce ne soit pas la seule option offerte aux travailleurs de la fonction publique qui veulent exposer un acte répréhensible, il est clair que dans la plupart des circonstances, c'est là le processus que le gouvernement juge comme étant le plus approprié.

Nous ne croyons pas que ce soit là l'avis de nos membres. L'Alliance aimerait que le projet de loi C-11 soit modifié afin que la personne qui dénonce un acte répréhensible ait clairement le choix de le faire à l'interne ou de s'adresser à l'organisme indépendant et informé qui a été créé pour faire enquête dans de tels cas.

En ce qui concerne le recours en cas de représailles, je crains que le projet de loi dans sa forme actuelle ne soit pas suffisamment clair. Afin de tenter tout particulièrement d'empêcher que les travailleurs de la fonction publique choisissent un interlocuteur favorable ou

fassent double emploi des mécanismes de plainte, le projet de loi pourrait freiner les droits des travailleurs de la fonction publique à l'arbitrage ou à l'éducation lorsque ces options pourraient être offertes.

Par ailleurs, nous croyons que le recours doit inclure des mesures qui sont efficaces contre la plus grande gamme possible de représailles. Le projet de loi dans sa forme actuelle n'est pas assez vaste.

Nous recommandons vivement que le projet de loi soit modifié afin de s'assurer qu'un travailleur ou une travailleuse de la fonction publique qui estime qu'il ou elle a été victime de représailles a le droit d'être représenté.

• (1220)

Enfin, nous sommes d'avis que la portée du projet de loi est trop limitée dans son application. Plus spécifiquement, les employés d'un certain nombre d'organismes, notamment des Forces canadiennes, du SCRS, du CST et de la GRC, sont exclus de la disposition de la loi qui prévoit l'accès à une organisation neutre et indépendante. Nous avons des membres qui travaillent au sein de ces organismes, et nous sommes d'avis que l'application du projet de loi dans leur environnement de travail encouragera le silence plutôt que la divulgation. Les pouvoirs d'une tierce partie neutre sont suffisants pour protéger le caractère privé et confidentiel de l'information au sein de ces agences. Par conséquent, il n'est pas justifié d'exclure leurs employés de la protection du projet de loi.

Permettez-moi de résumer en disant que l'Alliance réclame depuis plus de 20 ans un projet de loi efficace sur la dénonciation et qu'il est gratifiant et encourageant qu'un projet de loi gouvernemental ait finalement été présenté au cours de la dernière législature et rapidement présenté à nouveau sous une forme modifiée dès les premiers jours de la législature actuelle. Cela dit, il est cependant fort inquiétant que le gouvernement hésite maintenant à aller jusqu'au bout et à présenter un projet de loi approprié.

Il est essentiel d'avoir une tierce partie vraiment indépendante et, avec tout le respect que je dois à la présidente de la fonction publique et en tenant compte du changement de culture et de l'environnement qu'elle tente de créer, la Commission de la fonction publique ne sera tout simplement pas considérée comme telle. D'autres organisations existantes, notamment le Bureau du vérificateur général, ont été suggérées par le passé comme organisations qui pourraient être responsables de la divulgation de l'information et la protection contre les représailles, ce qui serait un changement important par rapport à son mandat actuel.

Comme je l'ai dit, une autre solution serait le Bureau de l'intégrité de la fonction publique, et si on le finançait de façon adéquate et si on le rendait entièrement indépendant, il pourrait rapidement obtenir la confiance des travailleurs de la fonction publique que nous représentons.

Je vous remercie.

• (1225)

Le président: Je vous remercie de votre exposé.

Nous allons maintenant commencer un premier tour de table de sept minutes par intervenant. Monsieur Preston, suivi de Mme Thibault.

M. Joe Preston: Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci aux témoins d'être venus nous rencontrer aujourd'hui. Votre déclaration liminaire était très détaillée, et certaines de mes questions seront peut-être une répétition de ce que vous avez déjà dit, mais je vais commencer de toute façon.

Vous avez dit que voilà plus de 20 ans que nous tentons d'élaborer un bon projet de loi sur la dénonciation, et nous sommes ici aujourd'hui pour déterminer jusqu'à quel point nous avons réussi à le faire. Vous représentez le groupe le plus important d'employés qui travaillent pour notre gouvernement fédéral. Vous avez dit que vous avez parlé hier au président du Conseil du Trésor et que vous avez eu différents entretiens avec la Commission de la fonction publique.

Avant la rédaction du projet de loi C-11, je suis certain qu'ils vous ont consultés. Leur avez-vous dit alors qu'à votre avis la Commission de la fonction publique n'avait pas l'indépendance voulue pour protéger les dénonciateurs? Leur avez-vous dit que la Commission de la fonction publique n'était pas l'organisme indépendant approprié pour que ce projet de loi puisse être efficace?

Mme Nycole Turmel: Avant qu'ils ne rédigent la deuxième partie... Nous devrions revenir à la première partie. Lorsque le projet de loi a été présenté pour la première fois, nous étions entièrement en désaccord avec ce projet de loi. À l'époque, on est venu nous voir pour nous en parler. Cette fois-ci, nous avons rencontré Mme Chartrand il y a deux semaines, mais...

M. Joe Preston: Il y a deux semaines—c'est-à-dire une fois que le projet de loi a été rédigé?

Mme Nycole Turmel: Oui. C'était après que le projet de loi ait été présenté. J'ai expliqué à tous ceux que j'ai rencontrés que la façon dont on fait la consultation à l'heure actuelle n'est pas à mon avis vraiment de la consultation.

Nous sommes en désaccord avec de nombreuses parties du projet de loi. Nous sommes d'avis qu'entre le premier et le deuxième projet de loi des changements ont été apportés, mais étant donné que nous avons fait un exposé et expliqué clairement et publiquement ce qu'il devrait contenir à notre avis—et c'est ce que nous avons fait.

M. Joe Preston: À titre d'éclaircissement, à l'exception des recommandations que vous avez présentées relativement à l'ancien projet de loi C-25, dont vous n'étiez absolument pas satisfaite, avant que le projet de loi C-11 soit rédigé et présenté au Parlement, vous n'avez pas été consultée de quelque façon que ce soit?

Mme Nycole Turmel: Je dirai que cela dépend de votre définition du terme consultation. Pour moi, une rencontre n'est pas une consultation. La consultation, c'est de se préparer et de consulter avant la présentation du projet de loi. C'est ma définition, alors je répondrai non.

M. Joe Preston: Je voudrais dire encore une fois que vous êtes le groupe le plus important d'employés qui pourraient être visés par un projet de loi sur la dénonciation, et qu'on a en quelque sorte jugé qu'il n'était pas nécessaire de vous consulter.

Mme Nycole Turmel: On sait que dans l'affaire Radwanski tout particulièrement, nos membres ont été directement touchés par la situation. Nous avons travaillé très fort depuis 20 ans pour obtenir un projet de loi approprié pour les fonctionnaires. Même en dehors de cela, je suis d'accord, nous aurions dû être consultés comme il se doit. Nous avons fait du travail avec M. Kinsella, par exemple, sur son projet de loi. Nous avons travaillé avec les partis d'opposition également, afin de tenter d'apporter certains changements, mais ce n'est pas là où ça devrait l'être.

M. Joe Preston: J'ai l'impression que ce n'est pas là où ça devrait l'être parce qu'on ne nous a pas consultés. Si on consulte les gens les plus touchés par un projet de loi et qu'on leur demande qui devrait être cet agent indépendant, la Commission de la fonction publique, le Bureau de l'intégrité de la fonction publique ou le Bureau du vérificateur général, on pourrait au moins savoir ce que vous en

pensez. Vous dites qu'on ne vous a pas demandé votre avis, alors on a certainement une bonne idée de la raison pour laquelle le projet de loi n'est pas rédigé comme vous l'auriez souhaité.

Vous parlez du manque d'indépendance de la Commission de la fonction publique, et je pense que même dans votre préambule vous mentionnez le fait qu'on prévoit un processus de réorganisation ou de re-naissance de la Commission de la fonction publique afin qu'elle obtienne cette indépendance. Pouvons-nous cependant attendre avant de mettre en place un bon projet de loi sur la dénonciation, ou devons-nous trouver un autre organisme auquel pourraient s'adresser les dénonciateurs avant que des changements soient apportés à la Commission de la fonction publique?

Mme Nycole Turmel: Nous ne pouvons pas attendre. Il est clair pour nous également que cette responsabilité doit être confiée à une organisation qui est entièrement indépendante et qui est considérée comme telle. L'expérience passée et la culture au sein de la Commission de la fonction publique ne nous aident pas, et je ne crois pas que nous puissions attendre encore cinq ans pour nous assurer de son indépendance. Lorsque nous avons rencontré M. Keyserlingk—et il vous l'a dit également—il a expliqué que même avec ce qu'il avait tenté de réaliser en trois ans, il n'avait pas vraiment pu faire tout ce qu'il voulait faire, qu'il n'était pas entièrement indépendant, en ce sens qu'il n'avait pas les fonds et tout ce qu'il fallait pour faire un bon travail.

M. Joe Preston: Êtes-vous d'avis que son bureau a tout au moins l'élément d'indépendance nécessaire pour inciter les employés de la fonction publique à signaler des actes répréhensibles?

• (1230)

Mme Nycole Turmel: Je le crois. Je crois qu'il a la crédibilité voulue. Il a été transparent avec tous les syndicats. Il a rencontré tout le monde aussi souvent que nous le voulions. Par exemple, même au sein de notre structure qui est assez importante, il est venu rencontrer tout le monde. Chaque fois que nous voulions qu'il vienne nous rencontrer, il était disponible. C'est de cette façon qu'on établit la confiance.

M. Joe Preston: Comme vous l'avez déclaré dans votre préambule—et comme je l'ai dit au début de ma déclaration—nous n'établissons pas cette confiance la première fois. Si le premier dénonciateur qui dénonce un acte se trouve dans une situation difficile à cause de cette dénonciation, combien d'autres personnes dénonceront des actes répréhensibles? Il s'agit d'une question de pure forme, car nous savons qu'il n'y en aura aucun.

Le projet de loi même ne peut pas dès le départ renfermer des lacunes. Il faut qu'il soit examiné. Comme vous l'avez dit, on ne pense pas pouvoir attendre cinq ans avant qu'il soit examiné et que l'on détermine s'il est efficace. Mais l'argument que l'on fait vraiment valoir ici, c'est qu'il faut absolument protéger le premier dénonciateur. Par conséquent le projet de loi doit être parfait. Sommes-nous arrivés à ce stade en ce qui concerne le projet de loi C-11?

Mme Jacquie de Aguayo (conseillère juridique, Direction de la négociation collective, Alliance de la Fonction publique du Canada): J'attirerai votre attention sur le troisième paragraphe du préambule qui se lit comme suit : « que la confiance dans les institutions publiques ne peut que profiter de la création de mécanismes efficaces de dénonciation des actes répréhensibles et de protection des fonctionnaires dénonciateurs... »

Si l'intention du projet de loi est de confier l'application de la protection des dénonciateurs d'actes répréhensibles et la protection contre les représailles à un organisme qui n'a pas la confiance des fonctionnaires, vous vous tirez dans le pied. Vous obtiendrez le résultat contraire à ce que cherche précisément à accomplir le projet de loi, c'est-à-dire qu'il n'incitera personne à dénoncer des actes répréhensibles. Vous aurez torpillé le projet de loi dès le départ.

Ce dont vous avez besoin, c'est de la confiance des employés du secteur public. Je crois que le professeur Keyserlingk a répété, dans ses rapports annuels au Parlement et également dans son mémoire au comité, que c'est l'élément nécessaire pour assurer l'efficacité du processus de dénonciation et pour modifier la culture à la fonction publique. C'est maintenant qu'il faut le faire.

M. Joe Preston: Je tiens à vous remercier à nouveau d'être venue nous le dire.

Le président: Je vous remercie.

C'est maintenant le tour de Mme Thibault, suivie de M. Godbout.
[Français]

Mme Louise Thibault (Rimouski-Neigette—Témiscouata—Les Basques, BQ): Merci, monsieur le président.

Merci, madame Turmel, et merci à votre collègue. J'ai trois questions, si nous avons le temps: une sur la consultation, une sur la protection et une sur la concertation.

La première porte sur la consultation. J'imagine que vous avez consulté les membres de votre syndicat. Je voudrais que vous nous disiez brièvement de quelle façon vous l'avez fait, compte tenu de la définition que vous nous avez donnée, évidemment. Quelle a été la nature de cette consultation? Quels résultats avez-vous obtenus? Je comprends que ce que vous nous dites traduit le résultat de ces consultations, mais dites-nous quels mécanismes vous avez utilisés pour les consulter, afin qu'on puisse en tenir compte.

Mme Nycole Turmel: Je vais débiter par la consultation. On a consulté de deux façons. On a tenu compte de notre expérience en matière de plaintes et de situations où des membres avaient été affectés par la dénonciation. Dans certains cas, des personnes ont tenté de faire une dénonciation. Dans d'autres situations, il aurait dû y avoir dénonciation, mais les membres de notre syndicat ont eu peur et n'ont pas dénoncé. Nous avons donc utilisé ces expériences.

Notre deuxième façon de consulter, si vous vous rappelez bien, faisait partie de notre dernière ronde de négociation. Quand on prépare les demandes pour une ronde de négociation, on le fait par l'entremise d'un processus sur le plan local, le plus bas niveau—ou le plus haut niveau, selon la perception—de notre organisation, au moyen de conférences, etc. C'est alors la position que nous adoptons.

• (1235)

Mme Louise Thibault: Pour ce qui a trait à la protection, j'ai posé cette question à plusieurs témoins et je vais vous la poser à votre tour parce que je trouve que c'est un point très important. À mon avis, il y aura des cas où, compte tenu du lieu, de l'entité, du fait que c'est un petit groupe ou de la nature de la divulgation, peu importe que ce soit anonyme et que la personne soit protégée, il se pourrait qu'on connaisse l'identité de la dénonciatrice ou du dénonciateur.

Ne trouveriez-vous pas adéquat qu'il y ait, dans le projet de loi, une disposition explicite sur des mesures transitoires, comme nous en avons, par exemple, dans le cas des politiques de harcèlement? Une telle disposition permettrait de ne pas agir à rebours. Ainsi, si on savait que cela va se produire, on pourrait protéger la personne, quitte à lui offrir une mutation immédiate, un congé payé ou quoi

que ce soit. Il y aurait des mécanismes pour protéger la personne immédiatement plutôt que d'attendre qu'il se passe quelque chose et qu'elle soit une victime potentielle de représailles. Avez-vous fait des représentations à ce sujet?

Mme Nycole Turmel: Oui, effectivement, c'est une des difficultés que l'on peut rencontrer dans un endroit où il n'y a qu'une personne.

Mme Louise Thibault: Je pense à Rimouski. Il n'y a pas beaucoup de gens de Revenu Canada à Rimouski. S'ils sont quatre et que quelqu'un porte plainte, il ne s'écoulera pas beaucoup de temps avant que le dénonciateur soit identifié.

Mme Nycole Turmel: C'est vrai. Automatiquement, ces personnes sont identifiées et pointées du doigt. Bien souvent, cela sort même du bureau, comme on dit. À mon avis, il devrait donc y avoir une protection immédiate pour ces personnes. Par la suite, il faut surtout qu'il y ait un suivi et une implication automatique du syndicat. Les deux parties peuvent ainsi s'assurer que la personne est protégée. Devrait-on, dans un tel cas, la retirer de son milieu de travail? Probablement. Cela dépendrait du dossier.

Mme Louise Thibault: Est-ce que vous faites de l'accompagnement par le représentant syndical une condition sine qua non, madame Turmel, ou est-ce que la personne aurait le loisir de décider qui l'accompagnerait, advenant qu'elle choisisse d'être accompagnée dans sa démarche de dénonciation?

Mme Nycole Turmel: Nous souhaitons qu'il y ait une représentation, mais cela demeure toujours la décision de la personne. C'est la même chose dans tous nos dossiers.

Mme Louise Thibault: D'accord.

Pour ce qui a trait à la concertation, je le reconnais, vous êtes le plus grand syndicat. Il y en a évidemment d'autres qui représentent les fonctionnaires. Avez-vous eu, les syndicats, une concertation? Vous êtes vous entendus pour faire front commun dans vos représentations? Il se peut, à l'occasion, que des choses divergent dans vos points de vue, mais avez-vous convenu de faire front commun là où c'est possible de le faire? Est-ce une approche que vous avez utilisée ou que vous comptez utiliser?

Mme Nycole Turmel: Bien souvent, cette approche est faite par les employés qui font la recherche et qui se consultent entre eux pour la participation, ou par l'intermédiaire du Conseil national mixte, où il y a des discussions entre agents négociateurs. Dans ce dossier, j'essaie de me rappeler si on a eu une consultation formelle. Je ne le pense pas.

[Traduction]

Jacquie, vous aurez peut-être quelque chose à ajouter.

Mme Jacquie de Aguayo: Nous avons bien sûr rencontré des représentants d'autres syndicats lors de la préparation des mémoires portant sur le projet de loi C-25, à propos duquel les syndicats se sont rencontrés et ont adopté une position relativement solide et uniforme, je crois, qui préconise la création d'un organisme indépendant doté d'un financement suffisant pour enquêter sur les plaintes d'actes répréhensibles.

Dans ce cas en particulier, les consultations seraient plus informelles, mais nous avons bien sûr discuté avec le CTC et l'Institut professionnel de la fonction publique ainsi que d'autres syndicats de la fonction publique.

[Français]

Mme Louise Thibault: Est-ce qu'il me reste du temps?

[Traduction]

Le président: Il vous reste deux minutes.

[Français]

Mme Louise Thibault: Merci beaucoup.

Comment comptez-vous vous y prendre? J'aimerais parler brièvement d'un sujet auquel vous avez fait allusion dans votre allocution, madame Turmel. Il s'agit de toute la question de changement culturel. On reconnaît qu'il y a un besoin de changement culturel au sein de l'organisation qu'on appelle l'entité gouvernementale. De votre côté, l'entité qui y travaille, ce sont vos membres et ceux d'autres syndicats. De quelle façon vous y prenez-vous pour prendre part à ce changement culturel pour, si les critères que vous demandez sont respectés, donner confiance, afin que les gens le fassent de la façon la plus constructive possible? Comment entendez-vous participer à ce changement culturel avec les membres de votre syndicat?

• (1240)

Mme Nycole Turmel: Quand on a rencontré M. Keyserlingk, on lui a dit très clairement qu'on ne pouvait pas appuyer ouvertement la politique comme telle parce qu'il n'y avait pas de protection de prévue dans le cas d'une dénonciation ni quant à ce qui arriverait au dénonciateur par la suite. Il n'y avait de protection ni pour la poursuite ni pour la personne qui dénonçait.

Dans une situation où on se sent à l'aise face à un projet en vertu duquel les personnes sont protégées et en vertu duquel il y a une implication des syndicats, on comprend très bien que cela pourrait se faire par de la formation, de l'information et de la publicité visant à encourager cela. On le fait maintenant, on invite les gens à nous faire parvenir des enveloppes brunes. Ensuite, nous prenons la relève.

Néanmoins, s'il y avait une loi qui nous inspire confiance, on irait tout de suite de l'avant, conjointement avec l'employeur, aux paliers local, régional et national.

Mme Louise Thibault: Merci.

[Traduction]

Le président: Je vous remercie, madame Thibault.

Monsieur Godbout, suivi de M. Martin.

M. Marc Godbout (Ottawa—Orléans, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président.

[Français]

Bienvenue, madame Turmel, et félicitations pour votre entente de principe. C'est toujours réconfortant pour tout employeur de voir qu'on a pu en arriver à une entente avec ses employés.

Vous avez quand même clarifié plusieurs choses aujourd'hui. C'est assez intéressant. Un des aspects, évidemment, consiste à savoir où ces fameuses dénonciations devraient être déposées.

J'aimerais que vous répondiez à ma question en vous basant sur votre expérience. Peut-être votre collègue pourra-t-elle vous donner un coup de main. Je veux parler de la nature des dénonciations. On tient souvent pour acquis que ce sont des dénonciations relativement à certains aspects financiers ou contractuels. On me dit cependant qu'il y a plusieurs autres genres de dénonciations, notamment par rapport aux ressources humaines.

Je vous pose cette question parce que si on avait une petite idée du nombre de dénonciations par domaine, on pourrait peut-être déterminer auprès de qui ces dénonciations devraient être déposées.

Par exemple, on avait dit que cela ne devrait peut-être pas être déposé auprès de la présidente de la Commission de la fonction

publique, mais plutôt auprès de la vérificatrice générale. Or, les dénonciations ne portent pas seulement sur des questions du domaine financier, qui est une expertise de la vérificatrice générale.

D'après les renseignements que vous avez à l'heure actuelle, quels sont les types de dénonciations qui pourraient être faites en fonction de ce projet de loi, par rapport aux ressources humaines, à l'aspect contractuel ou à d'autres aspects?

Mme Nycole Turmel: Il y a bien souvent des situations qui relèvent du domaine des ressources humaines. Quand on a rencontré M. Keyserlingk, il nous a expliqué avoir aussi fait face à une approche où le personnel ou les membres que l'on représente étaient insatisfaits du milieu de travail. Il y avait des problèmes de relations de travail. M. Keyserlingk et son équipe ont donc retourné la personne visée à son poste et l'ont informée du processus à suivre.

De notre côté, nous avons eu des dossiers qui faisaient état de problèmes de mauvaise utilisation de l'argent. Il y a également d'autres situations. Peut-être Jacquie pourrait-elle en mentionner certaines.

[Traduction]

Mme Jacquie de Aguayo: C'est une question complexe parce qu'il peut y avoir toutes sortes d'éléments qui s'y rattachent—dans 70 p. 100 des cas, il peut s'agir d'un problème de relations de travail, et dans 30 p. 100 des cas, de représailles. Nous avons toujours maintenu qu'il ne faut pas essayer de décortiquer la nature de la plainte dès le départ. Il ne faut pas que cette obligation soit imposée aux particuliers, parce que cela les décourage de se manifester et de divulguer des actes répréhensibles.

Selon le processus envisagé par l'AFPC—et je crois que cela correspond au modèle envisagé par le professeur Keyserlingk—il s'agirait d'établir un organisme d'experts véritablement indépendant ayant la capacité de comprendre les subtilités de la dénonciation d'actes répréhensibles et de la façon dont les représailles peuvent être exercées en milieu de travail. L'organisme en question sera également au courant d'autres mécanismes de plaintes qui peuvent exister. Il sera en mesure de déterminer si l'enquête doit s'effectuer au sein de l'organisme même ou s'il convient mieux d'encourager le plaignant à envisager d'autres types de recours.

On en revient toujours à la question de changement de culture. Un aspect positif du projet de loi est la disposition prévoyant la sensibilisation en milieu de travail. Il s'agit d'un aspect fondamental de l'efficacité de tout projet de loi sur la dénonciation d'actes répréhensibles. Il faut que les employés soient conscients qu'ils agissent dans l'intérêt de la fonction publique lorsqu'ils dénoncent un acte répréhensible qu'ils croient correspondre à la définition de la loi. Tant que les fonctionnaires n'en seront pas conscients, nous continuerons de connaître tous les problèmes qui se posent lorsque l'on tâche d'assurer la protection de leur identité à cause de leur crainte de représailles. Ces deux éléments sont liés.

Il est possible que d'ici cinq à dix ans, lorsque nous aurons une loi véritablement efficace que l'on aura fini par adopter en milieu de travail, nous ne serons plus aux prises avec ce type de problèmes où l'on tâche de décortiquer à l'avance la nature de la plainte. C'est la raison pour laquelle nous devons en améliorer l'efficacité dès maintenant. Nous devons nous assurer que les fonctionnaires peuvent décider à qui s'adresser pour déposer une plainte, et qu'ils ne sont pas obligés de subir une analyse juridique très poussée des aspects qui pourraient restreindre les mécanismes de recours à leur disposition. Il faudrait simplement les encourager à se manifester dans l'intérêt public, et alors le processus de sensibilisation, le code de conduite et tout autre mécanisme qui pourrait être prévu par le projet de loi nous permettront de nous assurer que la plainte est acheminée dans le système si cela est nécessaire.

• (1245)

M. Marc Godbout: Je ne suis pas en désaccord avec ce que vous dites. Tout ce que je dis c'est que si nous étudions la nature des délibérations en général, cela nous permettrait de mieux comprendre à qui on pourrait s'adresser.

Vous avez recommandé que l'on s'adresse au commissaire à l'intégrité. À votre connaissance, ce commissaire dispose-t-il à l'heure actuelle des outils nécessaires pour s'occuper de toutes ces délibérations?

Mme Jacquie de Aguayo: Non. Il a besoin d'un financement accru, d'un organisme indépendant et d'un effectif. Quel que soit le commissaire à l'intégrité qui sera nommé—et l'Alliance a beaucoup apprécié ses contacts avec M. Keyserlingk—je crois que le message que l'on veut transmettre au comité cet après-midi, c'est qu'il nous faut un organisme réellement indépendant. Le Bureau de l'intégrité de la fonction publique, tel qu'il existe aujourd'hui, est un exemple dont nous pouvons nous inspirer.

M. Marc Godbout: J'ai une minute de plus et je veux parler de protection. J'ai parlé aux membres de ma circonscription—et c'est un aspect qui les préoccupe beaucoup et qui me préoccupe aussi. Bien sûr, nous voulons tous une loi parfaite, mais ce n'est pas toujours possible.

Pourriez-vous me donner plus de précisions sur les types de protection qui pourraient être prévus en modifiant la loi existante, pour s'assurer que ces personnes sont pleinement protégées?

Mme Jacquie de Aguayo: Parmi les aspects que nous avons retenus, nous considérons que l'éducation jouera certainement un rôle très important en matière de protection à long terme.

Lorsque quelqu'un veut déposer une plainte, il faut prévoir des mécanismes qui assurent une protection pleine et entière contre les représailles. Cela signifie non seulement que le mécanisme de plainte soit très clair et très rapide, mais aussi que les recours prévus soient complets—et nous avons de graves réserves au sujet du libellé des dispositions du projet de loi concernant les recours. Autrement dit, il faut que ces dispositions prévoient que quelle que soit l'instance qui est saisie de la plainte, elle doit avoir le pouvoir de rétablir la personne dans le poste qu'elle occupait avant de faire l'objet de représailles.

Le projet de loi, tel qu'il est libellé à l'heure actuelle, énumère certains recours qui peuvent être assurés mais ne renferme pas des termes très importants comme « y compris mais sans exclure ». Il faut que ces conseils possèdent les pleins pouvoirs discrétionnaires leur permettant de protéger les employés, parce que si les employés pensent qu'ils disposent de recours dans certains cas mais pas dans d'autres... N'oublions pas que nous passons souvent beaucoup plus de temps au travail qu'avec notre propre famille, et être ostracisés, ne

plus recevoir de courriel, ne plus être invités à des réunions d'information sur la façon dont le travail sera attribué, constituent autant d'aspects très importants de notre travail.

Si l'on a l'impression que les recours mis à la disposition des fonctionnaires qui font l'objet de représailles ne seront pas suffisamment complets pour les protéger à long terme, alors une fois de plus nous avons échoué.

Le président: Avez-vous quelque chose à ajouter très brièvement, madame Turmel?

[Français]

Mme Nycole Turmel: En ce qui a trait aux fonds pour les opérations, je voudrais seulement ajouter que si on veut s'assurer que le programme fonctionne, particulièrement au cours des premières années, il faudra que la formation soit faite et que l'on soit prêt à répondre aux questions, à placer le programme dans son contexte, et avoir une bonne approche.

• (1250)

[Traduction]

Le président: Je vous remercie.

Monsieur Martin, suivi de M. Poilievre.

M. Pat Martin (Winnipeg-Centre): Je vous remercie, monsieur le président.

Je tiens à vous remercier toutes deux d'être ici.

Nous nous sommes livrés au même exercice lors de la dernière législature, avec la version précédente d'un projet de loi sur les dénonciateurs qui a été condamnée à l'unanimité par pratiquement tous ceux qui connaissent un tant soit peu ce sujet. À l'époque, on a considéré qu'il était préférable pour les fonctionnaires qu'il n'y ait pas de projet de loi sur la dénonciation.

Vos propos m'inquiètent beaucoup parce que selon le projet de loi C-11, si un employé craint de faire l'objet de représailles quelconques ou d'être persécuté pour avoir divulgué des actes répréhensibles, les recours dont il dispose peuvent certainement être longs et compliqués—déposer une plainte par l'intermédiaire du Conseil canadien des relations industrielles, ce qui peut prendre 18 mois ou deux ans pour qu'elle soit entendue en arbitrage, comme nous le savons—tandis que les sanctions disciplinaires à l'endroit de l'employé qui fait de fausses allégations peuvent être prises rapidement. Il existe donc un déséquilibre qui m'incite à croire que la situation actuelle des employés est préférable à celle qui existerait si le projet de loi C-11 était adopté.

N'avez-vous pas une lettre du président du Conseil du Trésor qui indique que dans l'intervalle, on accordera une forme d'arbitrage quelconque aux employés qui se trouvent dans cette situation? Existe-t-il un document ou une entente de ce genre avec le Conseil du Trésor?

Mme Jacquie de Aguayo: J'ai lu cette lettre il y a quelques semaines, mais si je me souviens bien, elle dit simplement que le président du Conseil du Trésor interviendra si on lui communique toute allégation de représailles dans l'intervalle. On n'y prévoit pas précisément le recours à l'arbitrage, si je me souviens bien—mais je peux me tromper.

Nous convenons que les recours tels qu'ils sont formulés dans le projet de loi présentent certaines difficultés et nous nous excusons à nouveau de ne pas avoir préparé de mémoire et proposer certains changements au libellé susceptible d'apporter des améliorations. Cependant, nous préconisons depuis longtemps l'accès au recours, un point c'est tout, dans la mesure où il existe des commissions du travail qui utilisent des procédures accélérées. Nous recommandons entre autres au comité que ces conseils ou ces commissions soient expressément habilités à accélérer les procédures et que les particuliers aient accès au recours de leur choix. Le projet de loi renferme certaines interdictions assez déconcertantes à propos de l'arbitrage.

Je sais que le professeur Keyserlingk est d'avis qu'il devrait y avoir un guichet unique et, quel que soit le tiers indépendant qui mène une enquête, il devrait être en mesure de s'occuper de la plainte de représailles. Nous n'avons aucune objection à cette proposition à condition qu'il s'agisse d'une instance entièrement indépendante et qui dispose de fonds suffisants. Cependant, l'Alliance considère que chaque employé devrait une fois de plus pouvoir choisir, parce que si l'objectif visé est de changer la mentalité, il faut que les employés puissent recourir à des mécanismes qui les rassurent. Ils devraient pouvoir exercer le choix d'être représentés par leur syndicat.

M. Pat Martin: Pour revenir à l'aspect le plus fondamental aux yeux des profanes qui nous regardent peut-être, ceux qui ne sont pas vraiment des experts, c'est l'endroit où ce bureau sera logé. Il semble que jusqu'à présent, la seule personne au pays qui est fermement convaincue que ce nouveau bureau devrait être logé à la Commission de la fonction publique est le président du Conseil du Trésor. Nous ne pouvons trouver personne d'autre de cet avis. La présidente de la Commission de la fonction publique a des doutes à ce sujet et n'a pas recommandé qu'il fasse partie de son organisme. En fait, elle pensait qu'il serait préférable que ce bureau relève de la vérificatrice générale.

Simplement pour que cela soit bien clair dans l'esprit de tous ceux qui pourraient nous écouter, le plus important syndicat au pays considère que la Commission de la fonction publique est probablement le troisième choix dans votre ordre de préférence. Vous préféreriez qu'il s'agisse d'un commissaire indépendant, comme le bureau de M. Keyserlingk, mais qui possède des pouvoirs plus étendus, un financement accru, etc. Votre deuxième choix serait sans doute le bureau du vérificateur général et la Commission de la fonction publique se classe bon troisième. Est-ce que cela correspond assez bien à ce que nous avons entendu?

• (1255)

Mme Nycole Turmel: Je dirais que oui. Nous avons aussi dit—et cela fait partie de notre mémoire—que ce bureau doit relever du Parlement. À nos yeux, cela est également clair.

Pourquoi opter pour un deuxième choix quand tout le monde dit qu'il devrait s'agir d'un organisme indépendant. Pourquoi ne pas prendre la bonne décision immédiatement? C'est la question que je me pose et c'est ainsi que je réagis. Pourquoi essayer de procéder autrement et constater après coup, comme nous l'avons dit, cinq ans plus tard, que ce n'était pas la bonne façon de procéder, que nous avons opté pour le deuxième choix qui dans les faits n'en demeurerait pas moins le mauvais choix? Donc il faut opter pour le premier choix immédiatement.

M. Pat Martin: La seule raison qui selon moi peut expliquer pourquoi ils insistent pour que ce bureau relève de la Commission de la fonction publique, c'est que l'on pourra économiser de l'argent si personne ne se manifeste et ne dépose de plainte. Il sera inutile de

faire enquête et ce ne sera donc pas coûteux pour le gouvernement. C'est le seul raisonnement possible qui me paraît plausible parce que tous les spécialistes de la question semblent recommander que ce bureau ne relève pas de la Commission de la fonction publique.

Mme Jackie de Aguayo: Ce que l'on a fait valoir en réponse à des questions de ce genre, c'est que si un mécanisme approprié de dénonciation des actes répréhensibles avait existé, le présent gouvernement aurait pu économiser des milliers sinon des milliards de dollars et éviter le gaspillage des ressources gouvernementales, qu'il s'agisse du gâchis de milliards de dollars ou du scandale des commandites. Des enquêtes sont en cours afin de déterminer dans quelles mesures l'argent du gouvernement et du contribuable a été mal dépensé. Bien entendu, il s'agit d'une hypothèse, mais à notre avis, si des mécanismes appropriés avaient été instaurés pour permettre à des particuliers de se manifester...

Et cela soulève également la question de l'ampleur. Devrions-nous inclure les travailleurs du secteur privé dans ce projet de loi? La réponse doit sûrement être oui, parce que des employés de diverses agences de publicité au Québec auraient peut-être voulu dénoncer certains agissements qu'ils considéraient répréhensibles. Nous voulons un projet de loi d'une très grande portée et il ne faut sûrement pas invoquer l'argent comme excuse, compte tenu de l'argent qui a été perdu et compte tenu des excédents budgétaires.

Le président: Je vous remercie, monsieur Martin.

Il nous reste très peu de temps.

Monsieur Poilievre et monsieur Scarpaleggia, vous pouvez chacun avoir cinq minutes.

[Français]

M. Pierre Poilievre (Nepean—Carleton, PCC): Je remercie nos témoins. Plusieurs fonctionnaires habitent dans ma circonscription, à Ottawa. En ce qui concerne la protection des dénonciateurs, mes commettants me disent toujours qu'il y a un principe sur lequel il ne peut y avoir aucun compromis: l'agence qui aura cette fonction devra être totalement indépendante. Or, sur ce principe, je vous félicite pour votre travail. Mes collègues ont déjà parlé de cette question, alors je vais changer de sujet un peu.

Vous nous avez dit que vous pensiez que le secteur privé devrait être couvert par ce projet de loi. Parlez-vous du secteur privé en entier ou seulement des entreprises qui travaillent directement avec le gouvernement, comme les entreprises de publicité impliquées dans le scandale des commandites? Est-il question de toutes les entreprises du secteur privé ou uniquement des entreprises qui travaillent directement avec le gouvernement?

[Traduction]

Mme Jackie de Aguayo: Oui, ce serait toute entreprise ou tout employé du secteur privé qui traite avec le gouvernement fédéral ou le secteur public tel qu'il est défini dans le projet de loi, donc l'ensemble du secteur public. Il faudrait que ces personnes soient protégées si elles disposent de renseignements qui concernent l'intérêt du secteur public fédéral et le fonctionnement de la fonction publique.

[Français]

M. Pierre Poilievre: Donc, toutes les entreprises au pays seraient couvertes par ce projet de loi.

[Traduction]

Mme Jacquie de Aguayo: Nous sommes en train de parler de particuliers, il s'agirait donc d'un particulier qui communique de l'information concernant un acte répréhensible dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

[Français]

M. Pierre Poilievre: D'accord. Je comprends.

[Traduction]

Donc, ils ne peuvent pas simplement déposer de plaintes à propos de ce qui se passe dans leur propre entreprise.

● (1300)

Mme Jacquie de Aguayo: Non, cela serait difficile à faire pour le gouvernement fédéral et les provinces. Je pense que vous en entendriez parler.

M. Pierre Poilievre: Je tenais simplement à m'en assurer.

Je considère que votre proposition est excellente. Je pense que nous devrions proposer un amendement en ce sens au projet de loi.

Quels sont les changements qui devront être apportés au mandat, aux pouvoirs et aux ressources dont dispose le bureau de M. Keyserlingk pour qu'il ait le contrôle de ce porte-feuille?

Mme Nycole Turmel: Nous aimerions traiter de cet aspect dans notre mémoire. À nos yeux, il est clair qu'une formation s'impose. J'ai abordé brièvement la question, mais nous pourrions en traiter de façon plus détaillée dans notre mémoire parce qu'il s'agit d'une vaste question.

M. Pierre Poilievre: Je pense que c'est très important, parce que vous avez tout à fait raison. L'agent de l'intégrité pour la fonction publique devrait se voir accorder le mandat, le financement et les ressources dont il a besoin pour s'acquitter de cette tâche.

Ce qui m'intéresse dans l'immédiat et compte tenu d'où j'en suis dans cette discussion, comment devons-nous procéder? Quelles sont les mesures nécessaires que nous devons prendre pour que cela se fasse? Nous aimerions beaucoup recevoir vos commentaires à ce sujet.

Enfin, j'aimerais aborder une question qui se rattache à la protection des dénonciateurs, c.-à-d. les récompenses accordées aux dénonciateurs qui permettent d'économiser des fonds publics importants grâce à leurs dénonciations. À votre avis, faudrait-il prévoir des récompenses quelconques—que l'on plafonnerait peut-être pour que cela ne soit pas trop coûteux—pour reconnaître le risque que prend un dénonciateur lorsqu'il dénonce un acte répréhensible?

Mme Nycole Turmel: Pour l'Alliance, il est clair qu'il ne faut pas récompenser quelqu'un qui fait correctement son travail. On peut améliorer les salaires, les conditions de travail, des choses de ce genre, mais nous nous sommes toujours opposés à toute forme de primes. C'est un principe que nous avons toujours maintenu. Donc, dans le cas qui concerne les récompenses dont vous parliez, je m'y opposerais. C'est ma réaction. Si vous êtes au courant d'un acte répréhensible, vous le dénoncez. Si vous offrez des récompenses, cela risque de donner lieu à toutes sortes de plaintes et cela nuira alors au processus.

M. Pierre Poilievre: Une très brève question : le projet de loi protège les dénonciateurs qui dénoncent des actes répréhensibles, du moins c'est ce qu'il est censé faire. Ne croyez-vous pas que dénoncer les actes répréhensibles devrait être non seulement un droit mais une obligation?

Mme Nycole Turmel: Cela dépend, parce que si vous en faites une obligation, quelle est la définition d'obligation? Dès que vous inscrivez cette définition dans la loi, est-ce que certains gestionnaires ou certains cadres supérieurs s'en prendront à un employé qu'ils soupçonnent d'être au courant d'une chose qu'il n'a pas dénoncée? J'aurais donc certaines réserves à cet égard.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Poilievre.

Monsieur Scarpaleggia, pour les cinq dernières minutes qu'il nous reste environ.

M. Francis Scarpaleggia (Lac-Saint-Louis, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président. Je serai bref parce que je sais que la réunion touche à sa fin.

De toute évidence, cette question n'a rien de scientifique puisqu'il n'existe pas de solution parfaite et définissable. Cela relève en fait de la science sociale. À votre avis, le coût devrait-il être un facteur dont on tient compte lorsque l'on cherche à établir le système idéal, ou, compte tenu de l'importance de divulguer des actes répréhensibles, le coût devrait-il toujours être le dernier facteur dont on tient compte?

Mme Jacquie de Aguayo: C'est peut-être une question-piège.

M. Francis Scarpaleggia: Peut-être.

Mme Jacquie de Aguayo: Étant donné que nous parlons du Parlement, le coût est toujours un facteur pour le Parlement parce que de toute évidence, vous devez rendre des comptes au public de nombreuses façons différentes, y compris la façon dont vous établissez votre budget. Cependant, compte tenu du préambule que renferme le projet de loi et compte tenu du fait que vous tâchez d'encourager la dénonciation d'actes répréhensibles, non seulement pour faire en sorte que le public ait confiance dans l'intégrité de la fonction publique mais aussi pour économiser de l'argent à long terme, parce que l'on découvrira ce genre d'agissements avant qu'ils prennent des proportions démesurées, dans ces circonstances, compte tenu du contexte, compte tenu de l'historique, compte tenu du type d'enquêtes publiques qui se déroulent à l'heure actuelle, j'aurais de la difficulté à comprendre comment invoquer le prétexte du coût pour ne pas établir d'organisme indépendant.

M. Francis Scarpaleggia: Je ne parlais pas d'établir un organisme indépendant. Je demandais si le coût devait être un facteur pour ce qui est de déterminer le système idéal.

Madame Turmel, je suis sûr que vous avez largement consulté vos membres sur cette question. Il ne fait aucune doute que vous entretenez des liens très étroits avec vos membres et je suis sûr que vous avez tenu de nombreuses consultations et que vous réfléchissez à cette question depuis longtemps. Avez-vous fait un sondage auprès de vos membres en leur proposant différents scénarios qu'ils pourraient accepter? Par exemple, avez-vous demandé à vos membres s'ils considéreraient acceptable que ce nouvel organisme indépendant fasse partie du Bureau du vérificateur général? Pouvez-vous me dire honnêtement que vous êtes persuadée que vos membres s'opposeraient à une telle idée?

● (1305)

Mme Nycole Turmel: Je ne répondrai ni par oui ni par non à cette question. La position qu'ils ont adoptée dans le cadre de la négociation collective de même qu'à l'occasion de leur congrès, c'est qu'il devrait s'agir d'une partie indépendante. Nous n'avons pas...

M. Francis Scarpaleggia: Mais le vérificateur général est indépendant.

Mme Nycole Turmel: D'accord, mais il doit quand même faire rapport au Parlement.

M. Francis Scarpaleggia: Mais vous voulez que ce nouvel organisme fasse rapport au Parlement, n'est-ce pas?

Mme Nycole Turmel: Oui, pour nous il est clair que cet organisme doit faire rapport au Parlement. Mais ce que nous disons, c'est qu'en fonction de l'expérience que nous avons de la Commission de la fonction publique, le Bureau du vérificateur général n'est pas l'endroit indiqué. Dans notre présentation, nous avons indiqué que certains avaient envisagé la possibilité que ce bureau relève du vérificateur général. Nous avons dit qu'à titre de solution de rechange, il pourrait relever du vérificateur général mais notre position demeure la même, à savoir qu'il doit s'agir d'une partie indépendante. C'est la position que nous avons adoptée avec le temps.

M. Francis Scarpaleggia: Je vous remercie de votre réponse.

Le président: Je tiens à vous remercier toutes deux d'être venues ici aujourd'hui.

Vous avez parlé d'un mémoire. Quand le comité pourra-t-il le recevoir?

Mme Jacquie de Aguayo: Au plus, dans une semaine ou deux, je crois. Est-ce trop long?

Le président: Non, c'est très bien. Merci beaucoup. Je vous en suis vraiment reconnaissant. Nous avons hâte de recevoir votre mémoire.

Nous avons un rappel au Règlement de M. Szabo.

M. Paul Szabo (Mississauga-Sud, Lib.): Monsieur le président, certains membres du comité n'ont pas eu l'occasion de parler à nos témoins. Comme nous n'avons pas reçu ses commentaires à l'avance, j'aimerais proposer que nous convoquions à nouveau Mme Turmel peut-être en même temps que nous accueillerons à nouveau Mme Barrados.

Il s'agit d'une question trop importante qui mérite plus d'une heure de débat. J'aimerais beaucoup connaître l'opinion de l'Alliance une fois que nous aurons entendu le témoignage de certains employés, ainsi que des sociétés d'État. Je crois que cela serait très utiles.

Le président: Oui, je crois que la greffière en a pris note et je crois que nous en discuterons à la prochaine réunion du comité de direction.

Merci beaucoup.

La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

Published under the authority of the Speaker of the House of Commons

Aussi disponible sur le réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

Also available on the Parliamentary Internet Parlementaire at the following address:

<http://www.parl.gc.ca>

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.