



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 021 • 1^{re} SESSION • 38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 17 février 2005

—
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 jeudi 17 février 2005

• (1535)

[Traduction]

Le vice-président (M. Paul Szabo (Mississauga-Sud, Lib.)): Conformément à l'ordre de renvoi du lundi 18 octobre 2004, le comité se réunit pour étudier le projet de loi C-11, Loi prévoyant un mécanisme de dénonciation des actes répréhensibles et de protection de dénonciateurs dans le secteur public.

Cet après-midi, nous sommes heureux d'accueillir deux groupes de témoins. Le premier groupe que nous allons entendre est la Société Radio-Canada, un très important témoin. Comme vous le savez, mesdames et messieurs, la question a été soulevée la dernière fois que nous avons étudié ce projet de loi, et elle se pose à nouveau. La question est importante, et nous sommes certainement impatients d'entendre les témoins de la Société Radio-Canada.

Nous accueillons M. Pierre Nollet, vice-président, avocat-conseil et secrétaire général, ainsi que M. Steven Guiton, directeur général, Stratégie et relations gouvernementales.

Messieurs, soyez les bienvenus. Nous sommes impatients de vous entendre et je suis sûr que les membres du comité auront des questions à vous poser.

Vous avez la parole.

[Français]

M. Pierre Nollet (vice-président, avocat-conseil et secrétaire général, Société Radio-Canada): Monsieur le président, je vous remercie de nous avoir invités à nous présenter devant le comité pour traiter de la dénonciation d'actes répréhensibles, et en particulier de la protection des personnes qui dénoncent de tels actes. Il ne fait aucun doute que la situation a grandement évolué depuis mai dernier, alors que nous nous présentions devant ce comité pour vous faire part de la position de CBC/Radio-Canada à l'égard de ce qui était à ce moment-là le projet de loi C-25.

Nous vous remercions donc de nous avoir donné l'occasion d'exprimer notre avis sur le projet de loi C-11.

CBC/Radio-Canada adhère totalement aux principes de ce nouveau projet de loi, comme elle adhérerait également à ceux de l'ancien projet de loi C-25.

[Traduction]

CBC/Radio-Canada appuie l'idée qu'il est tout aussi nécessaire de protéger les personnes qui dénoncent des actes répréhensibles que de mettre en place des mécanismes adéquats pour assurer la transparence, la responsabilisation, la responsabilité financière et le respect de l'éthique.

Dans son libellé actuel, le projet de loi C-11 reconnaît le rôle essentiel que jouent les organismes publics, et notamment CBC/Radio-Canada, au sein de la démocratie parlementaire canadienne et l'importance qu'il y a d'assurer la confiance du public en l'intégrité des personnes à son service.

Nous avons constaté que l'on a tenu compte de notre opinion et de nos réticences à l'égard de l'ancien projet de loi C-25 lors de la planification, de l'élaboration et de la rédaction de ce nouveau projet de loi qui est maintenant présenté au comité pour examen et nous vous en remercions.

[Français]

Cela étant dit, nous voulons faire aujourd'hui le point avec vous sur les activités que nous avons menées depuis que nous nous sommes présentés devant vous en mai dernier. Nous voulons également vous faire part de notre point de vue sur la formulation utilisée dans certains passages du projet de loi C-11.

Lors de notre dernière comparution, CBC/Radio-Canada s'était engagée devant ce comité à mettre en place une politique sur la dénonciation des actes répréhensibles qui serait conforme aux objectifs du gouvernement.

Depuis lors, la société a tenu son engagement. Avant même que le projet de loi ne soit déposé, le conseil d'administration a adopté une politique institutionnelle sur la divulgation interne d'information concernant des actes répréhensibles liés au travail. Nous avons rencontré les syndicats à deux reprises, soit avant et après l'adoption de la politique par le conseil d'administration. Les employés ont été avisés de l'adoption de la politique en novembre dernier. La mise en oeuvre de cette politique est en cours et les employés ont été informés que les politiques et lignes directrices de la société pourraient au besoin être modifiées pour respecter les exigences de la loi.

La politique de CBC/Radio-Canada prévoit la possibilité d'un processus de dénonciation au superviseur de l'employeur, au dirigeant de la société qui a la responsabilité de cette politique, en l'occurrence celui qui est devant vous, ou à un agent indépendant nommé par le conseil d'administration. Le processus est confidentiel. L'Organisation des services partagés, qui a été mise sur pied par la société afin de promouvoir l'efficacité des services informatiques, ressources humaines et finances, s'est vu accorder le mandat de mettre sur pied le soutien administratif pour le service de dénonciation, de mettre en place les protections nécessaires pour assurer la confidentialité, et également de communiquer aux autorités concernées les rapports d'activité.

Le comité de vérification du conseil d'administration de la société supervise le processus. Il est composé entièrement de membres indépendants de la gérance et du gouvernement. Au besoin, des enquêtes sont menées, soit par le service juridique de la société, soit par l'agent indépendant, qui pourra obtenir l'aide du vérificateur interne qui est au service d'une firme comptable externe reconnue.

La politique garantit qu'aucun employé ne subira de représailles pour avoir dénoncé un acte répréhensible. La politique ne crée pas de nouvelles mesures disciplinaires dans le cas d'un employé qui effectuerait une dénonciation de mauvaise foi.

[Traduction]

Depuis le début, CBC/Radio-Canada a cherché à maintenir un certain équilibre entre l'appui inébranlable qu'elle accorde aux principes de ce projet de loi et son besoin d'assurer son indépendance en matière de journalisme, de créativité et de programmation, conformément aux principes de la Loi sur la radiodiffusion.

CBC/Radio-Canada souhaite que la dénonciation d'actes répréhensibles n'empêche pas ses journalistes de faire toute la lumière sur de tels actes. Cette demande primordiale a été prise en compte dans la révision du projet de loi. L'article 18 du projet tente de refléter ce principe.

Pour plus de clarté, le projet de loi devrait faire référence aux principes de liberté d'expression et d'indépendance en matière de journalisme dont fait état la Loi sur la radiodiffusion. Nous vous proposons un texte qui va dans ce sens en annexe 1, texte que nous avons remis à la greffière.

De la même façon, l'article 32, qui porte sur le traitement des demandes par le président de la Commission de la fonction publique, tente en quelque sorte de protéger la liberté de la presse. Le concept de « perturbation induite de la collecte et de la diffusion de nouvelles et d'informations » n'existe pas en droit. Pour cette raison, nous vous suggérons de le remplacer par un concept tiré de la Loi sur la radiodiffusion. Il serait préférable d'utiliser le concept prévu à l'article 46.5 de la Loi sur la radiodiffusion qui souligne l'étendue de la « liberté d'expression » et « d'indépendance » en matière de journalisme. À l'annexe 1, vous trouverez le libellé que nous proposons.

• (1540)

[Français]

Conformément à l'article 5, le Conseil du Trésor doit établir un code de conduite applicable au secteur public fédéral. D'autre part, l'article 6 stipule que les administrateurs généraux des ministères et organismes fédéraux peuvent également mettre en place un code de conduite qui leur soit propre et qui réponde à leurs besoins, à la condition que ce code respecte les dispositions du Conseil du Trésor.

Étant donné que CBC/Radio Canada a déjà mis en place un code de conduite pour gérer le rendement quotidien de ses employés tout en tenant compte de ses spécificités, nous aimerions que la loi précise davantage à quel code se référer selon les circonstances.

Finalement, nous aimerions que le législateur précise ce qu'il entend par « agents négociateurs » au paragraphe 5(3) en ce qui a trait à l'élaboration du code du Conseil du Trésor, dont la portée est plus large. Bien sûr, nous aimerions être consultés si un autre code de conduite devait s'appliquer à la société. Le terme « agents négociateurs » vise généralement les syndicats, pas les employeurs, et, à notre avis, nous exclurait de la négociation ou de la consultation.

Mes rencontres annuelles avec le Bureau du vérificateur général et mes autres collègues de diverses sociétés de la Couronne me convainquent que la Société Radio-Canada jouit d'une solide réputation au sein des sociétés de la Couronne du fait que ses normes de régie d'entreprise sont avant-gardistes. Nous sommes constamment à l'affût de ce qui se fait dans ce domaine, et il nous importe que les Canadiens soient en mesure de nous accorder leur confiance. Nous espérons vous en avoir fait la démonstration aujourd'hui.

Je remercie encore une fois le comité de nous avoir invités et de nous avoir donné l'occasion de participer à l'élaboration de ce projet de loi.

[Traduction]

Je suis certain que le projet de loi C-11 peut répondre à notre objectif commun d'assurer la transparence, la responsabilisation, la responsabilité financière et le respect de l'éthique sans empêcher les journalistes de CBC/Radio-Canada de faire la lumière sur les actes répréhensibles, et sans porter atteinte de façon induite à l'indépendance en matière de créativité, de journalisme et de programmation dont nous avons besoin pour pouvoir remplir notre mandat à titre de radiodiffuseur public national au service de tous les Canadiens.

Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Paul Szabo): C'est tout pour l'exposé.

Monsieur Guiton, avez-vous quelque chose à ajouter, ou voulez-vous que nous passions directement aux questions?

M. Steven Guiton (directeur général, Stratégie et relations gouvernementales, Société Radio-Canada): Nous pouvons passer directement aux questions.

Merci.

M. Paul Szabo: C'est bien.

Monsieur Preston, vous avez la parole.

M. Joe Preston (Elgin—Middlesex—London, PCC): Merci beaucoup.

Dans votre déclaration, vous demandez d'être exempté de l'application du projet de loi C-11 en raison du système indépendant de protection des dénonciateurs que vous avez mis en place pour vos employés, ou demandez-vous que le projet de loi C-11 serve de complément au programme que vous avez instauré?

M. Pierre Nollet: En fait, nous ne demandons probablement ni l'un ni l'autre. Nous ne demandons pas d'exemption, pour être précis. Nous ne demandons pas non plus de traitement spécial.

Ce que nous avons fait, c'est de remplir la promesse que nous avions faite au comité. Le projet de loi n'est pas encore adopté. Pourtant, nous voulions montrer que nous tenions parole, c'est-à-dire que nous voulons que ce processus fonctionne. Nous voulons avoir la capacité de bénéficier de ce processus. Nous voulons que les employés soient aussi protégés. Par conséquent, nous sommes disposés à travailler quoi qu'il arrive. Si le projet de loi n'est pas immédiatement adopté, notre politique sera en place. Quand le projet de loi sera adopté, nous adapterons notre politique pour tenir compte de ce que sera alors le projet de loi.

Nous ne demandons aucun traitement spécial. La seule chose que nous proposons dans les amendements que nous soumettons ici, c'est la clarté. Rien d'autre. Nous croyons avoir le même objectif. Les amendements apportés à l'ancien projet de loi font que nous disposons maintenant de ce nouveau projet de loi, qui je crois a produit l'effet que nous voulions obtenir au départ. C'est une question de... [Note de la rédaction : Difficultés techniques].

M. Joe Preston: Il ne s'agit donc que d'améliorer la formulation. Vous aimiez l'amendement qui avait été proposé et qui s'appliquait spécifiquement à CBC/Radio-Canada.

Puis-je vous poser quelques questions au sujet de votre système interne de protection des dénonciateurs? Vous avez dit que vous aviez mis un certain temps, évidemment, à le concevoir. Vous en avez discuté avec les unités de négociation avec lesquelles vous traitez pour connaître leur opinion sur ce qui à leur avis pourrait fonctionner. Pourrais-je avoir des précisions? Est-ce un produit interne ou est-ce un produit qui vient de l'externe? Est-ce totalement interne?

• (1545)

M. Pierre Nollet: Je dirais sans doute que c'est un produit interne à 98 p. 100. Le seul élément externe est l'officier indépendant, élément additionnel que nous avons ajouté au système pour le rendre à la fois plus crédible et suffisamment indépendant pour assurer une surveillance et une possibilité de transparence sans intervention de la gestion interne, si l'on peut dire.

M. Joe Preston: Il faut assurer cette perception. Il doit y avoir un officier indépendant à qui vos employés puissent s'adresser, quelqu'un qui ne donne pas l'impression qu'il va immédiatement aller voir le conseil d'administration ou quelqu'un d'autre pour exposer le problème en question.

Vous avez dit qu'en cours d'élaboration de ce plan vous vous êtes entretenus avec toutes les unités de négociation, vous avez discuté avec les groupes d'employés, et vous avez conçu un programme que vous estimiez applicable. Je vous en félicite. Il semble toutefois que ce ne soit pas le cas du ministère qui a rédigé le présent projet de loi. Il n'y a rien de tel que de s'adresser à ses unités de négociation pour obtenir de l'information sur la façon dont on pourrait concevoir un programme qui fonctionnera.

Vous demandez des précisions sur deux ou trois choses ici. C'est inclus dans votre mémoire. Pouvez-vous expliquer succinctement, ou très précisément, pourquoi l'ajout de l'expression dont vous parlez garantirait une meilleure protection ou rendrait le libellé plus précis?

M. Pierre Nollet: Au fond, ce que j'essaie d'obtenir... Nous voulons que toute exemption contenue dans le projet de loi tienne compte du fait que nous sommes une entité journalistique ou une entité qui bénéficie d'une certaine indépendance du fait même du principe de la liberté d'expression. Malheureusement, il n'est pas question de « liberté d'expression » comme telle dans le projet de loi.

Je dis que puisque c'est un concept bien connu, puisqu'il en est question dans les tribunaux un peu partout, pourquoi ne pas simplement employer ce concept dans le cas de CBC/Radio-Canada? La Loi sur la radiodiffusion contient une disposition précise qui mentionne « dans l'exécution de sa mission... et des pouvoirs ». C'est donc seulement dans cette optique évidemment, et c'est bien, et c'est ce que dispose déjà la Loi sur la radiodiffusion.

M. Steven Guiton: C'est aussi pour éviter d'utiliser des termes différents pour dire la même chose. La formule existe déjà dans la Loi sur la radiodiffusion, alors pourquoi ne pas simplement l'emprunter?

M. Joe Preston: Vous ne demandez pas une exclusion générale. C'est très spécifique selon cet amendement, la seule disposition, l'article 18, je pense. Vous demandez simplement de simplifier la formulation pour qu'on reprenne la tournure couramment employée dans votre secteur d'activité?

M. Pierre Nollet: Ce qu'on dit dans le projet de loi s'applique essentiellement à la diffusion de nouvelles et d'informations. Nous comprenons tous l'objectif. C'est ce que nous faisons, diffuser des nouvelles. Mais en droit le concept se traduit par liberté d'expression ou liberté d'information. Je demande simplement pourquoi nous ne

nous reporterions pas au concept employé en droit? C'est tout, rien d'autre.

M. Joe Preston: Très bien. Excellent.

Votre plan de protection des dénonciateurs à CBC/Radio Canada est déjà en place? Il fonctionne?

M. Pierre Nollet: Il est en place. Il vise 7 000 employés. Plusieurs centaines de gestionnaires. La politique fonctionne de telle manière qu'on dispose en fait de divers modes de communication des faits. On peut s'adresser à son superviseur, on peut s'adresser au cadre supérieur, et on peut s'adresser à l'officier indépendant. Si on décide de ne pas s'adresser au superviseur, parce que cela le concerne d'une manière quelconque, on peut s'adresser à moi ou à l'officier indépendant. Si cela concerne le président, on peut s'adresser à l'officier indépendant.

Mais supposons qu'on s'adresse à son superviseur. Je dois assurer la formation de centaines de gestionnaires, et c'est ce que nous sommes en train de faire. Nous avons commencé à former les gestionnaires pour les informer de ce qu'ils doivent faire, de leurs obligations, de leurs devoirs, de la façon dont ils devraient s'y prendre, parce que nous voulons préserver la confidentialité. C'est un processus assez lourd. Nous commençons à peine...

Ce qu'il nous faut vraiment maintenant, c'est un officier indépendant. Nous en cherchons un, et c'est quelqu'un qui doit être nommé par le conseil. Nous avons des critères pour la sélection de cette personne, qui doit notamment être bilingue, être crédible auprès de la collectivité, avoir l'expérience d'une fonction semblable, être un juricomptable par exemple ou un avocat d'expérience à la retraite, quelqu'un qui a occupé des fonctions similaires. Il doit s'agir de quelqu'un en qui tout le monde dans le système pourra avoir confiance, quelqu'un peut-être qui aurait quelques cheveux gris.

• (1550)

M. Joe Preston: Votre officier indépendant est évidemment votre enquêteur, alors vous cherchez quelqu'un qui a aussi la capacité de faire cela. Est-ce que ce sera cette même personne qui...

Le vice-président (M. Paul Szabo): Gardez cela en réserve.

[Français]

Monsieur Sauvageau, vous avez la parole.

M. Benoît Sauvageau (Repentigny, BQ): Je pense que M. Preston et moi voulons poser notre candidature à ce poste. C'est ce que M. Preston voulait souligner.

Bonjour et bienvenue. J'aimerais vous poser quelques questions. On vous a demandé si votre code de conduite avait été éprouvé. À l'heure actuelle, tout est embryonnaire, c'est-à-dire que l'agent indépendant n'a pas encore été nommé. C'est ce que vous avez dit en terminant. Y a-t-il des gens qui ont porté plainte en vertu du nouveau code que vous avez mis en oeuvre au mois de novembre dernier? Les 70 000 employés sont-ils au courant? Y en a-t-il un ou une qui a déposé une plainte?

M. Pierre Nollet: Non. Il n'y a pas eu de plainte jusqu'à maintenant.

Il y a de 7 000 à 8 000 postes. Il n'y a pas 70 000 employés.

M. Benoît Sauvageau: Il y a un problème d'interprétation ou de compréhension. Excusez-moi. Je dois avoir mal compris.

Il n'y a donc pas eu de plainte. Il y a deux possibilités: soit que vous soyez parfaits, soit que les gens ne connaissent pas le dossier.

Quelles seraient les grandes distinctions entre le projet de loi C-11 et ce que vous avez mis en place?

M. Pierre Nollet: Ce qui les distingue est principalement le processus et l'implication de notre conseil d'administration et de notre comité de vérification, qui a un rôle particulier à jouer, et la création d'un poste d'agent indépendant, qui est différent de ce qu'on prévoit dans le projet de loi C-11. Il s'agit probablement des deux plus grandes distinctions. La définition de l'expression « acte répréhensible » est virtuellement la même: on parle de *misuse of public funds*.

M. Benoît Sauvageau: Comment, premièrement, assurer la confidentialité, et, deuxièmement, protéger les gens de possibles représailles? Vous êtes-vous basés sur les articles actuels des projets de loi C-11 et C-25? Les gens qui sont venus nous rencontrer, par exemple des dénonciateurs d'actes répréhensibles, comme M. Cutler qui travaillait à Hong Kong, nous ont dit que même si le projet de loi C-11 avait été adopté, ils n'auraient pas été mieux protégés. Il leur serait arrivé la même chose: ils auraient quand même perdu leurs emplois. Qu'est-ce qui, dans le libellé des articles, protège contre les représailles?

M. Pierre Nollet: Je n'ai pas le libellé exact devant moi. En substance, on a tenté de se rapprocher le plus possible de ce que le projet de loi cherchait à faire. Je consulte mes notes pour vous donner le plus de précisions possible. La protection que nous offrons consiste à offrir aux gens la possibilité de demander à être réintégrés et à être dédommagés. En fait, ils peuvent demander à l'agent indépendant de déterminer s'ils ont subi ou non des représailles, le terme « représailles » étant défini comme « un acte répréhensible ». L'officier indépendant a le pouvoir de statuer que les mesures qui ont été prises à l'encontre d'un employé constituaient un acte répréhensible.

M. Benoît Sauvageau: Je veux d'abord vous féliciter de l'inclusion de l'annexe 1, qui nous a été remise. Je transmets un message à tous les témoins, précédents et éventuels. On aime avoir des choses concrètes. Je parle en mon nom et non en celui du comité. J'aime cela.

Pourriez-vous nous faire parvenir les articles qui traitent de la protection contre les représailles, afin de nous inspirer? Les critiques les plus sérieuses que nous avons entendues au sujet du projet de loi C-11 ont trait à l'agent indépendant. Heureusement, vous les avez entendues également et vous n'avez pas fait la même gaffe; vous avez nommé un agent indépendant.

Il y a eu d'autres critiques relatives au manque de protection contre les représailles. Ce sont les deux éléments clés qui font qu'aujourd'hui les membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et les anciens délateurs se disent insatisfaits du projet de loi. J'aimerais que vous nous fassiez parvenir cela. Ce n'est pas que je ne vous crois pas. Au contraire, je vous crois. C'est simplement pour nous inspirer lors de la préparation d'amendements au projet de loi C-11.

• (1555)

M. Pierre Nollet: C'est bien

M. Benoît Sauvageau: Vous avez dit qu'il n'y avait pas eu de plainte. Il y a des choses ici. Si le président me le permet, j'aimerais poser une dernière question. Elle ne se rapporte pas directement au projet de loi C-11. Il va donc peut-être la juger irrecevable. Vous pourriez également me dire que vous ne voulez pas répondre.

Aujourd'hui, le président du Conseil du Trésor a déposé un rapport sur les sociétés d'État. Il dit que la Société Radio-Canada serait

disposée à être soumise éventuellement à la Loi sur l'accès à l'information, mais il n'y a pas d'échéancier. Présentement, vous n'êtes donc pas soumis à la Loi sur l'accès à l'information. Allez-vous le devenir, tel que le mentionne le rapport? Avez-vous un échéancier, même si on n'en trouve pas dans le rapport?

M. Pierre Nollet: Je vous demanderais de me donner le temps de lire le rapport. C'est ce que les médias rapportent et c'est ce que le sommaire indique, mais je n'ai aucune idée de la façon dont ils abordent le problème ni de la manière dont ils veulent y arriver.

J'ai compris qu'ils souhaitaient avoir une discussion sur la manière d'y arriver en nous fournissant certaines protections, ce qui me paraît tout à fait convenable. Il reste à discuter des protections en question. C'est leur programme plutôt que le mien.

M. Benoît Sauvageau: Pour votre part, foncièrement, vous n'avez pas d'objection à être assujettis à la Loi sur l'accès à l'information moyennant quelques balises. Est-ce exact?

M. Pierre Nollet: Cela dépend des balises, comme vous dites.

[Traduction]

Le vice-président (M. Paul Szabo): Monsieur Boshcoff, vous avez la parole.

M. Ken Boshcoff (Thunder Bay—Rainy River, Lib.): Avez-vous vu le récent rapport sur l'examen du cadre de gouvernance des sociétés d'État du Canada?

M. Pierre Nollet: Le rapport du vérificateur général ou celui de M. Alcock?

M. Ken Boshcoff: Du Secrétariat du Conseil du Trésor.

M. Pierre Nollet: Non, je n'ai pas lu ce rapport. Il vient de paraître aujourd'hui, je crois. Je ne l'ai pas encore lu.

M. Ken Boshcoff: Il a paru ce matin.

M. Pierre Nollet: Je m'occupe actuellement de nominations au conseil.

M. Ken Boshcoff: Parlons donc d'aspects théoriques de façon générale. Peu importe ce qui arrive, les sociétés d'État doivent encore ultimement rendre des comptes au ministre. Peu importe ce qui arrive, le conseil rend des comptes, et en dernier ressort, c'est le ministre qui doit assumer la responsabilité. Est-ce bien cela?

M. Pierre Nollet: Il m'est difficile de me prononcer. Je ne sais pas si c'est vraiment dit dans le rapport. Est-ce bien ce que disent les auteurs du rapport?

M. Ken Boshcoff: Puis-je le lire?

M. Pierre Nollet: Ce serait un peu étonnant que le rapport dise cela, mais oui, lisez donc s'il vous plaît.

M. Ken Boshcoff: Les conseils d'administration sont responsables devant le ministre de tutelle pour ce qui est de veiller à ce que les activités des sociétés soient conformes à leur mandat.

M. Pierre Nollet: Je ne sais pas si l'on traite spécifiquement de la Loi sur la radiodiffusion. Ce n'est pas ce que dispose la Loi sur la radiodiffusion. Cette loi dispose que nous devons rendre des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre, ce qui est tout à fait autre chose.

M. Paul Szabo: Tâchons de nous en tenir à l'étude du projet de loi C-11.

M. Ken Boshcoff: C'est ce à quoi je veux en venir, monsieur le président. Merci, tout de même.

Quand nous parlons de dénonciation, quand nous disons que nous attendons des administrateurs qu'ils agissent honnêtement, de bonne foi, cela veut dire essentiellement qu'il y a un mécanisme à cette fin, et bien sûr c'est là où le processus intervient. Les administrateurs respectent-ils l'esprit de la Loi sur la protection des dénonciateurs? Ce document n'est pas à jour et ne tient pas compte de ce que nous faisons maintenant. Il est assez général et s'en tient à la dénonciation d'actes répréhensibles. Quand nous le consultons, vraiment, il faut comprendre tout cela en ayant cet amendement en tête. CBC/Radio-Canada préfère-t-elle agir avec l'Alliance de la fonction publique ou agir seule?

M. Pierre Nollet: C'est difficile à dire. Pour ce qui est de la Commission de la fonction publique—je suppose que c'est ce dont vous parlez—nous n'avons absolument aucune expérience avec elle. Nous ne savons pas comment on y traite ces questions. Nous n'avons jamais eu affaire à elle pour quoi que ce soit. Il nous est donc très difficile de nous prononcer là-dessus. Nous pensons que le concept d'un officier indépendant était sans doute la meilleure solution pour nous pour l'instant étant donné qu'il n'y avait aucune autre solution disponible. Je ne sais donc vraiment pas ce qui est préférable. C'est difficile à dire.

•(1600)

M. Ken Boshcoff: Parlons de la situation actuelle à la société et de l'ampleur ou de l'étendue des actes répréhensibles ou du nombre de plaintes par minute, par jour, par heure que vous recevez, ou de l'impression qu'on a que le nombre de plaintes est soit considérable soit négligeable à CBC/Radio-Canada. Que savez-vous de la demande d'utilisation d'un mécanisme de protection quelconque?

M. Pierre Nollet: D'après mon expérience, et je suis à CBC/Radio-Canada depuis sept ans, et même d'après nos politiques antérieures, quand on constatait l'existence d'un grave acte répréhensible, je devais en être informé. En sept ans, j'ai ainsi été informé à trois reprises, et nous avons traité des trois problèmes en question. Je ne m'attends pas à ce qu'il y en ait beaucoup plus. Je ne pense pas que nos employés et gestionnaires soient enclins à commettre des actes répréhensibles. La situation s'y prête très peu. Ils ont bien d'autres choses à faire, et je ne m'attends donc pas à ce qu'il y en ait beaucoup plus.

M. Ken Boshcoff: Le comité doit maintenant tâcher de voir quel est le mécanisme approprié compte tenu de la taille de l'organisation qui sera appelée à s'occuper de la dénonciation en général.

Ce que nous essayons de savoir, c'est l'ampleur ou la nature du problème. Si vous estimiez que c'était un problème généralisé dans toute votre organisation à tel point que vous auriez à embaucher une armée de gens pour composer avec une marée quotidienne de dénonciations, ou qu'il existait à votre connaissance un arrêrage considérable ou une demande latente, c'est aussi là quelque chose que j'aimerais bien savoir.

M. Pierre Nollet: Je ne prévois nullement pareille situation. Nous ne sommes tout simplement pas une organisation de ce genre. Il y a d'autres organisations du secteur public qui prennent des décisions sur l'avenir des Canadiens. Ce sont peut-être là des secteurs où des dénonciateurs pourraient se montrer plus intéressés ou avoir davantage à dire.

Pour notre part à CBC/Radio-Canada, ce que nous avons à dire nous le diffusons, en grande partie. Il est difficile de le garder pour soi.

M. Ken Boshcoff: Merci beaucoup.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Si vous le permettez, cette question pourrait aider les membres du comité par la suite.

Votre définition d'acte répréhensible correspond-elle à celle qui se trouve dans le projet de loi C-11?

M. Pierre Nollet: C'est très analogue. C'est pratiquement mot pour mot la même chose, au grand chagrin peut-être de M. Sauvageau. C'est presque pareil. Peut-être que la seule différence est au niveau de la définition des politiques. Je ne suis pas certain que le projet de loi C-11 vise les politiques.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Les actes répréhensibles doivent friser l'activité criminelle ou enfreindre d'autres lois du Parlement ou du droit civil. Les représailles sont également un acte répréhensible. D'après certains témoignages que nous avons entendus, il semble que c'est assez rare. À titre d'exemple, nous avons discuté de l'affaire Radwanski, qui était un cas assez grave.

Si vous avez ce mécanisme en place, que vous ne vous en servez pas pour résoudre ce genre de problème, recourez-vous à la méthode des griefs ou avez-vous un dispositif qui donne pour instruction aux employés de suivre les procédures habituelles des ressources humaines?

M. Pierre Nollet: Tout à fait. C'est généralement la procédure. Nous avons déjà toutes sortes de politiques en place pour régler des questions, disons, de harcèlement. Quand il s'agit d'un de ces problèmes, il y a déjà une procédure en place et nous continuons à la suivre.

M. Paul Szabo: Excellent. Merci.

Merci, monsieur Boshcoff.

Au tour de M. Lauzon.

M. Guy Lauzon (Stormont—Dundas—South Glengarry, PCC): Merci beaucoup.

[Français]

Bienvenue, monsieur Nollet et monsieur Guiton.

[Traduction]

Vous avez dit qu'il ne vous importait pas que CBC/Radio-Canada tombe ou non sous le coup du projet de loi C-11, vous avez déjà votre propre politique de dénonciation... Ensuite vous avez parlé de liberté d'expression et que dans ce contexte vous exprimez une réserve... Qui pourrait tomber sous le coup de ce projet de loi? Mille de vos 8 000 employés ou 14?

•(1605)

M. Pierre Nollet: Probablement tous les journalistes. C'est difficile à dire. Encore une fois cela dépend des circonstances et des événements. Ce n'est pas la personne qui est visée. C'est le contenu de la dénonciation. Ce n'est pas la personne en tant que telle. Nous ne donnons pas d'étiquette aux gens disant « exempté ». Ce n'est pas ça. Nous parlons de la dénonciation proprement dite—doit-on parler d'acte répréhensible ou de liberté d'expression?

Sous sa forme actuelle, à condition que certains articles soient améliorés, ce projet de loi devrait accorder cette protection. Dans ces conditions, tous les journalistes—combien cela fait, c'est difficile à dire—pourraient, sans danger, faire des reportages sur les activités du gouvernement.

M. Guy Lauzon: Peut-on dire que de manière générale la majorité de vos employés pourraient se prévaloir de cette loi sur la dénonciation?

M. Pierre Nollet: Tous nos employés le peuvent, y compris les journalistes. Il n'y a aucune exclusion. C'est tout le monde.

M. Guy Lauzon: Dans la majorité des cas, toutes les conditions seraient remplies. Est-ce bien ça?

M. Pierre Nollet: En fait, je dirais que c'est probablement le contraire. Je crois que nous sommes en train de confondre deux concepts. Je crois que l'exception à la règle dans ce projet de loi permet à nos employés de diffuser des reportages sur d'éventuels actes répréhensibles dans le secteur public. Le projet de loi précédent ne le permettait pas.

C'était probablement une erreur au départ, mais elle a été corrigée. Ils ont dit, un instant, ce n'est pas parce que c'est un organisme gouvernemental que les journalistes qui travaillent pour CBC/Radio-Canada ne devraient pas pouvoir continuer à faire leur travail. C'est cette erreur qui a été corrigée dans ce projet de loi et cela nous va très bien parce que c'est ce que nous voulions. Il reste que tous ces employés continuent à être couverts par notre propre politique, ce qui signifie que si la cible de leur dénonciation est CBC/Radio-Canada, ils sont protégés, tous.

M. Guy Lauzon: Supposons que la décision ait été prise de vous faire tomber directement sous le coup du projet de loi C-11, comme tous les autres employés du secteur public.

Je vais essayer autrement. Disons qu'un employé, un commis dans un de vos bureaux, est le témoin de ce qu'il considère comme un acte répréhensible. Pouvez-vous m'expliquer la procédure à suivre dans le contexte de votre politique actuelle?

M. Pierre Nollet: Au départ ils ont un choix de procédures. Ils peuvent soit envoyer une télécopie, soit un courriel. Il y a un numéro 1-800 qu'ils peuvent appeler et il y a aussi le courrier normal. Ils ont toutes ces procédures. Ils peuvent s'adresser à leur supérieur immédiat, à moi ou à l'agent indépendant.

Comme je l'ai déjà dit, le SSO ouvre un dossier confidentiel distinct du dossier personnel de l'employé concerné. Cela ne figure pas dans son dossier personnel. C'est un dossier spécial, distinct et confidentiel. S'il est transmis au superviseur, celui-ci a plusieurs options à sa disposition. En fait, c'est ce que nous avons commencé à faire dès maintenant : les former pour traiter ces options, qui vont de la médiation à l'investigation. Dans ce cas, le dossier doit remonter à l'agent indépendant ou au gestionnaire qui a la responsabilité de déterminer le type d'enquête nécessaire.

À la fin de la procédure...

M. Guy Lauzon: L'employé contacte un superviseur. Qui décide de la nécessité d'une enquête ou non? Ce superviseur?

M. Pierre Nollet: Non, plus haut dans la hiérarchie. Soit moi soit l'agent indépendant. Un superviseur n'est pas en mesure de prendre une telle décision. La politique ne lui donne pas le pouvoir de prendre ce genre de décision.

M. Guy Lauzon: L'employé contacte son superviseur, et celui-ci achemine la plainte où? Jusqu'à vous?

M. Pierre Nollet: Tous les superviseurs doivent me faire rapport des plaintes qu'ils reçoivent. Ils doivent d'une certaine manière prendre des décisions puisqu'ils font des recommandations, disent ce qu'ils feraient et ce qu'ils ont fait.

J'ai pour responsabilité d'informer l'agent indépendant des faits, et l'agent indépendant joue en quelque sorte un rôle de chien de garde,

c'est lui qui dit que cinq plaintes ont été déposées, qu'une seule a été résolue et c'est lui qui étudie leur résolution et ce qui est arrivé aux autres. Cet agent indépendant fait alors rapport de ses constatations au comité de vérification. Nous avons un rapport annuel qui sera publié sur Internet afin d'assurer la transparence des procédures de CBC/Radio-Canada.

• (1610)

M. Guy Lauzon: Cet agent indépendant n'a pas encore été embauché. N'est-ce pas? Je me trompe?

M. Pierre Nollet: Non. Croyez-le ou non, il est plus difficile de convaincre quelqu'un d'accepter ce poste plutôt que beaucoup d'autres.

[Français]

Le vice-président (M. Paul Szabo): Monsieur Godbout, s'il vous plaît.

M. Marc Godbout (Ottawa—Orléans, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins d'être venus témoigner devant le comité. Effectivement, vous avez votre propre loi concernant les dénonciateurs. Vous n'êtes peut-être pas les mieux placés pour évaluer votre loi, mais trouvez-vous que les dénonciateurs sont suffisamment protégés? On vous aurait fait part de commentaires à ce sujet. Je ne parle pas de la loi que l'on étudie en ce moment, mais de celle de Radio-Canada. Votre personnel vous dit-il qu'il est satisfait des protections qui existent pour les dénonciateurs? À votre avis, sont-elles à toute épreuve?

Je vous poserai ensuite une question sur notre propre projet de loi.

M. Pierre Nollet: Nous devons être équitables envers nos employés. En fait, nos employés n'ont pas encore vraiment commencé à utiliser le processus, et ils ne le connaissent donc pas encore complètement. Je n'ai pas de rétroaction à laquelle on pourrait se fier. Les gens à qui nous en avons parlé ont semblé impressionnés, y compris les syndicats lorsque je les ai rencontrés pour leur donner de l'information sur ce que seraient les remèdes appropriés. C'est ce que j'ai cru comprendre.

Jusqu'à présent, je n'ai pas eu de commentaires négatifs, mais il est un peu tôt dans le processus pour juger de cela. Lorsque les employés auront eu le temps de prendre connaissance du processus, de le comprendre, de l'assimiler et de le mettre en oeuvre, on aura peut-être des commentaires plus appropriés.

En fait, grosso modo, les remèdes prévoient d'ordonner le retour de l'individu qui serait victime de représailles dans ses fonctions, de lui donner une compensation financière qui couvrirait la rémunération qu'il aurait perdue, de payer ses frais d'avocat si nécessaire et de lui payer les dommages qu'il aurait subis suite au traitement dont il aurait été victime après sa dénonciation.

Je crois qu'avec cette série de remèdes, on va aussi loin que n'importe quelle loi pour indemniser la personne qui aurait été victime de représailles. Je ne connais pas vraiment d'autre mécanisme qui soit plus complet.

M. Marc Godbout: Pour ce qui est de l'anonymat du dénonciateur, en serait-il de même? Selon vous, y a-t-il assez de protections pour l'individu?

M. Pierre Nollet: C'est ce qu'on tente de mettre en place. On a créé une organisation séparée pour recevoir et gérer les plaintes. Il est prévu dans la politique que le nom de l'informateur doit demeurer confidentiel. Vous comprendrez qu'il y aura probablement des situations où la personne qui fait l'objet de la dénonciation voudra savoir qui est le dénonciateur, ce qui est le plus délicat à gérer. Il faut pouvoir donner à la personne qui fait l'objet de la dénonciation suffisamment d'information pour lui permettre de se défendre convenablement en respectant les règles de justice naturelle, sans par ailleurs mettre l'informateur dans une situation impossible.

La ligne directrice est de maintenir la confidentialité sauf lorsqu'il est absolument nécessaire d'agir autrement. Cela se traduit ainsi.

M. Marc Godbout: Revenons maintenant à notre projet de loi, celui qui est à l'étude. Trouvez-vous que les protections sont suffisantes? Sont-elles similaires à celles que l'on retrouve dans votre processus?

• (1615)

M. Pierre Nollet: J'ai l'impression que vos protections sont équivalentes à ce que nous aurons dans notre politique. Donc, je dirais qu'elles sont suffisantes. En tout cas, je les ai estimées suffisantes pour nos fins à nous. Je pense que c'est certainement un très bon départ, si ce n'est pas la fin du processus.

[Traduction]

Le vice-président (M. Paul Szabo): Pourquoi ne pas faire un tour de table rapide? Voyons comment cela se passe et nous pourrions conclure juste à temps pour notre groupe de témoins suivant.

Je crois que MM. Preston, Poilievre et Sauvageau avaient tous une question à poser.

Monsieur Scarpaleggia, vous en avez une?

M. Francis Scarpaleggia (Lac-Saint-Louis, Lib.): Non, ça va.

Le vice-président (M. Paul Szabo): D'accord. Bien.

Il nous reste donc encore trois députés qui veulent poser des questions puis nous concluons.

M. Joe Preston: Il y a deux aspects à la dénonciation reconnus de tous. Il y a la personne qui dénonce un acte répréhensible et il y a la possibilité de représailles dont peut être victime le dénonciateur.

Votre politique prévoit-elle simplement de protéger les dénonciateurs pour éviter ce genre de situation ou prévoit-elle aussi de sanctionner le responsable de représailles?

M. Pierre Nollet: En fait les deux parce que l'agent indépendant a le pouvoir de faire enquête sur les représailles et de les déclarer acte répréhensible passible de mesures disciplinaires car notre politique stipule que tout acte répréhensible est une forme d'inconduite. Et qui dit inconduite dit forcément sanction. Il faut sanctionner.

M. Joe Preston: Merci beaucoup.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Monsieur Poilievre.

M. Pierre Poilievre (Nepean—Carleton, PCC): Si le projet de loi C-11 s'applique à CBC/Radio-Canada, comment les mécanismes créés par ce projet de loi s'imbriqueront-ils avec les mécanismes de dénonciation déjà présents dans votre société?

M. Pierre Nollet: Il faudrait que je voie la dernière version, mais si le projet reste sous sa forme actuelle, il me faudra probablement modifier la politique actuelle pour abolir le concept d'agent indépendant, fort vraisemblablement, puisque nous n'en aurons plus

besoin. Cette fonction sera alors remplie par le président de la CFP. C'est une option possible. Je ne sais s'il y a d'autres dispositions incompatibles, mais ç'en est certainement une.

M. Pierre Poilievre: Je n'ai pas tout à fait entendu votre dernière phrase.

M. Pierre Nollet: Je ne sais s'il y a d'autres dispositions incompatibles.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Monsieur Sauvageau.

[Français]

M. Benoît Sauvageau: J'ai deux petites questions.

Votre politique de divulgation semble très intéressante. Au lieu de nous faire parvenir uniquement votre chapitre sur les protections et les représailles, faites-nous parvenir le texte complet, et nous ferons une étude comparée pour voir comment votre politique peut s'appliquer.

Pourriez-vous aussi nous faire parvenir les outils de promotion que vous avez mis en place? Si cette politique de divulgation des actes répréhensibles existe depuis le mois de novembre, vous avez sans doute fait une campagne de promotion pour que vos 7 000 employés en soient conscients et puissent l'utiliser. Pourriez-vous nous envoyer les outils que vous avez utilisés lors de cette campagne de promotion? En effet, lorsque le projet de loi C-11 verra finalement le jour, après une très longue gestation, nous nous inspirerons peut-être de votre campagne de promotion pour en faire une semblable au sein de la fonction publique.

M. Pierre Nollet: N'oubliez pas ce que j'ai dit tout à l'heure. Il y a peut-être quelque chose qui a été mal compris. L'agent indépendant n'ayant pas été nommé, nous n'avons pas encore toute l'information. Donc, tout ce que vous nous demandez maintenant n'est pas entièrement disponible. Nous sommes au début de notre processus. Les outils de communication sont en train d'être développés. Ce qui a été communiqué aux employés est l'information essentielle sur la politique. Mais, pour aller avec la politique, il y a des directives. Toutes ces choses ont été élaborées par la suite.

Je vais pouvoir vous communiquer tous ces éléments, mais un peu plus tard. Ce ne sera pas demain matin, parce que nos employés n'ont pas encore pris connaissance de tout. J'aimerais le faire au moment où nos employés en prendront connaissance.

M. Benoît Sauvageau: J'avais mal compris. Je pensais que c'était en application depuis le mois de novembre.

M. Pierre Nollet: La politique est adoptée, et nous sommes en train de la mettre en oeuvre. Jusqu'à maintenant, on a donné l'information de base pour dire ce qu'on a adopté, ce qu'on a fait et ce qui reste à faire.

Comme je vous le disais tout à l'heure, traverser le Canada pour faire la formation des centaines de managers qui peuvent potentiellement recevoir des plaintes est un long processus. Il serait périlleux de mettre cela complètement sur pied avant que nous ayons notre agent indépendant et terminé toute la formation de nos managers. Cela créerait probablement une situation indésirable. Je pense que la prudence requiert que nous fassions correctement la formation pour que ce soit efficace.

• (1620)

M. Benoît Sauvageau: Quand prévoyez-vous faire cela? À quel moment le système sera-t-il prêt à être utilisé, selon vous? Quand les gens pourront-ils déposer des plaintes?

M. Pierre Nollet: Ils peuvent déposer des plaintes dès maintenant. Cela a toujours été possible. Le mécanisme sera complètement mis en oeuvre dès que notre agent indépendant aura été nommé par le conseil d'administration. Dès que cela sera fait, nous pourrons commencer.

[Traduction]

Le vice-président (M. Paul Szabo): Monsieur Guiton, je crois que vous voulez ajouter quelque chose.

[Français]

M. Steven Guiton: Nous avons un plan de communication. Il n'est pas exactement en place, mais nous l'avons développé. Nous pouvons vous le faire parvenir, si vous le voulez.

[Traduction]

Le vice-président (M. Paul Szabo): Je crois qu'il y a encore une dernière question.

Monsieur Boshcoff.

M. Ken Boshcoff: Si j'en juge par vos réponses à ces questions, il semble qu'il y ait une culture relativement productive à CBC/Radio-Canada... responsable de la culture. Comment expliquez-vous cette quasi-absence d'actes répréhensibles? Est-ce que c'est la nature de votre organisation? Qu'avez-vous fait pour éliminer ces problèmes avant qu'ils ne naissent? Comment expliquez-vous ce nombre négligeable de plaintes et de problèmes?

M. Pierre Nollet: Je vous répondrai que c'est probablement dû à la nature de notre organisation et à la qualité de son personnel.

M. Ken Boshcoff: Une courte réponse est tout aussi bonne qu'une longue. Merci.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Pour commencer, permettez-moi de vous remercier infiniment de vos interventions et de vos réponses. Notre comité est enchanté des renseignements que vous nous avez donnés.

Je tiens à féliciter CBC/Radio-Canada, votre conseil d'administration et votre direction pour avoir donné suite à votre engagement pris lors de la dernière législature lorsque nous examinions le précurseur de ce projet de loi sur les dénonciations. Vous avez compris la nécessité de régler ce problème potentiel et vous avez pris ces mesures en conséquence. Je crois que plus nous approcherons d'une adoption du projet de loi C-11 sous une forme ou sous une autre, il sera clair que CBC/Radio-Canada aura pris de l'avance, pour le bien-être de ses employés, grâce aux mesures prises, et c'est fort utile. Je tiens donc à féliciter publiquement CBC/Radio-Canada d'avoir pris cette initiative responsable au nom de ses employés et des Canadiens.

Je crois que les membres du comité ont compris les modifications que vous proposez, et nous tenons à vous assurer qu'elles seront soigneusement prises en considération pour veiller à ce que le projet

de loi soit le miroir parfait de l'article 2 de la Charte. L'alinéa 2b) protège les droits et les libertés fondamentales, y compris la liberté de la presse. C'est certainement très important.

Il reste une question à laquelle vous n'avez peut-être pas eu l'occasion de réfléchir. D'après le *Code criminel*, toute personne au courant d'un acte criminel, d'une violation du *Code criminel*, a l'obligation d'en faire rapport; autrement elle est passible d'être tenue dans une certaine mesure tout aussi coupable. Votre politique reconnaît-elle que c'est la responsabilité des employés, que rapporter un acte répréhensible criminel, en plus d'être une obligation juridique, c'est se servir d'un système que vous avez mis en place pour défendre les intérêts de votre société et c'est aussi une bonne action? Êtes-vous en mesure de protéger l'identité de ces employés qui s'ils n'étaient pas protégés pourraient finir par être les victimes de représailles?

• (1625)

M. Pierre Nollet: Je n'ai pas très bien compris le deuxième volet de votre question mais à propos du *Code criminel* et de l'obligation, de ce que nous avons dans notre politique à cet égard, nous indiquons qu'il y a un devoir de loyauté vis-à-vis de la société. Ce que nous n'avons pas fait et là où notre politique différerait de ce que stipulait le projet de loi précédent—je ne sais pas exactement ce qu'il en est dans le projet de loi C-11—c'est que nous n'avons pas créé d'inconduite spécifique ou autre chose du genre en cas de non-respect de ce devoir de loyauté.

Nous avons décidé de suivre la définition traditionnelle du devoir qu'un employé a de se montrer loyal vis-à-vis de son employeur et de ne pas créer encore un autre type de, si vous voulez, criminalisation. Nous avons choisi de nous en tenir à ce qui existe et de nous occuper de la situation actuelle.

Pour le deuxième point, je ne suis pas certain d'avoir bien compris ce que vous demandiez. Je suis désolé.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Je ne me suis probablement pas très bien exprimé. Je voulais parler d'une accusation pour laquelle, dans certains cas, la personne accusée a le droit de savoir qui l'accuse. À cet égard, dans toute la mesure du possible, il me semble évidemment souhaitable que lorsque quelqu'un porte une accusation, celle-ci soit ensuite traitée par un agent indépendant. En fait, c'est celui-ci qui au cours de l'enquête assumera la responsabilité de l'accusation, auquel cas, l'identité de l'accusateur pourrait être tenue confidentielle.

M. Pierre Nollet: Oui, ceci est prévu. C'est ce que prévoit le processus, à l'exception de la règle de justice naturelle. Si cela doit mener au renvoi d'un employé, l'objet de la dénonciation, il est évident qu'il faudra des témoins et nous ne pouvons pas en fait nous en tenir à l'enquêteur. Il faudra entendre l'employé qui a les éléments de preuve, si nécessaire. Il y a des limites à ce qu'on peut réaliser en maintenant la confidentialité. Ce qui est important c'est que 98 p. 100 de ces cas seront réglés sans procès. Aussi, la confidentialité serait protégée.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Parfait, messieurs, merci beaucoup, au nom du comité.

Nous allons suspendre la séance pour permettre à nos prochains témoins de s'installer.

•(1628) _____ (Pause) _____

•(1632)

Le vice-président (M. Paul Szabo): Nous reprenons notre séance, séance numéro 21.

Notre deuxième groupe de témoins vient de l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada. Nous avons le plaisir de recevoir M. Robert Emond, président, Wendy Parlow, cadre supérieure invitée, et Colette Nault, conseillère spéciale auprès des cadres de direction. Bienvenue à tous

Monsieur Emond, je crois que vous avez une déclaration à faire devant le comité qui, j'en suis sûr, aura des questions à vous poser. Allez-y.

M. Robert Emond (président, Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada): Merci, monsieur le président.

Monsieur le président, membres du comité,

[Français]

je vous remercie, au nom de l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada, de me donner l'occasion de vous parler de la dénonciation.

L'APEX, comme vous le savez peut-être, est un organisme bénévole sans but lucratif qui encourage l'excellence du leadership de la fonction publique, qui favorise et facilite l'apprentissage et la constitution de réseaux, et qui défend les intérêts d'environ 4 000 cadres supérieurs de la fonction publique fédérale.

La projet de loi dont nous discutons aujourd'hui est très important pour la collectivité des cadres supérieurs, parce qu'ils sont touchés de trois façons par le régime de divulgation des actes répréhensibles: en tant qu'employés, ils sont préoccupés par le niveau de protection et de soutien qui leur sera accordé s'ils dénoncent un acte répréhensible; en tant que gestionnaires, ils peuvent faire l'objet d'une dénonciation; et en tant que dirigeants et gestionnaires, ils sont responsables de la résolution des incidents d'inconduite portés à leur attention.

[Traduction]

L'Association et ses membres soutiennent l'esprit du projet de loi et se sont engagés à assurer les normes les plus élevées d'intégrité au sein de la fonction publique fédérale. Nous croyons que personne ne devrait être exempté du processus de dénonciation. Nous estimons qu'il faut rapidement donner suite aux dénonciations d'actes répréhensibles et que le processus utilisé pour ce faire doit être ouvert et transparent, tout en assurant à toutes les parties concernées la protection des règles de justice naturelle.

Nous sommes très heureux de constater que le projet de loi est conforme à la position de l'APEX du fait que le ou la responsable devrait relever directement du Parlement. L'Association n'endosse pas la création d'un nouvel organisme et croit qu'il serait approprié que cette fonction soit donnée au vérificateur général ou au président de la Commission de la fonction publique, à condition que les services organiques de la CFP soient offerts ailleurs. En fait, lorsque nous avons comparu devant votre comité l'automne dernier à propos du projet de loi prédécesseur de celui-ci, nous avons dit que nous préconisons que la Commission de la fonction publique soit l'organisme responsable et cela reste absolument notre position aujourd'hui.

Nous croyons que le processus de dénonciation doit s'appuyer sur des valeurs. Nous sommes donc heureux de voir le préambule du projet de loi, l'engagement à créer un code de valeurs et d'éthique

pour la fonction publique, ainsi que l'importance accordée à la promotion des pratiques éthiques dans le secteur public. Nous appuyons la disposition selon laquelle tout répondant à une allégation d'inconduite peut se faire aider ou représenter par un conseiller juridique, ou par toute autre personne. Cette question est importante pour les cadres supérieurs, qui n'ont pas de syndicat pour les représenter.

Il faut noter qu'à l'heure actuelle, les cadres supérieurs qui font appel à des conseillers juridiques le font à leurs frais, un problème que nous continuons de soulever avec les agences centrales dans le contexte de la politique en matière d'indemnisation. Il ne faudrait pas que cette situation se perpétue dans le contexte de cette législation. C'est pourquoi, nous demandons que le texte législatif soit modifié pour rendre clair que les frais légaux seront assumés par l'employeur tant et aussi longtemps qu'une personne n'ait été trouvée coupable d'un acte répréhensible.

•(1635)

[Français]

Comme les membres de l'APEX seront touchés par la nouvelle loi en tant que personnes susceptibles à la fois de dénoncer des actes répréhensibles et de subir des dénonciations, nous voulons nous assurer que la loi est équilibrée et efficace, et qu'elle offre des mécanismes rapides de résolution.

Bien que nous trouvions que la présente version du projet de loi représente une grande amélioration par rapport à la précédente, l'APEX a encore quatre préoccupations importantes. Permettez-moi de vous parler de chacune d'elles.

Parlons d'abord de l'étendue de la protection. En raison de leur situation, les cadres supérieurs peuvent être témoins d'actes répréhensibles au niveau politique. L'APEX croit que la future loi doit clairement établir qu'elle s'applique aussi aux écarts de conduite commis par des ministres ou leur personnel, et que les cadres supérieurs qui divulgueront ces écarts seront protégés contre d'éventuelles représailles.

[Traduction]

Deuxièmement, l'APEX croit que la définition d'« actes répréhensibles » doit se limiter à ceux qui ont des implications sérieuses pour l'intérêt public. La législation proposée offre des paramètres pour certains types d'actes répréhensibles; par exemple les allégations de mauvaise gestion se limitent à des « cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public ». Toutefois, aucun paramètre n'est établi pour « l'usage abusif des fonds ou des biens publics », ce qui pourrait accroître le risque de plaintes futiles.

En outre, les codes de conduite n'ont pas encore été arrêtés. Par souci de clarification et de précision de la loi, l'APEX s'inquiète du fait que la législation pourrait prendre effet sans la mise en place de ces codes au préalable. L'APEX souhaite voir la mention de futurs codes de conduite supprimée de la définition du terme « actes répréhensibles », ou avoir l'assurance que le projet de loi ne sera pas mis en application avant qu'ils aient été mis en place.

Nous appuyons fermement l'établissement de codes de conduite tant pour l'administration fédérale dans son ensemble que pour les ministères et organismes. Cet exercice sera une étape importante vers le changement culturel requis dans la fonction publique, y compris la création d'un milieu de travail propice aux discussions franches sur des questions sensibles sans crainte de représailles. Une fois les codes détaillés en place, ils sont aussi utiles devant les tribunaux pour l'interprétation de la loi.

Le paragraphe 5(3) du projet de loi prévoit des consultations avec les agents négociateurs accrédités avant l'établissement, par le Conseil du Trésor, d'un code de conduite pour la fonction publique fédérale. L'APEX insiste sur l'importance de procéder à des consultations tout au long de la mise en oeuvre de la nouvelle loi. Ces consultations ne devraient pas se limiter à celles des agents négociateurs accrédités, mais devraient aussi inclure des organisations professionnelles reconnues qui représentent les intérêts d'employés exclus des syndicats, comme l'APEX, la Communauté nationale des gestionnaires et l'Association des juristes.

[Français]

À la lumière de leur expérience de la politique interne sur le harcèlement, cette question de processus équitable est particulièrement préoccupante pour les cadres supérieurs. Les dénonciateurs dont les plaintes sont sincères et sérieuses doivent être protégés contre les représailles. Néanmoins, il faut se doter de moyens pour traiter les plaintes frivoles et vexatoires, utilisées de façon stratégique par des employés dissidents en réaction à des interventions légitimes de la direction.

L'APEX croit aussi que des délais doivent être prescrits pour le dépôt d'une plainte et pour la durée d'une enquête. Plus la durée d'une enquête est longue, plus il y a de répercussions potentielles sur le dénonciateur, la personne visée et le milieu de travail. La personne qui a dénoncé un acte répréhensible est toujours dans une position vulnérable. Par ailleurs, la réputation de la personne présumée fautive souffre toujours d'une dénonciation, même s'il est prouvé en dernier lieu qu'elle n'était pas coupable d'inconduite. Selon nous, les prescriptions de délai favorisent l'équité et l'efficacité du processus.

L'APEX voudrait également voir dans la nouvelle loi les normes d'information requises pour qu'une plainte soit jugée acceptable aux fins d'une enquête, ainsi que les normes touchant les mesures à prendre lorsqu'une plainte est réputée futile ou vexatoire. Il devrait y avoir une définition claire de « plainte vexatoire et frivole », et des indications sur ce qu'est la mauvaise foi dans le dépôt d'une plainte.

Nous estimons que des conséquences devraient être prévues pour ceux qui abusent du processus. La version antérieure du projet de loi comportait des mesures disciplinaires potentielles dans le cas de « plaintes futiles, vexatoires ou entachées de mauvaise foi » par un fonctionnaire. Nous aimerions que cette disposition soit réintroduite dans la future loi. Un énoncé clair de cette nature pourrait décourager davantage les plaintes futiles.

Nous demandons aussi que la future loi précise que les personnes accusées recevront suffisamment d'information pour comprendre les accusations portées contre elles, et qu'elles auront l'occasion de répondre à ces allégations. En vertu des dispositions actuelles du projet de loi, le président de la Commission de la fonction publique doit veiller à ce que les droits en matière d'équité procédurale et de justice naturelle des personnes mises en cause par une enquête soient protégés, notamment ceux du dénonciateur, des témoins et de l'auteur présumé de l'acte.

Cependant, d'autres dispositions, par exemple l'énoncé de l'article 28, laissent à la discrétion de la présidence la décision d'informer ou non l'auteur présumé des actes répréhensibles de la tenue d'une enquête, et de lui donner ou non la possibilité de répondre aux allégations. Nous sommes d'avis que l'article 28 est contraire à l'alinéa 22d), que l'APEX appuie.

• (1640)

[Traduction]

Répercussions particulières sur les cadres supérieurs : les cadres supérieurs qui font l'objet d'une dénonciation seront confrontés à des difficultés personnelles et financières particulières. Comme je l'ai mentionné précédemment, les cadres supérieurs n'auront pas le soutien moral ou financier, les conseils ou l'aide d'un représentant syndical. De plus, la politique actuelle en matière d'indemnisation fait en sorte qu'ils devront assumer les frais d'un conseiller juridique.

Quand ils font l'objet d'une dénonciation, les cadres supérieurs sont vulnérables à la censure lorsqu'une allégation d'acte répréhensible se trouve dans le champ de leurs responsabilités. Nous estimons que la loi doit prescrire qu'aucune mesure disciplinaire officielle ou officielle, comme une évaluation de rendement négative ou une rétrogradation, ne sera prise contre la personne visée par une allégation, avant la conclusion de l'enquête et la confirmation que l'acte répréhensible a bien été commis.

Étant donné notre expérience de la politique actuelle sur le harcèlement, nous jugeons que c'est une considération importante. Nous avons un grand respect pour l'intégrité et la compétence de la vaste majorité des cadres supérieurs de la fonction publique. Nous sommes convaincus que, dans la plupart des cas, il sera établi qu'ils n'ont pas commis d'acte répréhensible. Dans cette optique, nous aimerions proposer que des dispositions soient prises pour réhabiliter la réputation d'un cadre supérieur lorsqu'une allégation a été jugée sans fondement. Cette réhabilitation pourrait prendre la forme d'une lettre que le chef de la direction générale enverrait à tout le personnel, à la demande du cadre supérieur touché.

En outre, advenant le cas où un cadre supérieur décide de quitter la fonction publique, l'APEX recommande que la transition de carrière du cadre supérieur soit facilitée par une variété de mesures financières et non financières semblables à celles prévues dans la politique de transition dans la carrière pour les cadres de la direction. Là encore, notre expérience de la politique de harcèlement actuelle est un argument.

Pour conclure, j'aimerais affirmer de nouveau que l'APEX appuie fermement l'esprit du présent projet de loi. Nous reconnaissons les défis inhérents à la création d'un milieu qui encourage la dénonciation des actes répréhensibles. Nous nous engageons aussi à protéger la carrière potentielle d'une personne qui a agi de bonne foi en dénonçant un acte répréhensible, tout comme celle qui pourrait être compromise par une dénonciation entachée de mauvaise foi. L'équilibre législatif à atteindre est délicat.

• (1645)

[Français]

Je vous remercie de votre attention. Il nous fera plaisir de répondre à vos questions.

[Traduction]

Merci.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Merci beaucoup, monsieur Emond.

Nous passons aux questions.

Monsieur Preston, s'il vous plaît.

M. Joe Preston: Merci, et merci d'être venus aujourd'hui pour nous aider dans cette étude du projet de loi C-11.

Vous avez fait certaines recommandations sur le projet de loi C-25 et j'aimerais vous demander si l'on vous a d'une façon ou d'une autre consultés à propos du projet de loi C-11.

M. Robert Emond: Non, monsieur le président.

M. Joe Preston: Vous représentez 4 000 cadres supérieurs de la fonction publique fédérale. Certains d'entre eux sont-ils aussi représentés par d'autres unités de négociation.

M. Robert Emond: Non, monsieur.

M. Joe Preston: Non. Merci.

Vous avez dit que vous accepteriez que le président de la Commission de la fonction publique soit la personne à laquelle les dénonciateurs s'adressent, mais vous avez également déclaré que vous vouliez quelqu'un qui soit indépendant du Parlement. Si je ne m'abuse, le président de la Commission de la fonction publique fait rapport au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre. Cela ne vous dérange-t-il pas?

M. Robert Emond: Monsieur le président, notre recommandation est assez nuancée, comme lorsque nous avons comparu en septembre. Nous avons déclaré qu'il faudrait que la Commission de la fonction publique n'exerce plus ses responsabilités opérationnelles actuelles comme c'est prévu dans la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et le mandat de la Commission, car cela pourrait créer un problème.

J'ai passé huit ans et demi à la Commission de la fonction publique et, si je me souviens bien, celle-ci, si elle fait rapport au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre, ne le fait que pour le dépôt de son rapport annuel en avril. Je crois que le président de la Commission de la fonction publique est autrement indépendant de l'administration.

M. Joe Preston: Cela suffit.

M. Robert Emond: Oui.

M. Joe Preston: Vous avez d'autre part dit que le vérificateur général pourrait être l'un de vos choix mais que vous ne vouliez pas que soit créé un nouvel...

M. Robert Emond: Nous croyons en effet que créer une nouvelle entité poserait un problème. Tout d'abord, ce serait plus coûteux. Deuxièmement, cela ajouterait un autre organe où porter plainte. Il en existe déjà plusieurs dans l'administration fédérale, qu'il s'agisse de questions de dotation en personnel ou d'interprétation de conventions collectives, de droits de la personne. Très franchement, nous estimons que la Commission de la fonction publique pourrait jouer un rôle très efficace. Nous reconnaissons que celle-ci est considérée à l'heure actuelle, en partie du fait de ses responsabilités opérationnelles, comme peut-être un peu trop proche de ce que nous appellerions l'employeur, mais nous pensons que cela pourrait être réglé dans le cadre de la mise en application de la *Loi sur la modernisation*.

M. Joe Preston: Vous signalez également dans votre mémoire que les cadres supérieurs de par leur position peuvent être témoins d'actes répréhensibles à l'échelon ministériel et que vous n'êtes pas convaincus que la loi établit clairement que les cadres supérieurs qui les dénoncent seront protégés contre d'éventuelles représailles.

M. Robert Emond: Je demanderais à ma collègue, Wendy, de répondre à votre intervention. Je ne suis pas avocat. Je n'ai pas noté cette protection dans le projet de loi.

Mme Wendy Parlow (cadre supérieur invité, Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada): À notre avis, une précision doit être apportée. Nous

n'avons rien vu dans le projet de loi qui précise que cette protection existe mais nous n'avons rien vu non plus qui dit que cette protection n'existe pas.

M. Joe Preston: Vous voudriez donc que nous proposons un amendement qui indique de façon très claire que le niveau exécutif est également assujéti à ces dispositions sur les actes répréhensibles.

Je partage vos préoccupations à l'égard du code de conduite. Je suppose que c'est ce qu'on l'appelle. La mesure législative dit que l'on doit mettre en oeuvre un code de conduite et un peu plus loin on dit que toute infraction à ce code sera interprétée comme acte répréhensible. Je crois qu'il faudrait d'abord et avant tout définir ce qu'on entend par acte répréhensible. Nous n'avons pas élaboré le code de conduite et puis nous parlons un peu plus loin d'actes répréhensibles.

Vous dites donc qu'il faudrait d'abord élaborer le code de conduite ou qu'il faudrait retirer cette disposition de la liste d'actes répréhensibles éventuels.

• (1650)

M. Robert Emond: Oui, monsieur le président, il pourrait peut-être y avoir une façon de régler ce problème. On pourrait proposer une disposition qui assurerait l'entrée en vigueur de ces dispositions une fois que le code de conduite aura été déposé par le président du Conseil du Trésor. Selon nous, il est un peu étrange de renvoyer à un code de conduite qui n'existe pas encore.

M. Joe Preston: Je crois qu'il est plutôt inusité de prévoir une liste de choses qui seraient interprétées comme étant des actes répréhensibles lorsque la liste n'a pas encore été élaborée. Je crois que l'on assure ainsi une certaine marge de manoeuvre qui ne devrait peut-être pas exister.

Vous avez également signalé cependant qu'il y a d'autres limites à l'égard de certaines des choses qui pourraient être perçues comme des actes répréhensibles, comme l'usage abusif des fonds ou des biens publics ou les choses du genre. Vous ne proposez pas que l'on retire ces actions de la liste des actes répréhensibles?

M. Robert Emond: Non, nous disons simplement d'ajouter des paramètres afin d'éviter les plaintes futiles.

M. Joe Preston: Vous dites donc que la mesure législative devrait faire état de divers niveaux d'actes répréhensibles.

M. Robert Emond: J'aimerais donner un exemple, si vous me le permettez, monsieur le président. J'ai travaillé pendant 32 ans à la fonction publique fédérale, et l'exemple que je vous donnerai semble peut-être anodin, mais le problème persiste. Quelqu'un demande d'emprunter un ordinateur pour faire du travail à la maison et reçoit la permission de son gestionnaire. Un employé remarque que ce particulier quitte le bureau avec un ordinateur vers 17 h 30 et, croyant que cette personne vole un ordinateur, il déclenche le processus de dénonciation. C'est le genre de problème dont nous parlons.

Le projet de loi vise à s'attaquer à la mauvaise gestion mais mentionne les cas graves de mauvaise gestion, il y a donc un paramètre. Nous ne disons pas qu'il ne faudrait pas s'attaquer à un usage abusif des fonds ou des biens publics, mais je crois qu'il existe un certain degré...

Le vice-président (M. Paul Szabo): Vous dites donc que quelqu'un quitte le bureau emportant avec lui un ordinateur qui vaut 10 000 \$; mais vous dites que ce n'est pas le genre d'actes répréhensibles que nous voulons identifier.

M. Robert Emond: Monsieur le président, d'après mon expérience—et j'en ai acquis beaucoup à la Défense nationale en particulier—la plupart des ordinateurs que l'on peut emporter ont aujourd'hui une valeur d'environ 800 \$, et il existe un programme de prêt d'appareils. À ce sujet, il existe aussi des protocoles de sécurité. Celui qui sort d'un immeuble avec un ordinateur est censé avoir aussi un document justificatif. Mais un employé qui le voit faire peut en venir à la conclusion qu'il faut déclencher le système. On pourrait régler le problème en insistant sur le fait que la première mesure à prendre sur les questions de moindre importance est d'en faire part au supérieur hiérarchique, au gestionnaire, etc., qui pourra sans doute apporter une réponse instantanément.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Très bien. Je vous comprends. Vous adoptez une attitude pragmatique et vous dites qu'il faut faire appel à la raison. Je ne pense pas que les employés soient tenus de se demander s'il s'agit d'un ordinateur de bureau Dell à 800 \$, dont la sortie ne passera pas inaperçue. Mais je peux vous dire que si on sort un ThinkPad IBM avec capacité de communication sans fil, une mémoire latérale de plus de cinq gigaoctets, un enregistreur de DVD et tout le reste, il va coûter 7 000 \$ plus taxes, plus les périphériques, et ainsi de suite.

J'ai vu des rapports indiquant que de très nombreux ordinateurs ont disparu des bureaux du gouvernement. C'est un phénomène de grande envergure. Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais je n'hésite pas à dire qu'il est tellement fréquent que c'est de cela qu'il faut s'occuper, car qui vole un oeuf vole un boeuf.

M. Robert Emond: Monsieur le président, je ne conteste pas vos propos. Je dis simplement qu'il faut régler le problème en améliorant le contrôle du matériel d'un point de vue de gestion.

• (1655)

Le vice-président (M. Paul Szabo): J'espère que c'est ce que l'on fait.

Nous allons passer maintenant à M. Sauvageau, mais il y aura un autre tour rapide par la suite.

[Français]

M. Benoît Sauvageau: Mesdames, messieurs, bonjour. Je voudrais vous poser des questions à propos des paragraphes 5, 10 et 14 de votre présentation.

Au paragraphe 5—M. Preston en a parlé—, vous dites que vous n'endossez pas la création d'un nouvel organisme, et que cette fonction pourrait être assumée par la vérificatrice générale ou par le président ou la présidente de la Commission de la fonction publique.

Tous les témoins que nous avons rencontrés, à l'exception de la présidente de la Commission de la fonction publique, nous ont dit que cette fonction ne devait pas être assumée par la présidente de la Commission de la fonction publique. Les dénonciateurs d'actes répréhensibles nous ont dit que ce rôle ne devrait pas revenir à la Commission de la fonction publique.

Je suis d'accord avec vous sur une chose. Nous ne sommes peut-être que deux ou trois à être d'accord là-dessus, et ça me fait plaisir d'en rencontrer un autre qui le soit. Il aurait été bon que cela relève du Bureau de la vérificatrice générale, de la même manière que la commissaire à l'environnement et au développement durable. Je me sentais minoritaire dans ce dossier, mais je suis habitué à cela.

Au paragraphe 5, vous dites que ce serait une bonne chose que l'on crée un poste semblable à celui de la commissaire à l'environnement et au développement durable. Ce serait un agent de la Chambre indépendant, qui ne remettrait pas ses rapports au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre, et auquel les fonction-

naires accorderaient une grande notoriété et une grande crédibilité. Est-ce bien cela?

M. Robert Emond: Oui.

M. Benoît Sauvageau: J'en suis heureux. Il y a au moins une autre personne qui est d'accord avec moi sur cette question. Par contre, nous ne sommes pas d'accord sur le rôle que doit jouer la Commission de la fonction publique. On ne peut pas être d'accord sur tout.

Au paragraphe 10, vous dites que la loi C-11 devrait s'appliquer aussi aux ministres. Ne pensez-vous pas que cela pourrait faire l'objet, dans ce cas précis, de plaintes vexatoires et futiles? Il me semble que vous êtes les premiers à parler d'inclure les ministres dans la loi. Cela s'adressait au départ à tous les fonctionnaires, et vous me surprenez quand vous dites cela. Il faut me convaincre, mais je reste ouvert. Pouvez-vous me convaincre à ce sujet?

M. Robert Emond: Monsieur le président, le projet de loi n'est pas clair. Il est fort possible que la loi s'applique aussi aux ministres et au personnel exempté. Nous avons dit qu'une clarification était nécessaire. Cette idée vient de l'APEX, parce que nous représentons les cadres supérieurs de la fonction publique fédérale et que nous sommes peut-être plus conscients que d'autres de la réalité des choses.

M. Benoît Sauvageau: Ce que vous dites est intéressant. Je ne m'étais jamais posé la question à propos des ministres. Vous venez d'éclairer mon esprit concernant la portée du projet de loi. On parlait seulement des fonctionnaires, me semblait-il. Il faudrait voir quelle portée aurait le projet de loi si on l'appliquait aussi aux ministres. Quand je vous dis que je suis surpris, je ne veux pas dire que je suis désagréablement surpris. Je suis simplement surpris.

Au paragraphe 14, vous dites que le projet de loi devrait s'appliquer seulement lorsque les codes de conduite pour la fonction publique fédérale seront mis en application. Autrement dit, vous ne voudriez pas que le projet de loi soit mis en application si les codes de conduite négociés ne sont pas eux aussi mis en application. Cela me pose un problème. Nous sommes jeunes et en bonne santé, mais allons-nous voir cela de notre vivant? Si nous attendons que le projet de loi soit adopté, qu'il y ait des négociations qui repartent à zéro pour les codes de conduite et qu'on les mette en conformité avec le projet de loi... À la vitesse où cela va... Quel délai prévoyez-vous pour tout cela?

M. Robert Emond: Nous avons indiqué qu'une façon d'apaiser notre inquiétude serait de supprimer la mention des codes de conduite dans la définition d'« actes répréhensibles ». J'ose croire que beaucoup de travail a déjà été accompli en matière de préparation de codes. Toutefois, le problème qui se pose, c'est qu'il est difficile de prévoir comment on pourrait appliquer un code qui n'existe pas aujourd'hui.

• (1700)

M. Benoît Sauvageau: En somme, vous espérez que les agents négociateurs sont déjà à pied d'oeuvre pour commencer l'élaboration de ces codes de conduite, pendant que le comité se penche sur le projet de loi C-11 et ses améliorations. C'est ce que vous nous dites? Est-ce une évidence que je ne vois pas?

M. Robert Emond: Vous avez devant vous un projet de loi, mais il y a eu un projet de loi antérieur, et du travail a été fait sur les codes. D'ailleurs, il existe un code à la fonction publique, mais je ne me rappelle pas le titre exact.

Mme Colette Nault (conseillère spéciale auprès des cadres de direction, Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada): Il s'appelle le Code des valeurs et de l'éthique de la fonction publique. Il a été élaboré il y a quelques années. Toutefois, lorsque nous en avons parlé aux personnes qui ont travaillé à ce projet de loi, ça ne semblait pas être le même code.

M. Benoît Sauvageau: Nous allons réinventer la roue. J'aimerais voir le Code des valeurs et de l'éthique de la fonction publique. Je vous remercie beaucoup et je n'ai pas d'autres questions.

Mme Colette Nault: Nous allons vous envoyer une copie du code.

[Traduction]

Le vice-président (M. Paul Szabo): Merci beaucoup, monsieur Sauvageau.

Nous passons maintenant à M. Scarpaleggia.

M. Francis Scarpaleggia: Merci, monsieur le président.

J'aurai le plaisir de partager mon temps avec mon collègue, M. Boshcoff.

Je vous remercie de votre présence parmi nous aujourd'hui. Vous avez des choses importantes à nous dire sur la question. C'est la première fois que nous pouvons recueillir le point de vue des cadres quant aux effets de cette mesure législative sur leur environnement de travail.

Dois-je comprendre qu'à votre avis, ce projet de loi va inévitablement jeter un froid dans le milieu de travail? Je m'entretiens de façon informelle depuis des années avec des fonctionnaires, et je dois dire que ces temps-ci, leur moral ne donne pas l'impression d'être bien élevé. C'est ce que plusieurs rapports ont établi. D'après ce que j'entends dire, les gestionnaires se sentent souvent en état de siège. Je ne connais pas exactement l'étendue du phénomène.

Si ce projet de loi est adopté, est-ce qu'il va jeter un froid dans la mesure où, au lieu de rappeler à l'ordre les employés qui posent problème, les gestionnaires vont cacher la poussière sous le tapis et laisser ces employés se tourner les pouces dans un coin pour ne pas déranger le service? À défaut de mesures de sauvegarde, ce projet de loi ne risque-t-il pas d'empêcher les gestionnaires de prendre des décisions?

M. Robert Emond: C'est un sujet de préoccupation et c'est pour cela que dans notre exposé, nous avons proposé certains changements. J'ai parlé des problèmes que nous pose actuellement la politique sur le harcèlement. Je pourrais peut-être demander à Mme Nault de vous en parler; elle fait du counselling auprès des cadres qui se retrouvent en difficulté.

M. Francis Scarpaleggia: Pensez-vous que les précautions que vous proposez soient susceptibles d'éliminer ce risque de difficulté, ou que de toute façon, on a désormais affaire à un changement de culture définitif?

M. Robert Emond: Je pense qu'il faut un changement de culture définitif. Il faut insister pour faire comprendre à chacun que désormais, les gens peuvent s'exprimer en milieu de travail sans risquer de s'exposer à des mesures de rétorsion ou d'ostracisme.

Nous sommes dans une phase de transition importante, qui dure depuis plusieurs années. Je ne pense pas que la mise en place de cette

mesure législative et les changements que nous avons proposés puissent aggraver la situation.

M. Francis Scarpaleggia: Si vos mesures de protection sont adoptées, vous pensez qu'on va revenir à la normale.

• (1705)

M. Robert Emond: Excusez-moi, monsieur le président. Je ne dis pas qu'on va revenir à la normale, mais plutôt que la situation ne devrait pas s'aggraver.

M. Francis Scarpaleggia: J'aimerais entendre le point de vue de Mme Nault.

Mme Colette Nault: Je voudrais vous parler brièvement de ce que je vois. Je dois vous dire que je rencontre très souvent des cadres supérieurs qui ont été confrontés à un problème de rendement ou de discipline posé par un employé, et qui font par la suite l'objet de plusieurs griefs ou de plaintes de harcèlement, et si cela ne suffit pas, l'employé va écrire au sous-ministre pour accuser ce cadre de harcèlement psychologique et d'abus de pouvoir. L'une des préoccupations essentielles, c'est que ce projet de loi n'ait pas pour effet de menotter les gestionnaires au point qu'ils ne puissent exercer correctement leur pouvoir.

M. Francis Scarpaleggia: En ce qui concerne l'organisme indépendant, je crois comprendre que si les syndicats ne souhaitent pas qu'il relève de la Commission de la fonction publique, c'est notamment parce qu'ils estiment que tous les membres de la Commission de la fonction publique ont déjà travaillé dans des ministères, et que tous les fonctionnaires se connaissent. Si vous allez sur la rue Sparks à l'heure du déjeuner par une belle journée ensoleillée de mai ou de juin, vous verrez que tout le monde se connaît et que les gens bavardent entre eux. Ils craignent peut-être que cette mesure ne compromette leur anonymat.

Que faut-il faire? Comment éviter ce problème? Que l'on mette ou non en place un organisme distinct, faut-il éviter de nommer des gens qui ont déjà travaillé dans la fonction publique, ou d'anciens syndiqués de la fonction publique, car dans le cas contraire, l'organisme aurait un rôle de revendication trop évident, etc.? C'est très compliqué. J'ai l'impression qu'il n'existe aucun système parfaitement objectif qui puisse régler ce problème.

M. Robert Emond: Je ne pense pas qu'on puisse créer de système parfaitement objectif, mais le problème quant à la façon dont les gens perçoivent la Commission de la fonction publique tient à son rôle opérationnel. C'est elle qui assure la dotation en personnel de la fonction publique du Canada, et qui a donc constitué cette dernière. Elle assume un certain nombre d'activités au nom de ce qu'on appelle l'employeur, c'est-à-dire le Conseil du Trésor.

Mais avec son mandat nouvellement redéfini, qui applique en fait le gel du recrutement, et si les fonctionnaires qui travaillent dans ce domaine ont une bonne compréhension de l'importance de la discrétion et de l'objectivité, je pense qu'on peut régler le problème. Si l'on crée un autre organisme supplémentaire, ses membres seront recrutés soit à l'intérieur de la fonction publique, soit à l'extérieur, et ils font effectivement rencontrer leurs collègues sur la rue Sparks, etc.

Nous considérons tout simplement que la création d'une entité supplémentaire n'est pas efficace à long terme.

M. Ken Boshcoff: Merci.

Pour ce qui est de la portée du problème à votre avis, à l'échelle nationale, nous savons que sur des questions semblables à celle-ci, le bureau de M. Keyserlingk reçoit peut-être 90 plaintes par an, dont 28 ou 30 font peut-être l'objet d'une enquête. À votre avis, quelle pourrait être la demande refoulée ou le nombre de personnes qui attendent que la loi soit promulguée pour présenter une plainte? Diriez-vous que c'est un problème endémique, ou est-ce que vous avez une idée de la situation qui existe à l'heure actuelle en réalité?

M. Robert Emond: Je ne pourrais quantifier le nombre de cas, mais je pense qu'il est important de souligner le fait que jour après jour des problèmes sont portés à l'attention des surveillants, des gestionnaires et des hauts fonctionnaires et que les problèmes sont réglés. Il existe à l'heure actuelle un certain nombre de mécanismes pour régler de façon générale les problèmes de transgression.

Là où il y a un problème, franchement, c'est lorsque ces gens n'ont pas l'honnêteté de protéger l'intérêt public sur le plan financier, sur le plan du comportement ou autre. Vous avez donné des chiffres qui sont tirés du rapport de M. Keyserlingk. J'en déduis que la demande ne serait pas tellement élevée, car comme les membres du comité le savent, chaque ministre doit mettre en place un agent principal d'éthique. Il y a un régime en place. On n'a pas l'indépendance que l'on prévoit dans les propositions, pourtant on n'a pas été inondé de demandes. La vérificatrice générale, de temps à autre, reçoit une enveloppe brune au sujet de ce genre de problème—pas trop souvent, semble-t-il. Cela est très difficile à quantifier.

● (1710)

M. Ken Boshcoff: Vous avez demandé pourquoi il serait contre-indiqué de créer une autre agence, en termes de dépenses, et qui poserait sa candidature et qui serait sans doute nommé à de tels postes. Parlons rapidement de la Commission de la fonction publique. Si cette dernière est perçue comme n'étant pas suffisamment indépendante, ne serait-il pas possible de resserrer et de renforcer la loi ou encore de l'adopter afin que la Commission soit davantage indépendante?

M. Robert Emond: Lorsque je travaillais à la Commission de la fonction publique—et je l'ai quittée en 1985—la Commission de la fonction publique était un mandataire du Parlement et, aux fins de son rapport annuel, présentait un rapport au ministre que ce dernier déposait, un point c'est tout—comme le font d'autres mandataires du Parlement. Le problème c'est qu'au fil des ans la Commission de la fonction publique a effectué beaucoup de travail opérationnel qui est normalement une activité de l'employeur. Avec la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, un nouveau mandat et le fait qu'on mette l'accent sur les fonctions de vérification au sein de la Commission, je pense qu'il est possible de régler le problème.

Je ne sais pas si la loi habilitante de la commission a été modifiée au fil des ans. Je ne le pense pas.

M. Ken Boshcoff: Passons rapidement au vérificateur général dont le bureau est surtout chargé de faire des enquêtes. De par sa nature, il s'agit d'une charge très publique qui s'occupe d'enquêtes très publiques. Le vérificateur général publie des données et des renseignements décrivant des lacunes dans l'appareil gouvernemental et les mesures correctives à prendre, et tout cela se fait en disant : « C'est ce que nous avons découvert, c'est ce que vous ne faites pas bien ». À ce moment-ci, j'ai l'impression que ce bureau n'a pas vraiment la capacité de faire des enquêtes privées, confidentielles, discrétionnaires sur des préoccupations individuelles.

À votre avis, le Bureau du vérificateur général est-il en mesure d'ajouter cette capacité à ses fonctions ou est-ce que vous pensez que

la nature de son travail l'empêcherait de jouer ce rôle supplémentaire?

M. Robert Emond: Je pense que la nature de ce qu'il fait à l'heure actuelle rendrait cette tâche difficile. Le rôle du vérificateur général est de faire des vérifications, et parfois de procéder à des enquêtes bien précises, mais toujours dans l'intention de faire rapport—et de présenter un rapport public. Je pense que le vérificateur général pourrait créer cette capacité. Je pense que ce serait difficile. À mon avis, le travail attendu de lui ne correspondrait pas tout à fait au type de travail qu'il a fait par le passé.

M. Ken Boshcoff: Je veux poser une question. Quelle est votre relation avec l'Association canadienne des employés professionnels?

M. Robert Emond: Il n'y a pas de relation avec l'Association.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Très bien. Nous allons donner la parole à M. Poilievre. À ce point-ci, nous voulons, je pense, que tous les membres du comité aient la chance de poser leurs questions. Nous allons ensuite donner la parole à M. Godbout.

Monsieur Sauvageau, y a-t-il une dernière question que vous aimeriez soulever?

M. Benoît Sauvageau: Non, ça va.

Le vice-président (M. Paul Szabo): D'accord.

Très bien, nous allons continuer, ensuite nous allons conclure.

M. Pierre Poilievre: Je vous remercie de votre témoignage.

N'est-il pas juste de dire que votre organisation représente disproportionnément ceux qui seront accusés d'actes répréhensibles aux termes de cette loi, plutôt que ceux qui porteront des accusations?

M. Robert Emond: Je dirais que nous représentons certainement ceux qui feront l'objet des accusations.

M. Pierre Poilievre: Comment ce fait a-t-il influencé vos observations aujourd'hui, le fait que vos membres risquent disproportionnément d'être ceux qui recevront les plaintes? Comment cela a-t-il influencé votre exposé?

● (1715)

M. Robert Emond: Je ne crois pas que cela ait influencé notre exposé. Je pense que cela fait en sorte que nous vous proposons des suggestions afin de trouver un juste équilibre dans la loi qui sera adoptée.

M. Pierre Poilievre: Dans votre exposé, vous avez parlé des conséquences qui devraient exister en cas de plaintes frivoles et vexatoires. Cela m'a peut-être échappé, mais je ne vous ai pas entendu faire la même recommandation en cas de représailles contre les dénonciateurs.

Faites-vous cette recommandation, dites-vous qu'il devrait y avoir des conséquences en cas de représailles? Dans l'affirmative, quelles devraient être ces conséquences?

Mme Wendy Parlow: Je n'ai pas parlé de la question des représailles. Nous ne sommes certainement pas en faveur des représailles. Nous appuyons les mesures qui sont proposées en vue de s'assurer que lorsqu'il y a des représailles, des mesures correctives sont prises; qu'on y réagit.

En même temps, nous craignons que toutes les représailles risquent de ne pas être aussi évidentes que celles qui sont décrites dans le projet de loi. Elles peuvent être très subtiles, et cela sera un problème.

M. Pierre Poilievre: D'autres organisations qui représentent des employés se sont plaintes du fait que le projet de loi ne spécifie pas les conséquences pour ceux qui dans la fonction publique sont responsables des représailles contre les dénonciateurs. Êtes-vous d'accord pour dire qu'il y a une lacune à cet égard dans le projet de loi?

M. Robert Emond: Vous avez raison, ce n'est pas dans le projet de loi.

M. Pierre Poilievre: Est-ce à votre avis un problème?

M. Robert Emond: Comprenez-moi clairement. Si un gestionnaire, que ce soit un cadre supérieur, un sous-ministre ou quelqu'un de haut placé, prend des mesures de représailles à l'égard d'un dénonciateur, il s'agit à mon avis d'un comportement intolérable.

M. Pierre Poilievre: Le projet de loi devrait-il alors préciser les conséquences afin de punir la personne responsable des représailles?

M. Robert Emond: Encore une fois, je ne sais pas si j'irais jusqu'à préciser la punition, mais s'il y a un manque de clarté quant au fait qu'il devrait y avoir des conséquences pour ce type de comportement, alors j'imagine qu'il y a peut-être eu un oubli. Mais permettez-moi encore une fois de répéter qu'il s'agit là d'un comportement inacceptable.

M. Pierre Poilievre: Très bien. J'aurais quand même aimé savoir si on devrait préciser les conséquences pour les responsables des représailles, mais je vais tout simplement passer à ma question suivante, qui, on me dit, sera ma dernière.

Au point 15, vous mentionnez que vous voulez que le projet de loi tienne compte des plaintes frivoles et vexatoires. Si je lis le projet de loi, l'un de ses points forts c'est qu'il énumère très clairement ce qui constitue la dénonciation, on dit que la loi s'applique aux actes répréhensibles suivants et on les énumère aux alinéas *a), b), c), d), e)* et *f)*. Aux termes de quelle disposition pourrait-il y avoir des plaintes frivoles? Il s'agit de l'article 8, à la page 4 du projet de loi.

M. Robert Emond: Je pense que ce que l'on craint en ce qui concerne les plaintes futiles et vexatoires, c'est qu'une allégation d'acte répréhensible ne soit absolument pas fondée ou qu'une même personne présente 15 plaintes contre le même gestionnaire, ce qui revient au scénario qu'a décrit ma collègue Mme Nault. C'est ce à quoi nous songeons.

M. Pierre Poilievre: Vous ne croyez pas que les questions spécifiques auxquelles cette loi s'applique—*a), b), c), d), e)* ou *f)*—pourraient donner lieu à des plaintes futiles, n'est-ce pas?

M. Robert Emond: L'une ou l'autre de ces situations pourrait donner lieu à une plainte futile, car une plainte futile est une plainte qui est faite de mauvaise foi, mais en invoquant l'une de ces dispositions en particulier.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Je pense que nous avons une assez bonne idée du fait que nous devons considérer que cela fait partie de l'examen du projet de loi.

Pour terminer, monsieur Godbout, vous avez la parole.

• (1720)

M. Marc Godbout: Merci, monsieur le président.

Je voudrais tout d'abord vous féliciter de cet exposé très complet. De toute évidence, vous y avez beaucoup réfléchi, et cela paraît dans votre exposé.

[Français]

Au paragraphe 10 de votre mémoire, vous dites qu'il faudrait des protections supplémentaires pour les cadres supérieurs qui feraient

l'objet de plaintes non fondées ou, du moins, que le degré de protection auquel ils auront droit soit plus spécifique.

Pouvez-vous préciser les protections supplémentaires que la loi devrait leur accorder? Je vous réfère à votre paragraphe 10.

M. Robert Emond: Quand nous parlons du personnel exempté, des ministres, etc., nous ne pensons pas à des protections supplémentaires. Nous indiquons qu'on ne dit pas clairement si le projet de loi doit être appliqué dans le contexte que nous décrivons au paragraphe 10.

M. Marc Godbout: Rien de plus pour les cadres supérieurs.

Un des éléments de votre présentation sur lesquels je suis d'accord, c'est qu'il s'agit d'un loi d'exception. Je crois que nous avons une fonction publique de très grande qualité, ce qui inclut les cadres supérieurs. Je tenais à le dire, d'autant plus qu'il s'en trouve beaucoup dans ma circonscription.

J'aimerais faire un dernier commentaire. Je suis d'accord sur ce qui a été dit sur les actes frivoles qui seraient rapportés. Cela me préoccupe que la loi fasse la distinction entre un acte répréhensible et un autre.

Ne croyez-vous pas que, si le processus est adéquat, il appartiendra alors à l'agence de juger si un acte est répréhensible ou non? C'est même la première étape du processus.

M. Robert Emond: Il s'agit plutôt, monsieur le président, de l'impact sur l'individu. Si quelqu'un fait une allégation frivole ou vexatoire, c'est l'individu visé qui en souffre. Même si l'agence, ou le président de la commission, décide de ne pas enquêter parce qu'elle juge que c'est une allégation frivole, il y a atteinte à la réputation de l'individu en cause, que ça soit un cadre ou un autre employé. C'est ce qui nous inquiète.

[Traduction]

Le vice-président (M. Paul Szabo): Merci, monsieur Godbout.

Je veux vous remercier, monsieur Emond, madame Parlow et madame Nault, de votre témoignage. Certaines questions qui ont été soulevées ont porté à notre attention des préoccupations que d'autres ont déjà mentionnées. En ce qui concerne les plaintes futiles, manifestement, peu importe le système, cela peut arriver, et nous devons y faire face.

Monsieur Emond, vous avez parlé également du coût. Cela est assez difficile à déterminer, mais si on suppose que les actes répréhensibles, tels qu'ils sont définis, seraient quelque chose d'assez rare, nous voudrions certainement savoir quel serait le coût du projet de loi C-11 pour mettre un système de base en place. Lorsque chaque ministère, chaque organisme, chaque société d'État doit avoir un premier dirigeant et un cadre supérieur désigné pour tout ce qui concerne ce projet de loi, ils doivent y consacrer du temps, même s'ils n'ont jamais à faire face à un incident ni à une allégation.

Il y a plus de 100 différents organismes. Cela veut dire 200 personnes au minimum et sans doute plutôt 300. Il leur faut du papier, des livres, des personnes-ressources, de la documentation pour se tenir au courant... Ce sera une situation extrêmement coûteuse. Vous avez soulevé la question de savoir si un remplaçant sera encore plus coûteux, et nous ne le savons pas, mais puisque vous avez soulevé cette question, c'est sûrement un point que nous aimerions examiner.

Pour tout cela et pour toutes les autres questions que vous avez soulevées et pour nous avoir fourni un excellent rapport, nous vous remercions.

J'aimerais rappeler aux membres du comité qu'il y aura une séance mardi prochain dans cette pièce. De 15 h 30 à 16 h 30 nous entendrons Mme Joanna Gaultieri qui, comme vous le savez, est dénonciatrice, et de 16 h 30 à 17 h 30, nous entendrons l'Association of Canadian Financial Officers. Le président ne pourra pas être là, de sorte que nous serons sans doute à peu près le même groupe.

Après avoir évalué la situation, j'ai décidé que le comité ne siégera pas jeudi. Étant donné que la semaine d'ajournement approche et que les gens doivent planifier, il semblerait que nous ne tiendrons pas de séance ce jour-là, et vous pouvez donc en tenir compte lorsque vous planifierez votre emploi du temps.

Merci.

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.