



Chambre des communes
CANADA

**Comité permanent de l'accès à l'information, de
la protection des renseignements personnels et de
l'éthique**

ETHI • NUMÉRO 021 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 4 décembre 2006

—
Président

M. Tom Wappel

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

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

Comité permanent de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique

Le lundi 4 décembre 2006

•(1530)

[Traduction]

Le président (M. Tom Wappel (Scarborough-Sud-Ouest, Lib.)): Je déclare la séance ouverte.

Bonjour, collègues. Nous recevons plusieurs témoins aujourd'hui.

Je vais vous lire la liste des témoins, telle qu'elle se présente: M. John Gustavson, président et chef de la direction, Association canadienne du marketing; Wally Hill, vice-président, affaires publiques et communications, de la même association; et Barbara Robins, vice-présidente, affaires juridiques et réglementaires, Sélection du Reader's Digest. En outre, représentant Employeurs des transports et communications de régie fédérale, ou ETCOF, nous avons Don Brazier, directeur exécutif; Edith Cody-Rice, première conseillère juridique; et Barbara Mittleman, directrice.

Bienvenue à tous. Je suppose que chaque association a une déclaration liminaire à présenter. Nous vous invitons à commencer par-là et les membres du comité vous poseront ensuite leurs questions.

Je vais donc demander à l'Association canadienne du marketing de commencer.

M. John Gustavson (président et chef de la direction, Association canadienne du marketing): Merci, monsieur le président. C'est un plaisir que de me trouver ici aujourd'hui.

J'aimerais ajouter aux présentations que vous venez de faire que Barbara Robins est également la présidente de notre Comité de la déontologie et de la protection de la vie privée. Ses responsabilités de vice-présidente chargée des affaires juridiques et réglementaires couvrent non seulement le Canada, mais s'étendent aussi jusqu'à l'Amérique latine et à la région Asie-Pacifique. Sa connaissance de la situation internationale pourrait intéresser le comité.

J'aimerais aussi prendre quelques instants pour remercier le comité de son indulgence. On nous avait demandé de comparaître la semaine prochaine, mais la date était en conflit avec la réunion de notre conseil d'administration au cours de laquelle nous examinons notre plan annuel et notre budget. Étant donné que notre conseil compte 37 membres, il aurait été un peu difficile de déplacer cette réunion.

Nous avons été la première association professionnelle nationale, en 1995, à presser le gouvernement fédéral d'adopter une législation relative à la protection des renseignements personnels régissant le secteur privé. Nous étions convaincus qu'une législation équilibrée en ce domaine serait avantageuse tant pour les consommateurs que pour les entreprises de distribution informationnelle, un secteur de l'économie canadienne gagnant en importance.

Les distributeurs savent que le respect de la vie privée est bon pour les affaires. Ils ont préconisé une loi qui indique clairement

comment les renseignements personnels peuvent être recueillis, utilisés et divulgués, une loi qui soit suffisamment souple pour permettre à ces entreprises de développer leurs activités et de mettre à profit les technologies nouvelles et émergentes. Et, dans une large mesure, la LPRPDE a répondu à ces grandes attentes, bien que nous en soyons encore au premier stade de la mise en oeuvre de ce nouveau cadre de protection de la vie privée. Il ne faut pas oublier que, pour la plus grande partie du secteur privé, cette loi n'a pris effet que le 1^{er} janvier 2004.

L'ACM est la plus importante association de marketing du pays, avec plus de 800 sociétés membres appartenant à une grande diversité de secteurs du marketing, et nous avons un code de déontologie et des normes de pratiques que nos membres doivent obligatoirement respecter. C'est un code d'autoréglementation qui propose à nos membres et aux autres distributeurs un ensemble complet de pratiques exemplaires. Nous l'avons remis aux membres du comité afin qu'ils puissent le consulter aux fins de leurs délibérations.

Les dispositions relatives à la protection des renseignements personnels sont structurées de manière à respecter les dix principes de la LPRPDE, mais contiennent aussi un certain nombre de règles supplémentaires. Par exemple, en ce qui concerne la vente aux enfants, notre code exige le consentement express d'un parent ou tuteur avant que des renseignements personnels sur l'enfant puissent être recueillis, utilisés ou communiqués à des fins de marketing. Les membres de l'ACM sont tenus d'offrir une possibilité de refus dans chaque message de marketing électronique. Il est interdit aux membres de l'ACM d'utiliser des courriels non sollicités, ou pourriels, pour acquérir de nouveaux clients. Et les membres de l'ACM doivent utiliser notre liste d'interruption de sollicitation, le seul service de ce genre au Canada, qui est offert gratuitement aux consommateurs. Ces dispositions et le reste du code sont appuyés par des lignes directrices d'application détaillées.

En ce qui concerne la LPRPDE, l'ACM est d'avis qu'il est encore trop tôt pour envisager des modifications substantielles, étant donné que la loi ne s'applique à la plus grande partie du secteur privé que depuis le 1^{er} janvier 2004. La loi semble fonctionner suffisamment bien, comme le montre la réduction sensible et soutenue du nombre des plaintes adressées au Commissariat à la protection de la vie privée et la proportion croissante des plaintes faisant l'objet d'un règlement amiable. Néanmoins, une recherche de l'ACM effectuée pour le compte du Commissariat à la protection de la vie privée montre que des améliorations restent nécessaires, particulièrement sur le plan de la sensibilisation et de la conformité des petites et moyennes entreprises. Nous avons remis au greffier du comité une copie de cette recherche.

Dans le mémoire qu'elle a présenté au comité, la Commissaire à la protection de la vie privée a estimé que le moment n'est pas venu d'apporter des changements majeurs au cadre de la LPRPDE. L'ACM souscrit à ce point de vue et, si le Parlement devait envisager des changements dans l'avenir proche, nous conseillerions fortement de limiter ces aménagements précoces à des aspects techniques en vue de clarifier le sens et l'intention.

La Commissaire a soulevé un certain nombre de questions sur lesquelles nous aimerions exprimer des avis. Premièrement, voyons les pouvoirs du Commissariat et l'efficacité du modèle de médiateur. Les résultats des dernières années démontrent amplement que le modèle de médiateur est très bien parvenu à promouvoir et protéger les droits à la vie privée des Canadiens. Les organisations ayant fait l'objet de plaintes se sont invariablement montrées prêtes à suivre les instructions du Commissariat à la protection de la vie privée. Nous pensons également que le rôle de défenseur du Commissariat suppose intrinsèquement une certaine partialité qui le rend plus compatible avec celui d'un médiateur.

Mais la réalité — et c'est l'aspect primordial — est que l'influence du Commissariat est très bien étayée par son pouvoir discrétionnaire de publier les empiètements sur la vie privée et la possibilité qu'il a de demander des ordonnances contraignantes à la Cour fédérale. La dernière chose que veut un distributeur, c'est voir son nom en première page de l'*Ottawa Citizen*, accusé par le Commissaire à la protection de la vie privée de violer les dispositions de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

• (1535)

Un autre élément qui a été un grand sujet de débat au cours de l'année dernière est la notification des consommateurs en cas de défaillance sécuritaire ou de divulgation accidentelle de renseignements personnels. La question est de savoir dans quelles circonstances les organisations doivent informer les consommateurs de la perte ou du vol de renseignements personnels? L'ACM considère que tel devrait être le cas lorsque la perte ou le vol de renseignements personnels présente un risque raisonnable de porter un préjudice à l'intéressé. La difficulté est d'établir le seuil approprié de déclenchement de la notification. Par exemple, comment définir au mieux le risque de préjudice causé aux personnes concernées?

Il ne s'agit pas d'alarmer indûment les gens avec une litanie d'avis de divulgation accidentelle de renseignements totalement anodine. La solution que nous proposons au problème est de demander que le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada consulte toutes les parties prenantes en vue d'élaborer et publier des lignes directrices nationales relatives à la notification après une défaillance sécuritaire. Ces lignes directrices nationales pourront être facilement adaptées au fur et à mesure que l'on connaîtra mieux les effets des défaillances et de la notification et pourraient ultérieurement servir de fondement à une action législative du Parlement.

Au sujet d'un autre aspect, la Commissaire à la protection de la vie privée s'est également dit convaincue que le Commissariat est en mesure de régler le problème des flux d'information transfrontaliers au moyen de consignes données aux organisations. Selon notre expérience, ce mécanisme fonctionne très bien et nous sommes d'accord avec son évaluation.

Je formulerai quelques remarques de conclusion, monsieur le président.

L'économie axée sur l'information d'aujourd'hui continue d'offrir aux entreprises des façons nouvelles et novatrices d'interagir avec leurs clients présents et futurs et d'élargir leur clientèle. De fait, les consommateurs attendent plus, exigeant des offants taillées sur

mesure, davantage de commodité et de meilleurs services, ce qui oblige les entreprises à apprendre à mieux anticiper et satisfaire ces besoins. La collecte, l'utilisation et la transmission de renseignements personnels figurent au cœur de cette relation de marketing.

Les distributeurs canadiens ont réalisé de longue date que la confiance du consommateur, la protection des renseignements personnels et des pratiques d'information transparentes sont cruciales pour leur réussite durable. Les bons distributeurs savent que le respect de l'information personnelle est une bonne affaire. La LPRPDE constitue un cadre de protection de la vie privée conçu pour établir cet équilibre délicat. Selon la formule d'un ancien procureur général de ce pays, elle est « un consensus national remarquable fondé sur une série de compromis délicats », un consensus dont toutes les parties prenantes estiment qu'il autorise une protection efficace de la vie privée tout en permettant aux entreprises et organisations sans but lucratif d'user de manière responsable des renseignements personnels pour développer notre économie axée sur l'information.

Et l'enjeu est considérable. En 2001, les distributeurs ont réalisé un chiffre d'affaires supérieur à 107 milliards de dollars au moyen des canaux informationnels, assurant ainsi 850 000 emplois dans l'économie canadienne.

La LPRPDE fonctionne bien, encore qu'il reste du travail à faire pour en améliorer les résultats et sensibiliser les petites et moyennes entreprises à ses dispositions. Cela étant, l'ACM souscrit pleinement à la loi existante et exhorte le comité à ne pas y apporter de changements fondamentaux tant que nous n'aurons pas quelques années d'expérience de son application en la forme actuelle.

Merci beaucoup de votre attention, monsieur le président. Nous répondrons avec plaisir aux questions du comité.

Le président: Merci, monsieur Gustavson, et merci d'être venu avec quelques recommandations précises. Nous apprécions toujours cela.

Nous allons maintenant passer à ETCOF et M. Brazier.

• (1540)

M. Don Brazier (directeur exécutif, Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF)): Merci beaucoup, monsieur le président.

Tout d'abord, j'aimerais rectifier les titres de mes collègues. ETCOF n'a pas les moyens de rémunérer un conseiller juridique. Edith Cody-Rice, qui est à mes côtés, est conseillère juridique principale à la Société Radio-Canada.

Le président: J'ai fait erreur, monsieur. Je n'ai pas lu complètement le...

M. Don Brazier: Je voulais juste rectifier pour le compte rendu, afin que tout le monde comprenne bien.

Je suis accompagné également de Barbara Mittleman, qui est responsable de la protection de la vie privée de la Compagnie des chemins de fer Canadien Pacifique. Son titre est directrice des relations avec les employés.

Puisque le temps nous est compté pour notre exposé liminaire, je ne vais pas passer beaucoup de temps à faire l'historique de notre organisation, ETCOF. L'association existe depuis 25 ans. Nous nous intéressons à tous les aspects des relations de travail et des relations avec les employés au niveau fédéral. Notre mémoire ne contient pas la liste de nos membres, mais j'ai envoyé la liste au greffier par courriel et il l'a peut-être distribuée. Je ne vais pas perdre de temps à la passer en revue, mais cette liste est à la disposition de quiconque souhaite en prendre connaissance.

Contrairement à beaucoup d'autres organisations, soit celles qui sont principalement placées sous l'autorité provinciale, et à l'exception de Postes Canada qui est un membre de FETCO mais est couverte par la Loi sur la protection des renseignements personnels, tous nos membres sont visés par la LPRPDE — un sigle assez difficile à prononcer — et ce depuis 2001.

Le président: Certes.

M. Don Brazier: Nous avons donc de la loi une expérience de cinq ans, plutôt que la durée beaucoup plus courte des autres organisations.

Nous allons parler des relations de travail exclusivement, car c'est la seule chose dont nous parlons jamais.

L'ETCOF considère que la LPRPDE n'est qu'une des nombreuses lois en matière de travail qui réglementent nos entreprises, telles que les trois parties du Code canadien du travail, la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur l'équité en matière d'emploi. À notre sens, l'intention du Parlement était d'appliquer ces diverses lois de façon à réduire les conflits et d'une manière tenant compte des autres obligations légales imposées aux employeurs, de façon à gêner le moins possible l'exploitation normale des entreprises.

Je répète ce que j'ai dit il y a cinq ou six ans au comité qui examinait le projet de loi à l'époque — qui était, je crois, le Comité de l'industrie —, à savoir que ce texte ressemble beaucoup à une loi traitant de commerce. C'est ce que l'on avait dit aux Canadiens lors des consultations. Ce n'est qu'une fois que nous avons vu le projet de loi que nous avons réalisé les vastes répercussions sur les relations de travail. Nous pensons que la loi souffre peut-être du fait que les dispositions touchant les relations de travail n'ont pas fait l'objet d'une réflexion suffisante.

Dans le mémoire que je vous ai fait parvenir, dont j'espère qu'il a été distribué aux membres — je l'ai envoyé il y a une dizaine de jours — nous couvrons un certain nombre de domaines. Très franchement, cette loi nous pose, collectivement, divers problèmes.

Nous formulons quantité de recommandations concernant les relations de travail. Cependant, je ne m'étendrai ici que sur deux aspects, car nous pensons qu'ils sont les deux plus importants : le consentement des employés et le mécanisme de règlement officiel des différends.

Il importe manifestement de distinguer entre des renseignements véritablement personnels sur les employés et des renseignements utilisés à des fins opérationnelles légitimes ou comme identificateurs administratifs. C'est un sujet de préoccupation du point de vue de l'application de la loi. Nous croyons savoir que la Commissaire à la protection de la vie privée en a conscience.

Par exemple, des identificateurs tels qu'un numéro de télécopieur, qui est un numéro de téléphone, et une adresse courriel, qui est une adresse professionnelle, sont attribués dans le but express d'administrer l'entreprise. Ces numéros, en fait, appartiennent à l'employeur et non à l'employé. Lorsque l'employé quitte l'entreprise, les identificateurs demeurent avec l'entreprise et ne suivent pas l'employé. Nous

avons donc du mal à comprendre pourquoi ces identificateurs sont considérés comme des renseignements personnels.

Lorsque je suis parti des Chemins de fer Canadien Pacifique il y a quelques années, je n'ai pas emporté mon adresse courriel avec moi. Elle a été annulée le jour-même par la société.

Nous pensons que c'est un exemple de situation qui aurait exigé un peu plus de réflexion. La loi aurait dû être rédigée de manière un peu différente afin de mieux distinguer entre les renseignements qui sont clairement de nature commerciale et les renseignements personnels.

Étant donné la tension accrue entre les diverses lois relatives à l'emploi et la LPRPDE et l'importance de l'équilibre dans la relation de travail, peut-être faudrait-il traiter différemment le consentement des employés.

Il existe différentes options à cet égard, notamment faire appel davantage à la notion de consentement implicite ou tacite, ou même supprimer carrément l'obligation du consentement des employés pour la collecte, l'utilisation ou la divulgation de renseignements personnels en rapport avec les tâches administratives normales de l'entreprise. Je dirais, et je répéterai cela probablement à la fin, que nous voyons d'un bon oeil l'approche suivie en Colombie-Britannique et en Alberta.

Nous recommandons que, lors de la révision, on examine et règle les problèmes concernant le consentement des employés. Nous formulons plusieurs recommandations précises à cet égard.

Nous recommandons que les adresses courriels et les numéros de télécopieur soient exclus de la définition des renseignements personnels et que l'on adopte de ce fait une définition nouvelle.

Nous recommandons également que la loi soit modifiée de façon à permettre aux employeurs de recueillir, utiliser et communiquer les renseignements personnels des employés, sans leur consentement ou avec consentement implicite, aux fins de l'exploitation courante et raisonnable de l'entreprise et de l'administration des ressources humaines. C'est ce que permettent, à notre sens, les lois correspondantes de la Colombie-Britannique et de l'Alberta.

● (1545)

Le deuxième enjeu est probablement plus problématique dans le contexte du fonctionnement au quotidien de l'entreprise. Il s'agit du mécanisme de règlement officiel des différends. Et je rappelle, monsieur le président et mesdames et messieurs les députés, que le projet de loi original introduit à la Chambre des communes par le ministre de l'Industrie, à l'époque, ne contenait pas cette disposition. Nous anticipions toutes sortes de difficultés dans toute une série de domaines si l'on ne protégeait pas notre capacité à gérer les relations de travail et à exécuter nos responsabilités sous le régime d'autres lois.

Par exemple, la Partie 1 du Code canadien du travail requiert que tout différend durant la durée d'une convention collective soit résolu sans arrêt de travail. La Partie 2 du Code canadien du travail veut que certaines enquêtes soient menées. La Partie 3 du Code canadien du travail requiert qu'un processus soit établi relativement au harcèlement sexuel. Et si l'on laisse faire Harry Arthurs, beaucoup d'autres obligations encore seront imposées aux employeurs, vu tout ce qu'il va inscrire dans son rapport consécutif à l'examen de la Partie 3. Bien entendu, nous avons aussi l'obligation en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne d'ouvrir une enquête sur toute plainte déposée.

Alors que la LPRPDE prévoit que tout renseignement personnel produit au cours d'une procédure de règlement officiel des différends ne soit pas communiqué sur demande d'accès — c'était ce que nous avions demandé il y a six ou sept ans lorsque cela a été inscrit dans la loi — ETCOF considère que la définition de ce que comprend un règlement officiel des différends et la stipulation que le renseignement pouvant être refusé doit avoir été généré dans le cadre du règlement officiel des différends sont restrictives et minent la confiance dans le mécanisme.

Les employeurs sont tenus d'ouvrir une enquête sur toute plainte d'un employé, souvent à titre confidentiel et sans l'aide d'une tierce partie externe. Toutes les enquêtes au sujet de plaintes ou de différends débutent par une divergence d'opinions, ce qui exige de réunir des renseignements. Il est impossible de résoudre un différend avant d'avoir déterminé tous les faits qui y ont mené. Les personnes qui sont au courant de l'incident sont les premières à fournir des renseignements, souvent à titre confidentiel, aux personnes chargées de l'enquête. Cette recherche des faits doit être considérée comme faisant partie intégrante du règlement officiel des différends, que ce soit pour déterminer la nécessité de sanctions disciplinaires ou le bien-fondé de griefs, pour enquêter sur un harcèlement sexuel ou autre ou toute autre doléance en milieu de travail. Le fait qu'un employé faisant l'objet de l'enquête puisse avoir accès à tous les renseignements confidentiels fournis par les plaignants et les témoins rend les plaignants réticents à recourir au mécanisme interne de réparation et les témoins réticents à témoigner. Nous pensons que la définition est trop restrictive. Nous pensons qu'elle doit couvrir tous les aspects du processus de règlement des différends, y compris la collecte de renseignements, par laquelle commence naturellement toute procédure de règlement. Dans tout ce que vous faites, il vous faut recueillir des données et des renseignements.

À l'heure actuelle, l'intégrité du travail de détermination des faits est très probablement compromise par l'absence de dérogation au droit d'accès. Dans les cas de ce genre, le CPVP a adopté la position que ces renseignements ne sont pas effectivement produits dans le courant d'un mécanisme de règlement officiel des différends et donc sont assujettis à la LPRPDE. D'après l'expérience de l'ETCOF dans ce domaine, la position actuelle du Commissariat permettant l'accès aux renseignements recueillis durant des enquêtes internes comporte des conséquences préjudiciables sur la capacité des employeurs à recueillir les renseignements nécessaires et à régler sans complication les conflits en milieu de travail.

Nous formulons plusieurs recommandations à cet égard, plus précisément la suivante :

Définir de façon plus large le « règlement officiel des différends » afin d'y englober tous les mécanismes établis servant à effectuer une enquête ou à régler autrement une plainte d'un employé.

À toutes les phases d'un règlement des différends, l'employeur ne devrait pas être tenu de donner accès aux renseignements personnels d'un employé.

Les renseignements recueillis lors d'enquêtes sur une infraction à une loi ou à un contrat, avec ou sans le consentement de l'intéressé, devraient également être exemptés de l'accès à l'information.

Il est également inapproprié que les employés puissent avoir accès aux opinions et recommandations préparées par les services de relations de travail et d'administration du personnel concernant les relations avec les employés, y compris les mesures disciplinaires appropriées ou le maintien en fonction d'un employé.

•(1550)

Si je puis conclure, monsieur le président, ETCOF invite le comité à considérer de près les recommandations formulées dans notre mémoire lors de cet examen de la LPRPDE. Nous ne sommes pas naïfs et n'escomptons pas que vous suiviez chacune des recommandations de notre rapport. Mais nous vous demandons d'au moins les examiner de près. Il est impératif que cet examen prenne en compte les répercussions de cette loi sur les employeurs, leurs lieux de travail et leurs activités commerciales.

Nous savons qu'après l'entrée en vigueur de la LPRPDE quelques provinces ont adopté une législation sensiblement similaire. Elles ont bénéficié de l'expérience acquise avec la LPRPDE et adopté des dispositions plus claires relativement au traitement des employés. La définition de « renseignements personnels d'un employé » — avec confirmation que la définition n'englobe pas le produit du travail —, du concept de « règlement officiel des différends » et l'utilisation raisonnable de renseignements personnels d'un employé sans consentement en sont des exemples. Nous recommandons que les dispositions des lois provinciales en matière de protection des renseignements personnels soient prises en compte lors de l'examen de la LPRPDE. Nous attirons plus particulièrement votre attention sur les lois de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.

Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Brazier.

Pourriez-vous nous indiquer où exactement apparaît l'expression « règlement officiel des différends » dans la Partie 1?

M. Don Brazier: Mes collègues ici, étant juristes, pourront vous le dire mieux que moi.

Mme Edith Cody-Rice (premier conseiller juridique, Coordonnatrice de la protection des renseignements personnels, Société Radio-Canada, Société Radio-Canada): Du point de vue de l'accès, c'est l'alinéa 9(3)d).

Le président: Merci beaucoup.

À votre connaissance, est-ce le seul endroit où cela apparaît?

Mme Edith Cody-Rice: Du point de vue de l'accès, oui, je crois.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons procéder comme d'habitude, c'est-à-dire commencer à ma gauche. Nous avons un premier tour de sept minutes pour chacun, ou dix minutes. Oui, c'est sept minutes, désolé.

L'hon. Jim Peterson (Willowdale, Lib.): Est-ce 15 minutes?

Le président: Non, non. Je suis tellement déboussolé après la fin de semaine.

Ce sera sept minutes et les tours suivants seront de cinq minutes. Nous allons commencer avec M. Peterson, pour sept minutes.

L'hon. Jim Peterson: Merci.

Je ne vous demande pas de réponse maintenant, monsieur Gustavson, mais vous avez entendu l'exposé de M. Brazier et de l'ETCOF. Vous préconisez de n'apporter virtuellement aucun changement, mais l'ETCOF en réclame plusieurs. Je serais intéressé de savoir si vous êtes d'accord avec les positions de l'ETCOF.

Pour ce qui est du consentement des employés, monsieur Brazier, vous nous recommandez de suivre l'exemple de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Pourriez-vous nous donner une brève description des différences?

• (1555)

Mme Barbara Mittleman (directrice, Relations avec les employés, Compagnie de chemins de fer Canadien Pacifique, Employeurs des transports et communications sous juridiction fédérale): Don m'a demandé de répondre, si vous le permettez.

L'hon. Jim Peterson: Absolument. Allez-y.

Mme Barbara Mittleman: En gros, la différence est qu'il n'y a pas d'exigence de consentement dans le cas des renseignements personnels relatifs à l'emploi, pourvu qu'ils soient recueillis, utilisés et communiqués à des fins commerciales raisonnables. Je n'utilise pas la formulation exacte de ces lois, mais voilà la substance.

L'hon. Jim Peterson: Et ce type de disposition évite-t-il les problèmes dont vous faites état ici?

Mme Barbara Mittleman: C'est un élément. Pour ce qui est de l'obligation de demander consentement pour recueillir, utiliser et communiquer, cela réduit le fardeau pour les employeurs, oui.

L'hon. Jim Peterson: Je conviens certainement avec vous que les numéros de télécopieur et les adresses de courriel ne devraient pas être considérés comme des renseignements personnels, mais là encore j'aimerais connaître le point de vue de l'ACM.

S'agissant de la détermination des faits dans le cadre d'un règlement officiel des différends, et l'accès des employés aux renseignements correspondants, j'admets votre argument que cela rend les témoins réticents à donner des informations car elles risquent d'être divulguées et pourraient les exposer à des poursuites en justice, je suppose. En revanche, si je suis un employé et que l'on m'accuse d'un méfait quelconque, et que l'administration possède ces renseignements dans ses dossiers, ne voudrais-je pas savoir en quoi ils consistent et ne voudrais-je pas avoir la possibilité de les réfuter? Cela pourrait se répercuter sur toute ma relation de travail avec l'entreprise.

M. Don Brazier: C'est une affaire de jugement. De toute évidence, dans toute entreprise, surtout avec le type de choses dont il est question ici — des griefs, des plaintes pour harcèlement sexuel, des plaintes en violation des droits de la personne — souvent la personne est présentée comme un coupable potentiel. Vous devez donc peser l'opportunité d'inciter les employés à déposer plainte, comme la Loi canadienne sur les droits de la personne ou la Partie 3 du Code canadien du travail nous y exhortent. Nous incitons les employés à porter plainte lorsqu'ils se sentent victimes. Si nous ne pouvons leur garantir un certain degré de confidentialité, ils ne vont pas le faire.

Pour répondre à votre question, disons que Barbara reçoit une plainte d'une employée qui se dit victime de harcèlement sexuel et qu'après l'enquête il apparaît que des sanctions sont nécessaires, alors de toute évidence il nous faut des preuves appropriées pour agir. Nous pensons donc que les renseignements devraient être protégés, dans un tel cas, au stade de la collecte, au stade de l'enquête, au stade des contacts avec d'autres personnes. Vous avez raison, bien entendu, lorsqu'il s'agit d'effectivement imposer des sanctions, nous devons clairement avoir en main des preuves les justifiant.

Les employeurs de l'ETCOF, pas tous mais en majorité, tendent à avoir un personnel syndiqué et nombre d'entre eux, comme vous le savez, surtout dans le secteur fédéral, ont une longue histoire de syndicalisme. Mon employeur précédent, les Chemins de fer

Canadien Pacifique, a signé sa première convention collective en 1896. Nous parlons donc là de relations de négociation établies de longue date qui ont débouché sur l'inscription dans les conventions collectives de ce genre de protection — les enquêtes, la façon de les conduire — pour assurer qu'un employé ne puisse être sanctionné sans garanties de procédure. Nous admettons cela, et nul ne préconise autre chose.

Cependant, à moins de pouvoir garantir une certaine confidentialité, nous ne voyons pas comment la détermination des faits pourrait fonctionner correctement. Si une employée sait que si elle dépose plainte pour harcèlement sexuel et n'a pas de garantie de confidentialité, et que tout ce qu'elle va dire va immédiatement être répété au perpéteur, nous pensons que cela serait dissuasif.

• (1600)

L'hon. Jim Peterson: Je comprends ce que vous dites, si vous procédez à une audition formelle relativement à un employé donné. La personne aura alors accès à tous les renseignements retenus contre elle.

Mais supposons que, suite à la plainte pour harcèlement sexuel, vous ne pensez pas avoir de preuves suffisantes pour tenir une audience formelle. Vous gardez néanmoins ces renseignements dans votre dossier. Ainsi, l'accusé n'aura absolument aucune idée des faits qu'on lui reproche. Il sera inscrit dans son dossier qu'il a été accusé de harcèlement sexuel mais que vous n'avez pas réussi à prouver les faits.

Mme Edith Cody-Rice: Peut-être puis-je répondre à cela. La loi dispose que l'on ne peut recueillir que les renseignements requis pour une fin donnée et que l'on ne peut les garder que pendant la durée nécessaire pour cette fin et qu'il faut les éliminer ensuite. Vous me direz, eh bien, comment s'assurer que tel est bien le cas?

L'employé peut s'adresser au Commissaire à la protection de la vie privée pour dire qu'il pense que des renseignements figurent dans son dossier qui ne devraient pas y être, et le commissaire peut faire enquête sur la plainte et exiger...

L'hon. Jim Peterson: Comment l'employé saura-t-il qu'il y a des renseignements dans son dossier?

Mme Edith Cody-Rice: Si vous obéissez à la loi, vous ne garderez pas ces renseignements au dossier une fois que vous avez déterminé qu'il n'y a pas de raison valable de le faire. Vous n'êtes pas autorisé à garder ces renseignements dans un dossier.

Même aujourd'hui, si vous savez qu'une personne a été condamnée pour une infraction, par exemple, et si vous avez un besoin absolu de le savoir — par exemple si une personne a été condamnée pour conduite avec facultés affaiblies et que vous l'embauchez comme chauffeur pour votre société — vous avez le droit de recueillir cette information parce que vous en avez besoin. Vous n'en avez pas le droit si vous le faites par pure curiosité, vous devez en avoir besoin dans l'intérêt de votre entreprise.

Le président: Merci, monsieur Peterson.

Le président: Avant de passer à Mme Lavallée, afin de bien comprendre votre mémoire, monsieur Brazier, votre préférence pour les modèles de la Colombie-Britannique et de l'Alberta concerne-t-elle la Partie 4, « Gestion des ressources humaines et relations de travail », le paragraphe A, « Collecte et utilisation d'informations à des fins administratives sans le consentement de l'employé »? Je veux m'assurer de bien comprendre par rapport à quoi vous aimez les modèles de la Colombie-Britannique et de l'Alberta.

M. Don Brazier: Les deux enjeux soulevés dans nos remarques liminaires, par Barbara et Edith je crois, sont certainement ceux que nous avons examinés. Nous considérons le modèle de la Colombie-Britannique plus pratique.

Nous ne pouvons que supposer que, les textes de loi de la Colombie-Britannique et de l'Alberta étant intervenus après la loi fédérale, les deux provinces ont eu la possibilité de considérer la LPRPDE et d'en discuter avec le Commissariat à la protection de la vie privée. Je crois savoir — et c'est par oui-dire, mais vous êtes mieux placé — que lorsque la commissaire a comparu, elle a indiqué qu'il se posait quelques problèmes avec les dispositions de la loi relatives aux employés. Je ne sais pas exactement ce qu'elle a dit, mais j'imagine que ces problèmes étaient connus de ceux qui traitent avec le Commissariat à la protection de la vie privée. Il se peut que ces préoccupations aient été communiquées aux autorités de la Colombie-Britannique et de l'Alberta qui, de ce fait, ont adopté des dispositions quelque peu différentes.

Mme Edith Cody-Rice: Pourrais-je prendre un exemple? La définition de « renseignement personnel » dans la LPRPDE est très large. Il s'agit de tout renseignement concernant un individu identifiable, à l'exclusion du nom et du titre d'un employé et de l'adresse et du numéro de téléphone de son lieu de travail. Cela signifie que, dans certains cas, une personne peut prétendre qu'une note de service qu'elle a signée dans l'exercice des ses fonctions constitue un renseignement personnel, car c'est une information la concernant; c'est elle qui a rédigé la note de service. Théoriquement, c'est possible aux termes de la LPRPDE.

Si vous regardez la définition des renseignements personnels dans d'autres lois, par exemple celle de la Colombie-Britannique, vous verrez à l'article 1 une définition de renseignements résultant du travail :

« renseignement résultant du travail: renseignement créé ou recueilli par un individu ou un groupe d'individus au titre des responsabilités ou des activités de l'individu ou des groupes en rapport avec l'emploi de l'individu ou du groupe, mais ne comprend pas les renseignements personnels sur un individu n'ayant pas préparé ou recueilli le renseignement personnel ».

Si vous regardez ensuite la définition de renseignement personnel dans la loi de la Colombie-Britannique, les renseignements résultant du travail en sont exclus. Cela règle le problème.

Un autre problème potentiel dans la LPRPDE, c'est lorsqu'une personne donne une opinion sur une deuxième personne. Selon la LPRPDE, ce renseignement est un renseignement personnel appartenant aux deux: la personne au sujet de laquelle une évaluation ou une opinion a été formulée, et la personne qui a formulé l'opinion. Rien ne spécifie à qui appartient ce renseignement.

Dans la loi albertaine, et aussi dans la Loi sur la protection des renseignements personnels fédérale, je le signale en passant, on trouve une disposition stipulant qu'une opinion personnelle sur une tierce partie appartient à la tierce partie. Autrement dit, si je formule une opinion sur le rendement professionnel d'une personne, par exemple, je ne peux empêcher que cette opinion soit communiquée à cette personne en arguant que le renseignement m'appartient. Tant la Loi sur la protection des renseignements fédérale que la loi

albertaine stipulent qu'une opinion sur une tierce partie appartient à la tierce partie. Cela règle la question.

• (1605)

Le président: D'accord. Merci.

Monsieur Laforest.

[Français]

M. Jean-Yves Laforest (Saint-Maurice—Champlain, BQ): Bonjour.

En ce qui concerne la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques, on sait que le comité l'étudie pour tenter de l'améliorer sous l'angle de la protection des personnes, notamment au niveau des entreprises fédérales. On sait aussi qu'une loi, pour offrir une bonne protection, doit contenir certaines contraintes afin de permettre une meilleure régularisation entre les gens qu'elle doit protéger et ceux qui doivent la gérer.

Ma question s'adresse aux deux associations. Vous avez probablement deux points de vue différents, mais ne croyez-vous pas que la loi devrait prévoir la diffusion du nom des entreprises qui ne la respectent pas? Nous avons entendu des commentaires à cet effet. Ne serait-ce pas une façon de faire qui permettrait de mieux protéger les individus, plutôt que les entreprises, dans une situation comme celle-là?

[Traduction]

M. Don Brazier: Il y a contrevention et contrevention. La semaine dernière encore, quelqu'un m'a demandé par courriel l'adresse de courriel d'une autre personne, et je l'ai communiquée. Techniquement, c'est une violation de la LPRPDE, mais on peut difficilement considérer cela comme une infraction majeure. C'est un renseignement dont nous convenons tous qu'il n'aurait jamais dû être qualifié de personnel en premier lieu. Je n'ai jamais réellement considéré que j'étais un criminel.

C'est le genre de choses qui va arriver couramment, où l'on peut se demander si un tel a obtenu un renseignement auquel il n'avait pas droit. C'est peut-être même une situation routinière. Je ne sais pas à quoi cela servirait de divulguer cela.

En revanche, s'il se produit un problème majeur touchant le public — et tout le monde se souvient des renseignements bancaires personnels transmis par fax à un parc à ferraille de Virginie-Occidentale — c'est là un cas flagrant où la diffusion peut être justifiée, mais les choses ne sont pas toujours aussi simples. Les employeurs sont confrontés à des millions de dispositions légales. J'en ai mentionné quelques-unes, notamment celles applicables dans le domaine du travail. Comme vous le savez, il y a beaucoup d'autres lois dans des domaines autres et il peut exister des situations — mes collègues juristes en connaissent peut-être — où la publicité est impérative, mais je ne pense pas que ce soit la pratique normale.

Pour répondre à votre question, monsieur Laforest, le critère à mon sens devrait être celui-ci: le public est-il exposé à un préjudice? Dans l'affirmative, il faut lui faire savoir qu'une violation de la loi le touche. Peut-être faudrait-il alors une certaine publicité, mais lors d'infractions ordinaires, je ne vois pas à quoi cela servirait.

• (1610)

Le président: Monsieur Gustavson.

M. John Gustavson: Permettez-moi...

[Français]

M. Jean-Yves Laforest: Vous parlez d'une situation assez grave. Peut-être devrait-on envisager la question de la divulgation dans le cas d'une situation hors du commun, très évidente.

Que faites-vous des entreprises qui, sans divulguer des choses importantes, contreviennent fréquemment à leurs obligations? Si une entreprise contrevient régulièrement à la loi, non pas au sujet de choses importantes, mais à propos de choses mineures, cela me semblerait aussi problématique que s'il s'agissait d'une chose importante. N'est-ce pas?

[Traduction]

M. John Gustavson: Pourrais-je répondre à cela, car certaines informations pourraient vous être utiles?

Le Commissariat à la protection de la vie privée applique actuellement un ensemble de politiques concernant la diffusion du nom d'une société qui a enfreint la loi. Premièrement, il ne publie pas le nom immédiatement car il veut user de ce pouvoir pour faire pression sur la compagnie afin qu'elle modifie sa façon de faire les choses, s'améliore. Si l'entreprise fait ce qu'on lui demande, les choses s'arrêtent là, mais si elle ne les fait pas, le Commissariat a le pouvoir de publier le nom. Je peux vous dire que c'est là un pouvoir énorme car nul ne veut ébranler la confiance de sa clientèle sur le plan de la confidentialité de l'information.

Comme vous l'avez dit, si une société enfreint constamment la loi, le Commissariat devrait certainement publier son nom. L'autre cas où la commissaire actuelle a dit qu'elle le publierait, tout comme son prédécesseur, c'est lorsqu'il y a un préjudice durable. Si un incident se produit et que le public a besoin d'être informé immédiatement afin de pouvoir se protéger, alors le nom sera rendu public. Il existe un mécanisme pour déterminer à quel moment et dans quelles circonstances le nom est rendu public.

[Français]

M. Jean-Yves Laforest: C'est bien. Merci.

Le président: Madame Lavallée, avez-vous des questions?

Mme Carole Lavallée (Saint-Bruno—Saint-Hubert, BQ): J'aurais peut-être un commentaire à formuler. Quelque chose m'étonne. Dans tous les secteurs gouvernementaux, en vertu de presque toutes les lois, quand quelqu'un ne respecte pas la loi, le fait est automatiquement rendu public; le public peut savoir qui a enfreint la loi. Par contre, au moment de l'entrée en vigueur de cette loi, on a peut-être voulu donner une chance aux entreprises en leur disant qu'on ne divulguerait pas les noms des contrevenants. Personnellement, cela me semble être un énorme privilège. Je ne comprends pas que ce privilège ait été accordé aux entreprises au début, au moment de la rédaction de la loi.

Mme Edith Cody-Rice: J'aimerais vous répondre. Ce n'est pas un privilège, c'est à la discrétion de la commissaire à la protection de la vie privée. C'est un processus qu'elle a établi, mais c'est à elle de décider si elle veut le révéler ou non. La plupart des commissaires à la protection de la vie privée ne révèlent pas les noms, pour le moment, mais ils peuvent changer du jour au lendemain leur pratique. C'est leur choix. Ces décisions ne sont pas seulement bonnes pour la compagnie contre laquelle la plainte a été faite, mais elles le sont pour nous tous. Par exemple, nous avons choisi ces exemples ou ces décisions pour nous guider. C'est assez non distinct.

Mme Carole Lavallée: Voulez-vous dire « flou »?

Mme Edith Cody-Rice: Oui. Ces décisions nous guident, nous aident à savoir comment réagir. Par exemple, jusqu'à ce que la

commissaire rende sa décision sur les courriels et les télécopies, nous pensions, au sein de notre compagnie, que les courriels faisaient partie des adresses et que les télécopies faisaient partie des numéros de téléphone. Maintenant, à la suite de cette décision, nous avons changé notre pratique. Cela demeure à sa discrétion absolue, ce n'est pas inclus dans la loi.

• (1615)

Mme Carole Lavallée: Le simple fait que ce soit à la discrétion d'une personne et que ce ne soit pas automatique est tout de même étonnant. C'est un commentaire.

Mme Edith Cody-Rice: Cette question s'adresse à elle parce que c'est sa pratique.

Mme Carole Lavallée: Oui, je le sais, mais dans la loi, il pourrait y avoir...

Le président: Madame Lavallée...

Mme Carole Lavallée: Ai-je écouté le temps qui m'était alloué? Merci.

[Traduction]

M. John Gustavson: Monsieur le président, puis-je répondre?

Le président: Oui, très brièvement, s'il vous plaît.

M. John Gustavson: Je pense qu'il y a là un autre élément, à savoir l'importance du préjudice que la publication du nom peut causer à une entreprise. Les sociétés cherchent encore à interpréter la loi et demandent conseil à cet effet auprès du Commissariat à la protection de la vie privée. La plupart des entreprises, comme vous le savez, s'efforcent par tous les moyens de suivre les instructions du Commissariat. La diffusion publique peut causer d'énormes dommages financiers à l'entreprise. Le Commissariat donne habituellement aux intéressés l'occasion de rectifier leur pratique avant de prendre une telle mesure. Il faut peser les dommages infligés à la lumière de la gravité de l'infraction.

Le président: Merci.

Monsieur Martin.

M. Pat Martin (Winnipeg-Centre, NPD): Merci, monsieur le président et merci aux témoins.

Lors de la dernière législature, nous étions à deux doigts d'avoir une législation établissant une liste des numéros exclus. Est-ce que cette loi a finalement été adoptée et est-elle en vigueur? C'était un projet de loi d'initiative parlementaire qui avait reçu très bon accueil.

M. John Gustavson: Le gouvernement a adopté une version du projet de loi de Mme Torsney mais la liste n'est pas encore en place. La mise en oeuvre a été confiée au CRTC.

M. Pat Martin: C'était justement ma question suivante. Où en est donc cette liste?

M. John Gustavson: Oui. Cependant, monsieur — si vous me le permettez — nous avons notre propre liste depuis 1989. Elle comporte 650 000 numéros. C'est un service gratuit et nos membres doivent l'offrir obligatoirement aux consommateurs, comme condition d'adhésion. C'est gratuit et il suffit d'aller sur notre site Internet, si vous voulez en informer vos électeurs.

M. Pat Martin: D'accord. Les gens aiment bien l'idée d'une telle liste. Je le sais.

Dans le même ordre d'idées, je m'intéresse au volet vente directe. La location de listes est couverte dans votre code de déontologie, au point M1.1. Le partage des listes est-il chose courante et fréquente? Est-ce une chose courante que font nombre de vos membres?

M. John Gustavson: Oui. Dans le secteur sans but lucratif, c'est davantage une affaire d'échange et de troc. Dans le secteur commercial, la location des listes, évidemment avec le consentement de ceux qui y figurent, est une affaire lucrative.

M. Pat Martin: C'est à cela que je voulais en venir. Voulez-vous dire que tout le monde doit avoir, à un moment ou un autre, signé une espèce d'autorisation à ce que son nom soit placé sur une liste susceptible d'être communiquée à quelqu'un d'autre?

M. John Gustavson: Non, ce n'est pas ainsi que cela fonctionne. La loi établit une distinction entre des renseignements qu'une personne raisonnable jugera sensible et des renseignements qu'une personne raisonnable considérera comme anodins, et les niveaux de consentement diffèrent. Encore une fois, c'est là un pan énorme de l'économie axée sur l'information, et donc la loi reconnaît que pour ce type de renseignements, peut-être dans le cas d'un abonnement à un magazine d'intérêt général, il est possible d'utiliser le consentement par non-exclusion. Nous exigeons que lorsque cette méthode est employée, la demande d'exclusion soit facile à comprendre et à exécuter et ne soit pas enterrée au paragraphe 83 d'un avis de confidentialité de 200 paragraphes. Le niveau de consentement suivant intéresse les renseignements qu'une personne raisonnable jugera sensibles. Ce sont les données évidentes: l'information médicale et financière. Même certains abonnements à des magazines ou des locations de vidéo peuvent être sensibles, auquel cas vous devez passer au niveau de consentement supérieur, c'est-à-dire obtenir l'autorisation expresse de l'intéressé.

M. Pat Martin: C'est très utile. C'est exactement ce que je voulais savoir.

Avez-vous jamais entendu parler d'une liste dressée et vendue ou louée sur la base de l'appartenance ethnique ou religieuse?

M. John Gustavson: Non, pas précisément, mais je ne serais pas surpris par l'existence de certaines listes d'abonnés permettant d'identifier les membres d'un certain groupe ethnique pouvant être intéressés par un certain produit ou service.

M. Pat Martin: J'ai trouvé cette brochure très utile. Pour ce qui est de votre liste interne des numéros exclus, vous avez une série de limitations que, je suppose, vos membres stipulent eux-mêmes, s'engageant à se conduire conformément à cet ensemble de règles. L'une des choses que vous mentionnez est la composition séquentielle; les distributeurs doivent s'engager à ne pas utiliser la composition séquentielle.

Comment contrôlez-vous ce genre de choses? On m'a affirmé que c'est une pratique courante chez les sociétés de télémarketing — peut-être pas chez les membres de votre association, mais les sociétés de télémarketing en général.

• (1620)

M. John Gustavson: C'est l'une des raisons qui motivent notre soutien à la liste des numéros exclus. Malheureusement, le secteur du télémarketing n'est pas globalement autoréglementé. Ceux qui respectent l'éthique et les règles paient le prix pour ceux qui ne le font pas.

Je crois savoir que la composition séquentielle n'est pas fréquemment utilisée, du moins certainement pas pour les grandes campagnes nationales. Je ne sais pas ce qu'il en est de petites entreprises locales, mais il est inapproprié de prendre une série de numéros et de les composer séquentiellement. Vous ne savez jamais si vous n'allez pas tomber sur l'unité des soins intensifs d'un hôpital, par exemple.

M. Pat Martin: C'est très populaire dans mon domaine, la politique. C'est le genre de choses qui se pratique de plus en plus lors des campagnes électorales. Nous aussi sommes des consommateurs du télémarketing. Il me semble que certains partis utilisent cette méthode.

L'hon. Jim Peterson: Honte à eux.

M. Pat Martin: C'est difficile à imaginer.

M. John Gustavson: J'ai plutôt apprécié de recevoir le message de mon député de Willowdale lors de la dernière campagne électorale.

M. Pat Martin: Était-ce informatisé...? C'était peut-être la voix de Jim.

Avez-vous composé tous ces numéros personnellement, Jim?

L'hon. Jim Peterson: Regardez mon doigt.

M. Pat Martin: Il est effectivement utilisé. C'est remarquable.

Je serais plus à l'aise, je suppose, si... Quelles dispositions de la LPRPDE restreignent la faculté de dresser, échanger ou vendre des listes? Quelle réglementation régit la conduite des entreprises hormis votre très admirable code de déontologie?

M. John Gustavson: Heureusement, nous avons un code de déontologie avant même la LPRPDE, qui reflétait ces principes et que nos membres respectaient, si bien que l'adoption de la loi ne nous a guère perturbés; nous n'avons pas grand-chose à changer. Mais la restriction fondamentale, bien entendu, c'est qu'il vous faut le consentement pour acquérir des renseignements personnels, il vous faut le consentement pour les utiliser, il vous faut le consentement pour les divulguer, et il faut que l'utilisation soit limitée aux fins que vous avez indiquées. Voilà le cadre fondamental de la LPRPDE. Il impose au marché des restrictions considérables de l'utilisation des renseignements personnels.

M. Pat Martin: Mais ce niveau de consentement est gradué, en fonction de la nature de l'information concernée.

M. John Gustavson: Oui.

M. Pat Martin: De toute évidence, l'information médicale exige le consentement éclairé le plus formel.

M. John Gustavson: Oui.

M. Pat Martin: Je comprends.

M. John Gustavson: Monsieur le président, sans vouloir empiéter sur le temps de M. Martin, j'aimerais apporter quelques précisions concernant la loi qu'il importe que le comité connaisse.

Les dix principes sur lesquels la loi repose ont été négociés au fil de quatre années longues et difficiles — je le sais, car j'en faisais partie — par un groupe de défenseurs de la vie privée, de représentants des entreprises et de représentants du gouvernement. Nous avons très délibérément évité que ces principes s'appliquent spécifiquement à des médias, des secteurs ou des techniques, car nous voulions qu'ils restent valides quelle que soit l'évolution technologique, quels que soient les secteurs concernés, quelle que soit l'évolution des médias, afin que les dix principes convenus — et comme l'a dit le procureur général, ils représentent une série de compromis délicats — puissent durer longtemps et puissent régir les conduites quels que soient les changements technologiques ou autres innovations futures. C'est pourquoi nous souscrivons très fermement aux principes fondamentaux de cette loi.

Le président: Merci.

Vous avez débordé un peu le temps imparti, mais uniquement de quelques secondes.

Monsieur Tilson.

M. David Tilson (Dufferin—Caledon, PCC): Merci, monsieur le président.

J'aimerais poser une question que j'ai déjà posée à la commissaire, et elle est de savoir si la législation fait assez pour faciliter la petite entreprise.

M. John Gustavson: Nous avons effectué quelques recherches financées par le Commissariat à la protection de la vie privée — et nous vous en avons remis une copie — portant sur les petites et moyennes entreprises. Le problème fondamental à l'heure actuelle, c'est le manque de sensibilisation. La petite entreprise va prêter attention à la loi lorsqu'une plainte est déposée et suivra alors les recommandations du Commissariat à la protection de la vie privée. Mais, selon nous, l'ingrédient qui fait le plus défaut actuellement sur le marché, c'est l'éducation et peut-être faudrait-il accroître pour cela les crédits du Commissariat à la protection de la vie privée ou ceux du Bureau de la consommation. Nous avons collaboré avec le commissaire à l'information de l'Ontario à la rédaction d'un guide à l'intention des petites et moyennes entreprises concernant l'application de ces principes, mais il reste beaucoup à faire. C'est certainement un domaine auquel il faut prêter davantage attention.

• (1625)

M. David Tilson: Nous avons parlé cet après-midi d'infractions, et vous avez indiqué qu'une pénalité peut être la divulgation du nom de la société contrevenante après une, deux, ou plusieurs infractions. Faudrait-il prévoir d'autres pénalités? L'un de vous a cité l'exemple d'un renseignement versé dans un dossier pour une fin donnée et qui doit ensuite être retiré. La question est de savoir ce qui se passe lorsque tel n'est pas le cas? Que se passe-t-il si une contravention a des répercussions sérieuses sur le public?

M. John Gustavson: La loi contient des dispositions à cet égard. Je laisse à Mme Cody-Rice le soin de vous les expliquer.

Mme Edith Cody-Rice: Je ne suis pas sûre de le pouvoir, mais si je me souviens bien, la Cour fédérale peut accorder des dommages-intérêts. Je suis en train de chercher l'article précis. Il est possible d'obtenir une ordonnance de la Cour fédérale. De fait, comme la commissaire l'a fait remarquer, cette loi présente davantage de mordant sur le plan des ordonnances que la Loi sur la protection des renseignements personnels.

M. David Tilson: C'est à cela que je voulais en venir. Je savais cela et parfois l'on pose une question en connaissant la réponse d'avance. Mais la question suivante est de savoir si le commissaire à la protection de la vie privée devrait avoir des pouvoirs quasi judiciaires? Lorsqu'on constate une contravention, il faut saisir la Cour fédérale, que vous soyez une petite ou une grosse entreprise, ou que vous soyez un particulier ou un groupe de personnes.

M. John Gustavson: Nous aurions de la difficulté avec ce concept car le commissaire à la protection de la vie privée, à juste titre, est un défenseur de la vie privée et est de ce fait partial. Ce n'est pas une critique, c'est la mission qui lui est confiée et c'est bien ainsi, mais conférer des pouvoirs de contrainte au commissaire à la protection de la vie privée serait comme faire de la police le juge, le jury et l'exécutif, tout en un.

Si le recours en Cour fédérale est jugé peu pratique, vous pourriez envisager un tribunal indépendant ou un tribunal administratif neutre, mais pour le moment je crois que la commissaire est relativement satisfaite du mécanisme de recours en Cour fédérale — et celle-ci a suffisamment de poids, comme ma collègue l'a fait remarquer, du moins selon notre expérience jusqu'à présent.

M. David Tilson: Un article a paru dans un périodique du nom de *FrontLine Security*. Je ne me souviens plus de la date de parution, mais c'est le numéro 3 de 2006, et il porte sur la sécurité informatique. C'est une série d'articles traitant du flux transfrontalier de données. On trouve une observation intéressante dans un article de Peter Hillier où il fait valoir que le secteur privé doit faire sa part en respectant les dispositions de la LPRPDE ou de lois provinciales similaires, là où elles existent. Ensuite, il formule un certain nombre de suggestions, en rapport avec la sécurité: la ségrégation des renseignements personnels recueillis au titre d'un contrat donné par un sous-traitant par rapport aux autres archives de cet entrepreneur, des pistes de vérification permettant de suivre de près le traitement de l'information, et la limitation du droit d'accès en fonction de profils d'utilisateur détaillés.

Je ne sais pas si ces idées sont bonnes ou non, ce sont les siennes. Mais cela m'amène à me demander si vous avez réfléchi aux différences entre la législation sur l'accès à l'information, qui dit qu'il faut donner accès à toutes sortes de choses et surtout, au grand jamais, que vous soyez une entreprise ou une administration gouvernementale, ne jamais distinguer entre des catégories. C'est ce que l'on dit. Mais lui, il dit pratiquement le contraire, à savoir qu'il faut le faire pour des raisons de sécurité.

Il est peut-être injuste pour moi de vous poser cette question, car vous n'avez probablement pas lu cet article, mais pouvez-vous nous parler de l'existence d'un conflit éventuel entre la législative relative à l'accès à l'information dans notre pays et la LPRPDE?

Mme Edith Cody-Rice: La législation relative à l'information interdit expressément aux dirigeants d'une institution de transmettre des renseignements personnels, à moins qu'il y ait un intérêt public supérieur. La SRC n'est pas encore assujettie à la LAI, bien que nous recevions sans cesse des demandes de parties tierces. Nous n'avons pas encore vu de conflit car lorsque nous recevons une demande — et je suis sûre que les autres sociétés agissent de même — si le document contient des renseignements personnels, nous ne les communiquons pas. Nous nous prévalons de la dérogation et nous expurgeons le document. Par exemple, selon le régime actuel, si quelqu'un a émis une opinion, vous pouvez communiquer l'opinion mais non le nom de la personne, car nous sommes assujettis à la LPRPDE.

Avez-vous en tête un exemple de conflit que vous auriez connu? S'il s'agit...

• (1630)

M. David Tilson: Nous avons passé pas mal de temps sur ce sujet tout récemment. Nous avons passé toute une séance de ce comité à parler d'allégations voulant qu'un fonctionnaire ait transmis des renseignements sur un journaliste. La question est de savoir si le gouvernement — je vous parle là de l'administration publique et pas d'une société privée — devrait classer les gens ou les individus par catégories.

Mme Edith Cody-Rice: Par classer en catégories, entendez-vous, par exemple spécifier que c'est un journaliste qui a...

M. David Tilson: Oui.

Mme Edith Cody-Rice: Oui, mais c'est intéressant, car la Loi sur l'accès à l'information interdit de distinguer entre des catégories de demandeurs d'accès et il est interdit de révéler à quiconque, hormis la personne qui doit répondre à la demande, l'identité de la personne. Vous avez le droit à l'information, qui que vous soyez.

M. David Tilson: D'accord, vous avez répondu à ma question. Vous n'êtes pas d'accord avec cet article, et c'est bien.

Mme Edith Cody-Rice: Je n'ai pas lu cet article, aussi je ne peux...

M. David Tilson: Non.

Le président: Merci, monsieur Tilson.

C'est le tour de M. Peterson. Avez-vous des questions?

L'hon. Jim Peterson: Merci.

En passant en revue vos recommandations, monsieur Brazier, je suis tombé sur la recommandation numéro 11: « Exempter les employeurs de devoir acquiescer à des demandes de renseignements qui sont clairement frivoles ou vexatoires ». Je peux comprendre cela, mais comment sait-on qu'une demande est frivole ou vexatoire?

M. Don Brazier: Par exemple, quelqu'un qui demanderait : « Donnez-moi tout ce qui comporte mon nom ». Je pense qu'une demande doit présenter une certaine légitimité. Ce n'est pas une expédition de pêche. La demande d'accès doit reposer sur un fondement.

Ce n'est pas là une disposition inhabituelle dans les lois. La Commission des droits de la personne, par exemple, peut rejeter les plaintes futiles ou vexatoires. Nous ne pensons pas que cette disposition ajoute quelque chose de neuf à celles que l'on trouve dans d'autres lois.

L'hon. Jim Peterson: Donc, si j'étais votre employé et que je demandais l'accès à tous les renseignements sur ma personne détenus par la société, vous pourriez déclarer la demande futile ou vexatoire et mon seul recours serait de saisir le Commissariat à la protection de la vie privée?

M. Don Brazier: Il faut que la rue soit à double sens. Si l'employé a un intérêt légitime — et il en a un vis-à-vis de ses renseignements personnels, bien entendu — il devrait fournir à l'employeur quelques paramètres pour cerner la nature de l'information recherchée. Sinon, vous demandez aux employeurs de passer en revue littéralement des millions de documents et de pièces d'archives si la demande dit simplement : « J'ai besoin de renseignements relatifs à ma pension ou de nature médicale ».

L'hon. Jim Peterson: Mais supposons que je sois l'employé d'une société qui tient des dossiers détaillés sur moi, qui représente à mes yeux une grosse administration, ne serait-il pas dans mon intérêt, au moins une fois par an, de demander à la société de me communiquer à moi, l'employé, les renseignements qu'elle possède sur moi? Je ne sais pas si les renseignements qu'ils ont sur moi sont exacts ou non. Peut-être cela m'empêche-t-il d'obtenir les promotions que je mérite?

Mme Edith Cody-Rice: Cela n'est pas une demande futile ou vexatoire.

L'hon. Jim Peterson: D'accord, mais pourquoi est-ce que, une fois par an, je ne demanderais pas à la société tout ce qu'elle possède sur moi, pour voir si les renseignements sont vrais ou faux.

Mme Edith Cody-Rice: Je ne pense pas que ce serait futile ou vexatoire. C'est une question de jugement. Bien entendu, une personne à qui la société répondrait : « C'est futile ou vexatoire car vous avez demandé ces renseignements 50 fois déjà au cours des six derniers mois et nous n'avons rien de nouveau », pourrait saisir le Commissariat à la protection de la vie privée. Celui-ci devra faire enquête, il en a l'obligation légale. Mais il existe aussi une disposition à l'alinéa 13(2)d), disant qu'il n'est pas obligé de rédiger un rapport s'il détermine que la demande est futile et vexatoire.

• (1635)

L'hon. Jim Peterson: Certes, ce qui est juste.

Dans votre recommandation 13, je ne comprends pas pourquoi l'entreprise, si elle est poursuivie en justice par un employé, ne pourrait utiliser les renseignements qu'elle possède sur l'employé pour sa défense sans le consentement de l'employé. Pourquoi lui faudrait-il obtenir le consentement?

M. Don Brazier: Je vais devoir m'effacer devant mes amis juristes.

Mme Barbara Mittleman: Nous avons vu des situations où — je ne parle pas nécessairement d'un particulier — un employé dépose une plainte pour violation des droits de la personne et où un service interne possédant les renseignements... Par exemple, mettons que la plainte porte sur un défaut d'accommodement, ou plus précisément, sur un trouble médical et que le service d'hygiène professionnelle refuse de divulguer l'information à l'employeur pour lui permettre de se défendre, l'employeur étant personnalisé par un service de relations de travail, ou quiconque s'occupe de défendre l'employeur dans une telle situation, alors que l'employé, lui, peut demander l'information et a le droit d'y accéder et la communiquer immédiatement au syndicat. Dans une situation de grief, le syndicat sera armé par toute cette information que l'entreprise ne connaîtra pas.

Il se produit donc des cas où des difficultés existent. L'information pourra finir par être obtenue, mais il y a des cas où l'on a ces obstacles internes à cause d'un manque de clarté de la loi.

Le président: Cela me semble un peu tiré par les cheveux, vraiment. Je ne vois pas comment cette information ne serait pas accessible s'il s'agit de se défendre dans une poursuite.

Mme Barbara Mittleman: Cela arrive. Je suis d'accord, ce devrait être disponible.

L'hon. Jim Peterson: Dites-vous que cela arrive sous le régime de la LPRPDE?

Mme Barbara Mittleman: Oui.

Le président: Pouvez-vous nous donner quelques exemples concrets? Pas maintenant, mais ultérieurement, afin que nous puissions voir exactement comment fonctionnerait votre proposition.

Mme Barbara Mittleman: Absolument.

M. Don Brazier: Monsieur le président, j'aimerais ajouter qu'Industrie Canada, en prévision de l'examen, nous a demandé quelques exemples précis. Si je me souviens bien, l'un des exemples que nous avons présentés en annexe à notre mémoire était le cas précis que Barbara vient de mentionner.

Le président: Nous y jeterons un coup d'oeil.

L'hon. Jim Peterson: Les archives médicales.

Le président: Il est intéressant qu'Industrie Canada vous ait demandé de faire certaines choses. Lorsque nous leur avons demandé ce qu'ils aimeraient nous voir changer, ils ont refusé de répondre.

M. David Tilson: Ne soyez pas partisan.

Le président: Non, non.

Monsieur Stanton.

M. Bruce Stanton (Simcoe-Nord, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins d'être venus nous rencontrer cet après-midi.

Monsieur Brazier, dans vos recommandations, plus particulièrement la recommandation 2, vous parlez de permettre aux employeurs d'utiliser et de communiquer les renseignements personnels de l'employé sans son consentement dans l'exploitation courante et raisonnable de l'entreprise et dans l'administration des ressources humaines. Je comprends certainement cela lorsqu'il s'agit de l'administration des ressources humaines.

Mais lorsqu'il s'agit de l'exploitation courante et raisonnable de l'entreprise, je me demande si cela ne donne pas une trop grande latitude aux sociétés...? Et cela amène peut-être une autre question. Comment définirait-on précisément ces paramètres? Par exemple, cela autoriserait-il les entreprises à donner accès aux listes d'employés à des compagnies apparentées ou tierces aux fins de marketing? Pourriez-vous peut-être nous expliquer un peu mieux comment cela pourrait être abordé tout en évitant que les renseignements personnels sur les employés d'une société soient diffusés plus largement?

M. Don Brazier: À moi qu'Edith ou Barbara ne me démente, je crois que c'est l'approche suivie en Colombie-Britannique et en Alberta, n'est-ce pas?

Mme Barbara Mittleman: Le but ici, c'est de gérer les ressources humaines, assurer les tâches administratives de routine concernant les employés, et certainement pas de vendre les renseignements sur les employés à d'autres.

• (1640)

M. Don Brazier: Les exemples que j'ai mentionnés il y a quelques instants sont tous en rapport avec la gestion du personnel. Comme je l'ai dit au début de mon exposé, la seule chose qui nous intéresse, ce sont les relations de travail. Tous les exemples cités sont en rapport avec les relations de travail et tous mettent en jeu des situations qui se sont effectivement produites.

Le mécanisme de règlement officiel des différends est un exemple où, en raison de la nature du processus, parce que c'est à des fins administratives légitimes et éventuellement en exécution d'une loi, nous pensons que la collecte de renseignements personnels ou leur non-divulgaration est légitime dans ces circonstances.

Nul ici ne préconise que les renseignements soient utilisés à d'autres fins. C'est uniquement aux fins de la gestion du personnel. Nous ne demandons certainement pas d'être autorisés à utiliser les renseignements personnels d'un employé et de les transmettre à une filiale à des fins commerciales. C'est uniquement aux fins des relations de travail.

La loi elle-même est structurée de telle manière que les questions de relations de travail, de gestion du personnel, sont rangées dans une catégorie à part et c'est ainsi que nous voyons les choses.

À peu près toutes les lois que je connais comportent la notion de « raisonnable », qui renvoie à celle de « futile » ou « vexatoire ». Tous ces mots sont sujets à interprétation, à discussion, à désaccord. Je conviens que, dès que l'on emploie ce genre de terme, il peut toujours exister des désaccords légitimes sur leur sens.

M. Bruce Stanton: Excusez-moi, monsieur Brazier. J'apprécie l'explication, mais j'ai aussi une question pour M. Gustavson et je ne dispose que de cinq minutes.

M. Don Brazier: Désolé.

M. Bruce Stanton: J'apprécie l'explication.

Monsieur Gustavson, un témoin précédent nous a dit — et vous y avez fait allusion vous-même — que la LPRPDE représente un moyen terme entre les intérêts des défenseurs de la vie privée et les

intérêts commerciaux. La loi, à toutes fins pratiques, est devenue un compromis entre ces deux intérêts.

Si je me souviens bien, et je paraphrase — le témoin a dit en substance que c'était là une faiblesse inhérente de la LPRPDE. Que pensez-vous de cette opinion émise par l'un de nos témoins?

M. John Gustavson: Je crois que c'est ce que le procureur général a appelé « un remarquable consensus national ».

J'ai été quelque peu surpris, au cours des négociations, de constater que les défenseurs de la vie privée n'ont généralement pas pour but de fermer les entreprises, de nuire à l'économie. J'espère qu'ils comprennent, et je crois qu'ils ont appris au cours du processus, que les entreprises respectent la vie privée et que de bonnes pratiques de protection des renseignements personnels renforcent la confiance des consommateurs et sont donc une bonne chose pour les affaires.

Mon opinion est tout à fait contraire. Je pense que la force de la LPRPDE réside dans le fait que les parties aient pu s'entendre et apprendre au contact les unes des autres et créer ainsi un document sur lequel nous pouvions nous entendre. Les dix principes qui s'appliquent indépendamment de la situation, indépendamment des technologies et indépendamment de l'évolution des médias, nous serviront bien et pendant longtemps.

M. Bruce Stanton: Merci.

Mme Barbara Robins (vice-présidente, Affaires juridiques et réglementaires, Sélection du Reader's Digest, Association canadienne du marketing): Je souscris totalement à cela. C'est une force, pas une faiblesse.

À l'heure où nous sommes réunis ici, je peux vous dire que notre belle loi sera probablement le modèle adopté par Singapour. À l'heure où nous parlons, la Commission de réforme du droit de l'Afrique du Sud s'en inspire, tout comme beaucoup d'autres gouvernements et assemblées législatives qui recherchent une loi équilibrée.

C'est sa force, pas sa faiblesse. Ce n'est pas un compromis, c'est un équilibre.

M. Bruce Stanton: C'est utile. Merci beaucoup.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Stanton.

Monsieur Laforest.

[Français]

M. Jean-Yves Laforest: Je reviens au mémoire des Employeurs des transports et communications de régie fédérale, ou ETCOF. Vous avez fait 14 recommandations et, d'entrée de jeu, vous avez dit que certaines étaient plus importantes que d'autres. M. Peterson a parlé de votre onzième recommandation, un peu plus tôt. Vous demandez que les employeurs ne soient pas obligés de répondre à des demandes frivoles ou vexatoires.

Comment définissez-vous les termes « frivoles » et « vexatoires »? Avez-vous des exemples? En supposant que cette recommandation soit acceptée, comment allez-vous vous assurer qu'il ne s'agit pas d'une interprétation subjective faite par l'employeur?

•(1645)

[Traduction]

Mme Barbara Mittleman: Merci.

M. Don Brazier: Allez-y, Barbara, tout le monde veut répondre.

Mme Barbara Mittleman: Il y aura forcément un peu de subjectivité dans la réponse de l'employeur. Prenons un employé, comme l'a dit Edith, qui présente la même demande 50 fois de suite et l'employeur lui dit: Écoutez, j'ai cherché partout et je n'ai pas cette lettre dont vous prétendez qu'elle existe, ou je n'ai pas ce document que vous réclamez...

Nous avons effectivement vu des situations comme celle-là, où nous avons fait un effort sincère et où ce que l'employé cherchait n'existait tout simplement pas. Donc, dans un cas comme celui-là, l'employé va déposer une plainte et le mécanisme de contrôle réside dans le fait que le Commissariat à la protection de la vie privée fera enquête et déterminera que, oui, effectivement, le document était bel et bien caché, ou bien que l'employé demande 50 fois quelque chose qui n'existe pas.

Par exemple, vous pourrez avoir une situation où un syndicat est en plein milieu de la négociation d'une convention collective et se dit qu'il serait amusant d'envoyer 50 employés présenter une demande d'accès à leur dossier, demande à satisfaire dans les... Vous avez 30 jours pour répondre. J'ai une personne responsable de l'accès et de la protection des renseignements. Le syndicat pourrait agir ainsi pour semer le trouble, sans réellement être intéressé par les renseignements. Ce genre de choses peut se produire.

Ainsi donc, l'employeur, certes, doit prendre une décision subjective, mais elle est sujette à contrôle.

[Français]

Mme Edith Cody-Rice: Il y a eu des cas devant les tribunaux où, finalement, des juges ont considéré qu'une requête était frivole, mais il faut se rendre très loin dans le processus prévu dans la loi pour qu'une demande soit jugée frivole. Nous avons eu, il faut le dire, le cas d'une personne qui n'était plus un employé mais qui, tous les trois mois, demandait quelque chose qui n'existait pas. Tous les trois mois, elle faisait une nouvelle demande pour obtenir la même chose. À un moment donné, évidemment, elle a présenté une plainte à la commissaire à la protection de la vie privée, qui a confirmé que l'objet de sa requête n'existait pas, que c'était une requête frivole. Une demande n'est considérée comme frivole la première fois ni même, peut-être, la deuxième ou la troisième fois, mais la dixième ou la douzième fois, c'est frivole, je crois.

M. Jean-Yves Laforest: Bien répondu, madame.

Mme Carole Lavallée: Me reste-t-il du temps?

Le président: Oui.

Mme Carole Lavallée: J'aimerais revenir, monsieur Brazier, sur la recommandation que vous faites concernant le consentement des employés pour l'utilisation de leurs renseignements personnels. J'ai besoin d'exemples, j'ai besoin de comprendre dans quel contexte un employé peut signer un consentement afin que son employeur ait accès à ses informations personnelles.

[Traduction]

M. Don Brazier: Peut-être pourrais-je juste répéter ce que j'ai dit en réponse à une question très semblable, à savoir que nous parlons exclusivement ici de la gestion des ressources humaines. Nous ne parlons de rien de plus.

Je crois que la question précédente était de savoir si nous pourrions prendre des renseignements personnels des employés et les transmettre à une filiale à des fins de marketing? Évidemment pas, car comme je l'ai dit, c'est strictement réservé à l'administration du personnel.

Je pense que nous avons donné des exemples. Il y en a plusieurs à l'annexe du mémoire. Par exemple, il arrive que des employés refusent de donner leur numéro d'employé à un hôtel qui en a besoin afin de pouvoir facturer la chambre à l'employeur. Il est difficile d'imaginer qu'un employé refuse cela, mais c'est le genre de choses que l'on voit.

Juste un mot encore sur cet exemple. Si le mécanisme de communication entre l'employeur et l'hôtel où séjourne l'employé est le numéro de l'employé, je ne considère pas déraisonnable de pouvoir donner ce numéro à l'hôtel afin que l'employeur, lorsqu'il reçoit la facture de l'hôtel, sache qui était l'employé concerné.

Cela peut paraître trivial, mais c'est le genre de situation qui se produit et je pourrais en donner beaucoup d'autres exemples.

[Français]

Mme Carole Lavallée: Je croyais que le genre de consentement dont vous parliez était un consentement qui intervenait au moment où un employé entre au service d'un employeur. L'employeur en question lui dit qu'il possède des informations personnelles à son sujet, un dossier, et l'employé doit signer un petit formulaire pour que ces informations puissent être utilisées. Cela existe-t-il?

Mme Edith Cody-Rice: Cela existe chez nous. Nous avons, dans notre formulaire d'embauche, une disposition pour le consentement. Mais il y a des candidats qui refusent de la signer, et on ne peut pas les embaucher, puisqu'on ne peut pas donner au gouvernement leur numéro d'assurance sociale ou d'autres renseignements du genre. C'est inclus dans le formulaire d'embauche, mais à quoi cela sert-il? Ce consentement est obligatoire parce qu'on ne peut pas embaucher une personne sans utiliser ses renseignements personnels. Alors, pourquoi demander le consentement? Pourquoi ne pas avoir le droit d'utiliser certaines informations aux fins de l'emploi, sans requérir un consentement? Il suffit de dire à l'employé comment on va utiliser cette information.

•(1650)

Mme Carole Lavallée: Je n'ai pas vu...

Le président: Excusez-moi.

[Traduction]

Le temps est écoulé et d'autres députés souhaitent poser des questions et je dois me montrer équitable envers eux.

Nous allons passer à M. Wallace.

M. Mike Wallace (Burlington, PCC): Merci beaucoup.

J'aimerais poser quelques questions. J'apprécie votre comparution aujourd'hui.

Cela fait quelques semaines que nous examinons cette loi et je veux m'assurer de bien comprendre. Je serai franc. Ma première impression est que cet examen intervient trop tôt. Je sais que la loi l'exige, mais la vaste majorité des témoins ne proposent guère de changements.

Pourriez-vous répéter pour moi — je vous prie de m'excuser, je n'étais pas là au début de votre exposé — si votre organisation considère que cet examen intervient à point nommé? Ou bien avez-vous une recommandation à faire quant au moment où cet examen devrait se faire?

Nous allons commencer par vous, Don.

M. Don Brazier: Quelqu'un a dû décider que cinq ans était un intervalle approprié pour entreprendre un examen. Nous participons également à l'examen quinquennal de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, donc là aussi c'est une période de cinq ans. Cela est-il un délai approprié, ou faudrait-il plutôt 10, ou bien 15?

M. Mike Wallace: La question est de savoir, je suppose, si vous, les organisations, avez accumulé une expérience suffisante. Ou bien pensez-vous qu'il en faudrait plus?

M. Don Brazier: Oh, je pense que nous avons certainement assez d'expérience.

Notre problème est que nous pensons qu'il n'y a peut-être pas eu assez... Encore une fois, je ne veux pas prêcher uniquement pour ma paroisse, mais nous considérons la problématique des relations de travail selon notre perspective. Nous pensons que l'on n'a peut-être pas suffisamment réfléchi à ces dispositions il y a six ou sept ans. Nous pensons qu'un effort énorme a été déployé pour la conception des dispositions relatives au commerce et au marketing. C'est comme si le sujet des relations de travail avait été plaqué à la dernière minute.

J'ai une société ferroviaire à ma gauche et une société de radiodiffusion à ma droite et une chose que nous connaissons tous, c'est la réglementation. Nous sommes réglementés — nous pensons probablement que nous sommes surréglementés, mais nous savons nous adapter à un système réglementaire.

M. Mike Wallace: Oui, je vous ai compris.

M. Don Brazier: J'ai mentionné plusieurs lois relatives aux relations de travail au début, et toutes se heurtent à la LPRPDE d'une façon ou d'une autre. Nous ne cherchons pas à éluder nos responsabilités légales, mais nous pensons que la loi devrait être conçue en tenant compte de nos autres obligations, qu'il s'agisse des négociations collectives en vertu de la Partie 1 du Code canadien du travail ou qu'elles concernent les plaintes pour violation des droits de la personne. Nous pensons simplement que les lois devraient être harmonisées. C'est tout ce que nous disons ici. Sinon, nous ne pouvons donner suite aux plaintes déposées en vertu d'une loi à cause des restrictions imposées par la LPRPDE.

M. Mike Wallace: D'accord.

Je pose la question à John.

M. John Gustavson: Au début de mon exposé, j'ai signalé que pour la plus grande partie du secteur privé la loi n'a pris effet que le 1^{er} janvier 2004. Il est encore très tôt. Nous avons encore beaucoup à apprendre. Nous pensons qu'il faudra attendre encore avant de pouvoir déterminer si des changements majeurs sont nécessaires.

Cela dit, j'ai indiqué aussi dans mon mémoire que certains amendements pourraient être appropriés afin de clarifier le sens et l'intention, dans des domaines que nous connaissons encore peu et sur lesquels nous ne pouvons vraiment nous prononcer.

La loi des conséquences imprévues s'applique toujours et le moment viendra peut-être, lorsque nous aurons eu cinq années d'expérience, où nous pourrions suggérer des modifications techniques judicieuses dans le sens d'une clarification.

M. Mike Wallace: J'ai encore une question pour l'ETCOF.

C'est vous qui avez suggéré, du moins jusqu'à présent, le plus grand nombre de modifications — du moins de modifications raisonnables. La semaine dernière, nous avons reçu une délégation qui avait des propositions un peu fantaisistes. Vous dites que tous ces changements que vous préconisez sont nécessaires. Je me soucie principalement des petites entreprises et du coût de la mise en oeuvre de cette législation. Avez-vous idée de ce que les plus grosses organisations dépensent pour appliquer la LPRPDE?

• (1655)

Mme Edith Cody-Rice: Eh bien, nous jouissons d'une très grosse dérogation à la SRC, car les renseignements recueillis à des fins journalistiques, artistiques et littéraires sont exclus de la loi. C'est là le gros de notre activité. Donc, dans notre cas, il n'y a que les relations de travail qui sont concernées — hormis le fait que nous vendons parfois des billets de spectacle.

Nous avons une personne qui est préposée à temps partiel à la protection de la vie privée. Nous avons une personne, qui est un peu plus qu'une secrétaire — elle est beaucoup plus qu'une secrétaire, elle est une archiviste professionnelle — qui s'occupe également des demandes de renseignements personnels. Nous avons un avocat qui consacre à cela une partie de son temps. Je suis la responsable de la protection de la vie privée à la SRC. En fait, je ne suis plus la coordinatrice de la protection des renseignements personnels, nous avons maintenant une agente de conformité, Meg Angevine, qui est dans la salle, qui est agente de protection de la vie privée. Ensuite il y a le temps que nous passons lorsque tous les autres services — principalement ceux des ressources humaines et des finances — cherchent des renseignements.

Il est difficile de donner un chiffre, mais je peux dire que, dans notre cas, nous qui bénéficions de cette grosse dérogation, nous consacrons environ — je suis peut-être trop généreuse — un tiers du temps d'un agent supérieur, la moitié du temps d'un agent de rang inférieur, et moi-même je consacre peut-être un quart de mon temps à cela. ensuite, il y a le temps passé par toutes les personnes qui cherchent de l'information.

M. Mike Wallace: Barbara, souhaitez-vous répondre?

Mme Barbara Mittleman: J'abonde à peu près dans le même sens. Nous ne consacrons pas exactement la même proportion de temps par personne — et je n'entrerai pas dans les détails et je ne peux pas vous donner un montant en dollars — mais nous dépensons certainement beaucoup de temps et d'énergie pour gérer et fournir des opinions sur la loi et recueillir les renseignements. Cela ne signifie pas que certains éléments du travail ne sont pas légitimes et appropriés, mais cela nous coûte certainement beaucoup de temps et, j'ajoute, nous ne devrions pas passer autant de temps à faire toutes sortes de contorsions pour appliquer une loi qui n'est pas nécessairement conçue pour être appliquée aux relations de travail dans certains contextes.

Mme Edith Cody-Rice: Je peux dire que si nos 10 000 employés faisaient ce que M. Peterson a suggéré, soit vérifier une fois par an les renseignements détenus à leur sujet, nous serions totalement inondés. Heureusement, ils ne le font pas.

Le président: Merci beaucoup.

Je dis cela en passant, mais je suppose qu'une période quinquennale est raisonnable car il y aura sans aucun doute une élection et peut-être un groupe différent de députés qui vont se pencher sur la loi. Il se peut très bien que le comité qui a recommandé cinq ans pensait que la loi serait mise en œuvre plus rapidement. Je suppose que l'on aurait pu facilement spécifier que ce serait cinq ans après la date d'entrée en vigueur complète de la loi, mais aujourd'hui nous devons l'accepter telle qu'elle est.

Je passe directement à M. Van Kesteren.

M. Dave Van Kesteren (Chatham-Kent—Essex, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à tous d'être venus.

Je suis un nouveau député et, venant du monde de la petite entreprise, je me souviens de l'inquiétude lorsque cette loi a été adoptée. Je la considérais purement selon mon optique du moment. Aujourd'hui, bien sûr, au cours de ces délibérations et avec une meilleure connaissance des lois, je peux voir l'autre côté de la médaille. Il est donc très intéressant de voir tous ces différents aspects et les lignes directrices, les garanties.

Il y a une chose qui me soucie, une seule, et c'est la seule question que je vais vous poser. Nous avons parlé de la responsabilité de l'employeur, nous avons parlé de la responsabilité de l'employé, et nous avons parlé des droits. La seule chose qui me préoccupe pour l'avenir, c'est de savoir si nous avons constitué une organisation qui...? Et pardonnez-moi de le dire, mais c'est la seule chose qui me trouble un peu — et je ne soupçonnerais jamais notre commissaire à la protection de la vie privée actuelle de vouloir cela. Nous l'avons rencontrée, elle fait un excellent travail. Mais existe-t-il la possibilité, à l'avenir, de voir s'instaurer un règne de terreur, où le commissaire à la protection de la vie privée pourra appliquer d'une certaine manière des lois qui ne sont évidemment pas...? Avec les exemples que nous venons de voir, dans l'entreprise privée, j'en viens à comprendre que certaines choses sont réellement déraisonnables, mais les lois existent néanmoins.

A-t-on mis en place des garde-fous autour de la fonction de commissaire à la protection de la vie privée pour assurer qu'il ne puisse pas faire des lois ou imposer des choses qui rendraient la vie impossible aux entreprises?

• (1700)

M. John Gustavson: Le commissaire n'a nullement le pouvoir de promulguer des lois ou des règlements ou de rendre des ordonnances. Le commissaire est un médiateur, un défenseur de la vie privée. Il donne des avis. Il a le pouvoir de publiciser — si vous avez suivi nos discussions antérieures, vous aurez compris que c'est un grand pouvoir — afin de donner du poids à ses avis, mais une société a tout à fait la latitude de passer outre à son interprétation de la loi. La seule façon pour le commissaire d'obtenir un changement, c'est de demander au Parlement de l'apporter. Le commissaire est un mandataire du Parlement, comme vous le savez, et non un fonctionnaire. Et la seule façon pour lui de changer, la loi c'est de recommander au Parlement de le faire. C'est la seule façon pour lui d'obtenir un changement.

M. Dave Van Kesteren: Dans ces conditions, le danger est que... Madame Rice, vous avez dit que si une société ou un groupe d'employés demandaient... C'est là le danger réel. La demande doit avoir une source, et ce ne peut être le commissaire.

Mme Edith Cody-Rice: Dans le cas de l'accès, quelqu'un doit le demander. Et il pourrait aussi y avoir des plaintes concernant le traitement des renseignements personnels. Mais pour vous parler

franchement, la protection de la vie privée, tout comme l'accès à l'information, est un problème de gestion des archives. Et la principale source de dépenses pour les entreprises — plus que l'administration de la loi à proprement parler, encore qu'elle exige beaucoup de paperasses — c'est lorsque vous recevez une demande, et dans une petite entreprise, quelqu'un doit envoyer la demande aux personnes concernées, recevoir la réponse, la reproduire, vérifier pour voir s'il y a des exemptions, puis organiser la transmission. Tout cela exige de la main-d'œuvre, mais il faut aussi trouver les dossiers. Et particulièrement dans les petites entreprises, mais aussi dans certaines grosses, et même dans l'administration publique, c'est là le problème majeur: trouver les dossiers. Il faut un bon programme de gestion des archives pour faire les choses correctement en matière de vie privée.

M. John Gustavson: Monsieur le président, en guise d'éclaircissement, j'aimerais compléter la réponse. Le commissaire a le pouvoir d'ouvrir une enquête s'il le veut, s'il voit quelque chose qu'il veut examiner de plus près. Mais, à la fin de cette enquête, tout ce qu'il peut faire, c'est donner ses conclusions, qui ne sont pas des décisions et ne sont pas contraignantes. Ce sont de simples recommandations invitant l'entreprise à changer. Dans un cas grave, il pourrait saisir la Cour fédérale, mais celle-ci reprendrait tout le dossier depuis le début. Il ne s'agit pas d'un appel interjeté contre l'opinion du commissaire. C'est une audience entièrement nouvelle. Voilà donc certaines choses qu'il pourrait faire s'il tombait sur une situation particulièrement flagrante.

Mme Barbara Robins: Pour ajouter un mot à cela, si vous lisez l'article 18 concernant la vérification... [Note de la rédaction: *Difficultés techniques*] — il ou elle doit avoir des motifs raisonnables. Ce n'est pas entièrement ouvert.

Le président: Merci.

Permettez-moi de poser une question en revenant à la recommandation 13, monsieur Brazier.

Vous avez dit que le commissaire n'est pas obligé de faire un rapport s'il considère que la plainte est futile ou vexatoire. La loi contient donc déjà ces termes, qui ont un sens juridique précis confirmé par la jurisprudence et tout le reste. Mais nous voyons aussi que seuls les particuliers ont un recours. Que pensez-vous de modifier la loi pour permettre à un employeur, par exemple, de demander au commissaire de déclarer une demande futile ou vexatoire?

Mme Edith Cody-Rice: Ce pourrait être utile.

Le président: Merci.

Les membres du comité ont-ils d'autres questions? Monsieur Peterson.

L'hon. Jim Peterson: Monsieur Gustavson et madame Robins, vous avez l'expérience non seulement de la loi fédérale, mais aussi de toutes les lois provinciales qui s'appliquent à vous. Avez-vous vu quelque chose dans les lois provinciales que nous devrions adopter nous-mêmes? Les lois ne sont pas exactement identiques.

Mme Barbara Robins: Non, elles ne sont pas exactement les mêmes. Bien entendu, elles sont suffisamment harmonisées.

Les lois provinciales dans l'Ouest ont fait un pas de plus, par exemple, si ma mémoire est bonne, concernant ce qu'il advient des renseignements personnels lors de la vente d'une entreprise. C'est un raffinement utile, si vous voulez. Mais ce sont des aspects qui relèvent de la compétence provinciale et il est possible qu'il soit constitutionnellement impossible pour votre comité d'importer cela.

Ce que j'essaie de dire, c'est qu'il s'agit là probablement d'améliorations, car avec chaque nouvel avatar fondé sur la LPRPDE, de nouveaux raffinements sont introduits. Mais, pour l'essentiel, ces derniers portent probablement sur la sphère de compétence provinciale, et je dois donc réserver mon jugement de ce point de vue.

• (1705)

L'hon. Jim Peterson: Pourrais-je vous poser la même question, monsieur Brazier?

Vous-même, bien entendu, n'êtes pas assujéti à des lois provinciales, n'est-ce pas?

M. Don Brazier: Non. Nous avons indiqué et dans notre mémoire et dans nos commentaires ultérieurs que nous considérons — car l'on nous a posé la question relativement aux dispositions de l'Alberta et de la Colombie-Britannique portant sur le consentement et le mécanisme de règlement officiel des différends — que ces lois représentent une nouvelle génération, vu qu'elles ont été adoptées après la loi fédérale, et de notre point de vue elles sont plus praticables. À notre connaissance, les lois de l'Alberta et de la Colombie-Britannique fonctionnent bien.

L'hon. Jim Peterson: Merci.

Le président: Membres du comité, avez-vous d'autres questions?

Monsieur Hill, vous êtes la seule personne à n'avoir pas eu l'occasion de parler.

M. Wally Hill (vice-président, Affaires publiques et communications, Association canadienne du marketing): C'est très bien ainsi, monsieur le président.

Le président: Je voulais simplement vous demander comment vous vous portez aujourd'hui?

Tout le monde devrait, à tout le moins, figurer au compte rendu parlementaire, et je voulais donc simplement donner acte de votre présence ici. Souhaitiez-vous formuler un commentaire sur un sujet quelconque?

M. Wally Hill: Je souscris aux propos tenus antérieurement, et certainement à ceux de la commissaire lorsqu'elle a comparu ici la semaine dernière et indiqué que la loi fonctionne très bien pour nos membres. À notre avis, elle ne requiert pas de changements majeurs.

Le président: Merci beaucoup.

Avant de lever la séance, madame Lavallée, allez-vous présenter votre motion?

[Français]

Mme Carole Lavallée: Oui, j'aimerais le faire.

[Traduction]

Le président: D'accord.

Je tiens à remercier infiniment les témoins de s'être déplacés et, particulièrement, d'avoir présenté des recommandations précises et leurs observations concernant cette loi. Nous apprécions grandement le temps que vous avez pris pour réfléchir et nous faire part de vos avis. Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à la motion dont Mme Lavallée nous a donné préavis dans les délais prescrits. Tout le monde devrait en avoir le texte.

Madame Lavallée, vous avez une motion à présenter, et je vous en prie.

[Français]

Mme Carole Lavallée: Si vous le désirez, je peux faire une courte présentation.

D'abord, le 3 novembre 2005, ce comité a adopté une motion visant à demander au ministre d'élaborer un projet de loi et de venir nous le présenter. Le 15 mai dernier, j'ai reparlé de cette motion parce l'équipe était nouvelle. Malheureusement, on a alors proposé de rencontrer le commissaire à l'information, M. Reid, ensuite le ministre, et de voir ensuite. On a en effet rencontré le commissaire, puis le ministre le 19 juin. Enfin, je suis revenue à la charge le mercredi 27 septembre, et ce comité a adopté une motion demandant au ministre de venir nous présenter avant le 15 décembre une loi sur l'accès à l'information modernisée et renforcée.

Nous sommes aujourd'hui le 4 décembre. Pour ma part, je n'ai pas eu de nouvelles du ministre. Peut-être en avez-vous eu. Il m'apparaît très important de lui rappeler que nous attendons ce projet de loi avant le 15 décembre. Au moment où on se parle, soit à 17 h 10, il ne lui reste que neuf jours pour déposer son projet de loi, en l'occurrence les neufs jours ouvrables où la Chambre va encore siéger.

Ma motion se lit comme suit :

- Suite aux témoignages du ministre de la Justice, Vic Toews, au Comité permanent de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique ainsi que du Commissaire à l'information, John Reid;

- Suite à la motion du comité qui recommandait au Gouvernement de déposer à la Chambre, d'ici le 15 décembre 2006, une nouvelle loi d'accès à l'information, renforcée et modernisée, qui pourrait s'inspirer des travaux du Commissaire à l'information;

Il est convenu :

- Que le président du Comité écrive au ministre pour lui rappeler l'échéance du 15 décembre. En date du 4 décembre, il ne lui reste au plus que dix (10) jours ouvrables avant de rendre public ce nouveau projet de loi;

- Que dans cette lettre signée par le président du Comité, ce dernier demande au ministre d'informer le comité de l'avancement des travaux soit par écrit soit en venant témoigner.

• (1710)

[Traduction]

L'hon. Jim Peterson: Adopté.

Le président: Vous avez entendu la motion. Y a-t-il des interventions.

Monsieur Tilson.

M. David Tilson: Très franchement, monsieur le président, j'ai du mal à comprendre la motion.

La motion initiale de Mme Lavallée, monsieur le président, demandait que ce projet de loi soit déposé à la Chambre avant le 15 décembre. Pourquoi ne pas attendre? D'accord, nous n'avons rien entendu depuis; allons-nous avoir une autre motion la semaine prochaine parce que nous n'avons toujours rien entendu? Je veux dire par là que nous pourrions avoir une motion mercredi, nous pourrions avoir une motion lundi prochain parce que nous n'avons toujours rien entendu. La motion initiale disait que nous allions attendre jusqu'au 15 décembre que le ministre dépose un projet de loi. Elle s'impatiente; et alors?

Nous avons eu une motion subséquente demandant au ministre de faire des recherches sur la catégorisation des demandeurs — ou pour reprendre votre expression, la « caractérisation », monsieur le président — sous le régime de la Loi sur l'accès à l'information. Je suppose que le ministre est en train de consulter. Nous avons passé beaucoup de temps sur ce sujet et je suppose que le ministre en fera autant.

Le ministre a comparu ici et a...

L'hon. Jim Peterson: Monsieur le président, puis-je présenter un rappel au Règlement, s'il vous plaît?

Le président: S'il s'agit bien d'un rappel au Règlement.

L'hon. Jim Peterson: Nous savons tous que si nous faisons des discours jusqu'à 17 h 30, il n'y aura pas de vote. Si le parti gouvernemental a l'intention de faire durer le débat jusqu'à 17 h 30, autant décréter tout de suite que l'horloge affiche 17 h 30 et nous en aller.

Si ce n'est pas votre intention, et si vous voulez tenir un vote, ce sera avec plaisir.

Le président: Je ne pense vraiment pas qu'il s'agisse là d'un rappel au Règlement valide, mais c'est certainement un renseignement intéressant pour le parti gouvernemental.

Monsieur Tilson, poursuivez, je vous en prie. Vous avez la parole, mais vous avez entendu ce qu'a dit M. Peterson.

M. David Tilson: Eh bien, il peut rentrer chez lui maintenant et nous pourrions tenir ce débat la prochaine fois. J'ai quelques remarques à formuler...

L'hon. Jim Peterson: Je ne cherche pas à vous arrêter. Je disais simplement que si vous avez l'intention de continuer jusqu'à 17 h 30...

M. David Tilson: Non, j'ai quelques remarques. Très franchement, je vais...

L'hon. Jim Peterson: Bien, d'accord.

M. David Tilson: ... voter contre la motion pour certaines des raisons que j'ai mentionnées...

L'hon. Jim Peterson: Je comprends.

M. David Tilson: ... et j'avais commencé à les expliquer.

Le ministre de la Justice a déposé à la Chambre 11 projets de loi concernant la justice et seuls trois ont été adoptés. Le gouvernement considère que le respect de la loi et de l'ordre pose problème dans ce pays. D'ailleurs, il me semble que certains partis d'opposition ont aussi parlé de la loi et de l'ordre au cours de la dernière campagne électorale...

L'hon. Jim Peterson: Cela n'a rien à voir avec le projet de loi.

Le président: Monsieur Peterson, j'apprécie votre désir de seconder la présidence, mais M. Tilson a la parole.

M. David Tilson: M. Peterson peut se montrer aussi irrévérencieux qu'il le désire, monsieur le président.

Le président: Eh bien, venons-en au fait, et non...

M. David Tilson: Eh bien, j'essaie. Je demanderais respectueusement à M. Peterson de cesser de m'interrompre. J'ai certaines choses à dire et il n'arrête pas de jacasser comme s'il voulait tuer le temps.

L'hon. Jim Peterson: Eh bien, poursuivez.

Veillez m'excuser, monsieur Tilson.

●(1715)

Le président: Veuillez poursuivre.

L'hon. Jim Peterson: Je ne veux pas tuer le temps; c'est vous.

M. David Tilson: Voyez, monsieur le président, il recommence. Il est tout à fait inconvenant de prétendre que je veux tuer le temps. J'essaie de présenter des arguments raisonnés pour expliquer mon opposition à cette motion, et vous persistez à laisser M. Peterson faire l'énergumène.

Le président: Monsieur Tilson, vous ne devriez tout de même pas mordre à l'hameçon. Poursuivez, je vous prie.

M. David Tilson: Oh, monsieur le président, M. Peterson sait attiser nos pires instincts, parfois.

Le président: Monsieur Tilson, poursuivez.

M. David Tilson: Monsieur le président, ma position est que ces projets de loi intéressent la justice et sont en souffrance à la Chambre. Lors de ses interruptions, M. Peterson a dit que cela n'a rien à voir avec cette motion, mais c'est pourtant bien vrai, à moins que vous ne vouliez que nous laissions tomber tous ces projets de loi relatifs à la justice pour aborder ce sujet-ci. Et c'est possible. Peut-être Mme Lavallée et d'autres devraient-ils commencer à pousser à l'adoption de certains de ces projets de loi afin que nous puissions aborder la législation sur l'accès à l'information, qui est effectivement très importante.

Monsieur le président, je crois que la motion est prématurée et qu'elle devrait attendre jusqu'au 15 pour savoir ce que le ministre va faire. Le comité a entendu la commissaire et le ministre. Le ministre a fait état d'un document de discussion lorsqu'il a comparu devant nous en juin dernier, lequel a été publié en avril et qui porte sur l'accès à l'information. Le comité n'a même pas commencé à se pencher sur le sujet.

Je déduis de la motion de Mme Lavallée, qui a été adoptée, que Mme Lavallée ne souhaite pas parler du projet de loi proposé par l'ex-commissaire Reid, qui avait été adopté par ce comité. Celui-ci a été rejeté ensuite. Par conséquent, je conclus de sa motion qu'elle souhaite que le gouvernement ignore ce projet de loi et en dépose un autre.

Le ministre a comparu devant le comité et nous a présenté un document de discussion. Nous l'avons remis sur une étagère, sans le regarder. Avant de lancer des jérémiades parce qu'elle n'a pas de nouvelles du ministre, alors qu'elle-même a accordé jusqu'au 15 décembre, elle devrait à tout le moins jeter un coup d'oeil sur ce document de discussion.

Une fois que le comité aura eu la possibilité de parler avec les intervenants et d'examiner le coût des propositions faites par la commissaire à l'information, le gouvernement sera mieux en mesure de procéder à l'étape suivante de la réforme de l'accès. Le comité n'a pas encore fait ce travail. Mais j'espère que le comité, avant de s'atteler à cette tâche, examinera le document de discussion et se penchera sur le coût de ces propositions.

Voilà les principaux enjeux, monsieur le président. Très franchement, je trouve que c'est une proposition irrévérencieuse et je le dis avec tout le respect que je dois à Mme Lavallée. Elle devrait attendre jusqu'à l'échéance de sa motion initiale, qui est le 15 décembre.

Le président: Merci, monsieur Tilson.

D'après ce que je puis voir, la motion demande simplement au président d'écrire une lettre.

Monsieur Dhaliwal.

M. Sukh Dhaliwal (Newton—Delta-Nord, Lib.): Merci, monsieur le président.

Sauf mon respect pour M. Tilson, membre de longue date de ce comité, je m'interroge en voyant combien de temps M. Tilson a pris pour parler de cette motion, alors que Mme Lavallée ne demande rien d'autre qu'un rapport de situation. Puisque nous sommes pour la transparence et l'ouverture, il est normal que nous vous demandions d'écrire. Il ne reste plus que cinq ou six jours. Le temps que vous rédigez la lettre, s'il pense que nous devrions attendre jusqu'au 15, la réponse ne nous parviendra pas avant le 15, de toute façon. Je pense que nous devrions demander cela, écrire une lettre, et que les collaborateurs du ministre disent où en est le projet de loi. La motion ne demande rien d'autre que de savoir quels progrès le ministre a réalisés.

Je suis en faveur de cette motion, monsieur le président.

Merci.

Le président: Merci.

Monsieur Wallace.

M. Mike Wallace: Merci, monsieur le président.

Sur la foi de ce que j'ai entendu jusqu'à présent, je ne voterai pas pour la motion.

J'ai une question avant de continuer. J'imagine que vous jugez la motion recevable, bien que nous ayons déposé un document officiel à la Chambre des communes disant que l'échéance est le 15 du mois. Ce document n'a-t-il pas préséance sur cette motion? Je ne comprends pas pourquoi nous n'attendons pas que cette échéance soit passée avant d'entreprendre d'autres démarches.

• (1720)

Le président: La réponse à votre question est que la motion demande au ministre d'introduire une Loi sur l'accès à l'information d'ici le 15 décembre. Cette motion-ci demande simplement au président d'écrire pour demander où en sont les choses, puisque nous n'avons eu de nouvelles du ministre. Je ne vois pas de conflit.

M. Mike Wallace: D'accord. Il est tout à fait normal de laisser au ministre l'occasion de faire ce que le comité lui a demandé. Nous avons eu une journée très intéressante lorsqu'il a comparu ici pour en parler. Le gouvernement a déposé le rapport du commissaire précédent. Nous avons pris la décision consciente, à tort ou à raison, de ne pas l'étudier, escomptant que le ministre ferait quelque chose de différent. C'est ce que nous avons entendu et c'est ce qu'il a fait.

Comme je l'ai mentionné, le Comité de la justice, à ce stade, a donné la priorité aux autres projets de loi, portant principalement sur le Code criminel, et son personnel, ou le personnel du groupe, dispose d'un temps limité pour travailler sur différentes choses.

Sur la foi de mes entretiens, je pense que le Ministère est probablement conscient de l'échéance fixée par le comité. Pour vous parler très franchement, je ne sais pas s'il a eu le temps de travailler sur ce sujet ou non. Il est plus approprié et plus professionnel pour notre comité de fixer une échéance et de la présenter à la Chambre, pour qu'elle y soit soumise à un vote et acceptée, et d'honorer cet engagement et de respecter cet engagement. Ainsi, par exemple, si nous n'avons pas d'indication d'ici la fin de la semaine prochaine que le Ministère va déposer un texte avant Noël, nous pouvons revenir là-dessus fin janvier ou début février. J'espère que nous aurons achevé notre travail sur la LPRPDE peu de temps après. Ensuite, si c'est là le travail réel que le comité veut faire et son prochain projet, nous devrions demander au Ministère s'il est prêt, ou s'il a le temps et

la capacité, d'introduire le projet de loi. S'il ne le peut pas, il pourra probablement dire pourquoi et faire connaître les raisons au comité.

S'il s'agit là d'une invitation à comparaître au début de la nouvelle année, je pourrais probablement inciter le ministre à venir nous dire où ils en sont, s'ils n'ont pas pu respecter cette échéance, mais nous n'en sommes pas encore là. Il n'est que juste de leur donner le temps que nous leur avons accordé, un délai sur lequel nous avons tous voté et qui a été accepté par la Chambre.

Le député précédent, parlant au nom de mon parti, avait absolument raison, que vous ayez apprécié ou non son approche. Nous avons déjà fixé une échéance et si le Ministère ne la respecte pas, nous pourrions l'inviter à comparaître de nouveau pour nous dire ce qui est réaliste. Il nous a indiqué avoir publié un document bien documenté, bien fait, rédigé par l'ancien commissaire. Il a été déposé à ce comité. Je ne me souviens pas que nous l'ayons jamais examiné. C'est peut-être là la démarche que nous devrions adopter. Si le Ministère n'a pas le temps de faire le travail, peut-être devrait-il en faire une priorité.

À mes yeux, personnellement, l'accès à l'information est important. J'avais le choix entre continuer à siéger à ce comité et siéger dans un autre comité après mon passage aux finances. J'ai choisi ce comité-ci précisément pour cette raison. Je m'intéresse de près à l'accès à l'information et, lorsque j'étais conseiller municipal, j'ai passé de nombreuses années à m'occuper de ce genre de choses au niveau local.

Est-ce que je me débrouille bien, Pat?

M. Pat Martin: Vous allez tellement vite.

M. Mike Wallace: L'accès à l'information a toujours été important pour moi, au cours de mes 15 années au service du public. Je ne sais pas s'il en est autour de cette table qui ont regardé de près — peut-être l'ont-ils fait, mais pas moi — ce que le commissaire a présenté. Peut-être le rapport contient-il des propositions que nous devrions recommander si nous n'obtenons pas ce que le comité avait recommandé et envoyé à la Chambre. Peut-être devrions-nous formuler certaines recommandations inspirées de ce document, en disant que ce sont là quelques idées positives propres à améliorer l'accès à l'information. Nous avons reçu ici des délégations qui ont parlé d'aspects tels que le fait que des demandeurs d'accès ont été catégorisés comme journalistes ou fonctionnaires ou tout ce que vous voudrez, et si cela nous pose un problème, nous devrions en parler. Il y a une diversité d'opinions à cet égard.

Je me soucie particulièrement des délais et du temps qu'il faut pour obtenir la réponse aux demandes d'accès à l'information. Si cela ne fait pas de tort au gouvernement, je ne vois pas pourquoi...

Il me reste encore cinq minutes. Merci, Jim.

Je ne sais pas pourquoi il faut si longtemps pour obtenir les réponses. Je pense que nous devrions continuer à respecter l'échéance que nous et la Chambre des communes avons approuvée et je ne pense pas que rédiger une lettre va nous apporter grand-chose de plus et c'est pourquoi je ne vais pas approuver la motion et vais plutôt respecter la décision antérieure de ce comité.

• (1725)

Le président: Merci.

N'y a-t-il pas d'autres interventions? Je mets aux voix.

J'aimerais un vote par appel nominal.

Le greffier du comité (M. Richard Rumas): Tous ceux en faveur...

[Français]

M. Jean-Yves Laforest: Monsieur le président...

Le président: Monsieur Laforest.

M. Jean-Yves Laforest: J'avais demandé la parole.

[Traduction]

Le président: D'accord.

M. David Tilson: Ne sommes-nous pas en plein milieu d'un vote? Que se passe-t-il donc ici?

[Français]

M. Jean-Yves Laforest: J'avais demandé la parole. J'ai levé la main pendant cinq minutes environ, monsieur le président.

[Traduction]

M. David Tilson: Monsieur le président, sur un rappel au Règlement, un membre ne peut tout simple interrompre et déclarer qu'il veut dire encore autre chose. Nous sommes au milieu d'un vote.

[Français]

M. Jean-Yves Laforest: J'invoque le Règlement, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: Monsieur Tilson, apparemment je n'avais pas vu qu'il levait la main. S'il veut intervenir, il me paraît équitable de lui permettre de le faire.

Ai-je raison, monsieur Laforest?

[Français]

M. Jean-Yves Laforest: Merci, monsieur le président.

[Traduction]

M. David Tilson: Sauf votre respect, monsieur le président, je regardais en face et je n'ai pas vu de main levée.

Le président: Eh bien, vous n'êtes pas le président, monsieur Tilson.

[Français]

M. Jean-Yves Laforest: Je ne comprends pas, monsieur le président...

[Traduction]

Le président: Je regardais la personne qui parlait.

[Français]

M. Jean-Yves Laforest: Cette proposition consiste simplement à demander au président de rédiger une lettre, étant donné que la résolution visait, au départ, à demander au ministre de la Justice de nous présenter un projet de loi d'ici le 15 décembre. Si on avait dit « le 15 décembre », je comprendrais très bien les arguments de MM. Tilson et Wallace, mais ce n'est pas le cas. On disait clairement « d'ici le 15 décembre ».

C'est pourquoi, tous les jours, depuis le dépôt de la première résolution, le ministre de la Justice aurait pu présenter ce projet de loi. Ici, on demande uniquement que le président rédige une lettre au nom du comité, ce qui est tout à fait justifié. Ça l'est d'autant plus que le gouvernement avait pris des engagements consistant à réformer toute la question de l'imputabilité et de la responsabilité. On s'attendait donc à ce qu'une importante partie du projet de loi C-2 comporte des mesures allant dans le sens d'une réforme de la Loi sur l'accès à l'information. Or, cela ne s'est pas produit.

Compte tenu de ces faits et à l'instigation de Mme Lavallée, le comité a présenté des motions à l'intention du ministre de la Justice. En fait, celui-ci est venu témoigner devant nous. Il nous a dit qu'à son avis, l'élaboration d'une nouvelle loi sur l'accès à l'information n'était pas une tâche si considérable.

C'est pourquoi j'ai beaucoup de difficulté à comprendre pourquoi ces arguments sont présentés aujourd'hui, alors qu'on présente une motion ne consistant qu'à demander au président de rédiger une lettre.

[Traduction]

Le président: Monsieur Laforest, excusez-moi.

Il est maintenant 17 h 30. Ai-je le consentement unanime des membres du comité pour siéger au-delà de 17 h 30?

Une voix: Non.

Le président: 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 site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

Also available on the Parliament of Canada Web Site 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.