



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 085 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 2 mai 2013

Président

M. Pat Martin

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le jeudi 2 mai 2013

•(1135)

[Traduction]

Le président (M. Pat Martin (Winnipeg-Centre, NPD)): La séance est ouverte.

Bienvenue au Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires. Nous poursuivons aujourd'hui notre étude du Budget principal des dépenses. Nous nous excusons du retard. Les votes à la Chambre des communes nous ont empêchés d'ouvrir la séance à 11 heures, comme prévu.

Dans le cadre de notre étude du Budget principal des dépenses, nous accueillons Mme Anne-Marie Robinson, de la Commission de la fonction publique du Canada, ainsi que M. Mario Dion, commissaire à l'intégrité du secteur public. Nous vous souhaitons la bienvenue.

Puisque nous sommes en retard, nous demanderons aux témoins de présenter leurs exposés. Nous devrions avoir suffisamment de temps par la suite pour une série de questions. Nous devons réserver du temps à la fin de la séance pour les travaux du comité. Nous avons donc jusqu'à 11 h 45 pour échanger avec les témoins.

Madame Robinson, vous avez la parole.

Mme Anne-Marie Robinson (présidente, Commission de la fonction publique du Canada): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je suis accompagnée aujourd'hui d'Hélène Laurendeau, vice-présidente principale, Politiques, de Gerry Thom, vice-président, Services de dotation et d'évaluation, et de Gisèle Côté, directrice générale, Finances et administration.

J'aimerais vous remercier de m'offrir cette occasion de vous rencontrer aujourd'hui pour discuter de notre Budget principal des dépenses et de notre Rapport sur les plans et les priorités pour 2013-2014. La Commission de la fonction publique veille à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et libres de toute influence politique. De plus, en collaboration avec d'autres intervenants, elle protège la nature impartiale de la fonction publique et produit, à l'intention du Parlement, des rapports indépendants sur son mandat. Enfin, elle administre des programmes pour le compte des ministères et organismes qui recrutent des Canadiens qualifiés dans l'ensemble du pays.

En vertu du système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs prévu par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la commission remplit son mandat en offrant expertise et orientations stratégiques, en réalisant des activités de surveillance efficaces et en fournissant des services de dotation et d'évaluation innovateurs. Dans le Budget principal des dépenses de 2013-2014, la commission est autorisée à dépenser 89,9 millions de dollars. De plus, elle peut recouvrer jusqu'à 14 millions de dollars des coûts des produits et des services de counseling et d'évaluation qu'elle offre aux organisations fédérales.

Par suite de l'examen des dépenses de 2012, notre budget doit être réduit de 8,9 millions de dollars au cours de trois exercices. L'an dernier, nos réductions ont atteint 2,2 millions de dollars. Cette année, elles seront du même montant, et l'an prochain elles atteindront 4,5 millions de dollars.

Des 88 postes devant être éliminés, 38 l'ont été au moyen de la gestion des postes vacants et de l'attrition. Cinquante employés ont été touchés, dont 27 ont été réaffectés et 18 ont choisi de quitter la fonction publique avec l'aide des mesures de soutien de transition et des allocations de formation. Nous tentons toujours de trouver un poste aux cinq derniers employés. Grâce à ces compressions, en 2014-2015, la commission comptera 874 employés à temps plein, comparativement à 922 cette année.

[Français]

Au cours de la dernière année, la commission a fourni des directives stratégiques et des outils de soutien aux ministères et aux organismes dans un contexte de mise en oeuvre du réaménagement des effectifs. Nous allons continuer de les appuyer, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'École de la fonction publique du Canada, de même qu'avec d'autres intervenants.

En ce moment, le système de dotation est en train de s'adapter à un environnement changeant, en particulier à une fonction publique de taille réduite et à une diminution des activités de dotation. En 2011-2012, tout juste avant le budget de 2012, nous avons constaté que le nombre d'employés nommés sous la Loi sur l'emploi dans la fonction publique avait diminué de 2,4 %. Nous avons aussi fait rapport que le taux d'embauche à la fonction publique avait chuté de 10,3 %. Cependant, le taux d'embauche des étudiants a connu la plus petite réduction. Nous sommes maintenant à revoir les données de la dernière année financière. Nous allons pouvoir vous fournir une évaluation complète de ces données dans notre rapport annuel de 2012-2013, qui sera déposé à l'automne. Ce sera avec plaisir que nous discuterons de ces résultats avec votre comité à ce moment.

J'aimerais maintenant discuter de nos priorités stratégiques de cette année.

[Traduction]

Notre priorité est de fournir au Parlement, de façon continue, une assurance indépendante sur l'efficacité du système de dotation en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Pour ce faire, nous allons continuer de nous concentrer sur nos activités principales et de les améliorer. Nous avons maintenant sept ans d'expérience à exercer nos responsabilités en vertu de la loi révisée.

Nos activités de sensibilisation et de liaison, ainsi que nos activités de surveillance, nos vérifications, nos enquêtes et nos études, constituent des occasions d'examiner les leçons apprises, de cibler les domaines à améliorer et de prendre les mesures qui s'imposent. Nous avons maintenant une occasion unique de tirer parti de notre expérience afin d'améliorer nos processus de façon à adopter une approche plus efficiente et intégrée à nos fonctions de surveillance et de prestation de programmes.

Nous allons continuer d'adapter nos activités et services de surveillance, ainsi que nos lignes directrices, afin de tenir compte de l'évolution du système de dotation et de répondre aux nouveaux besoins des ministères et organismes. Nous allons aussi continuer à travailler de près avec les organisations pour les aider à renforcer leur culture de prévention et de conformité, tout en continuant d'assumer notre responsabilité fondamentale, soit celle d'effectuer une surveillance indépendante et de fournir au Parlement une assurance à cet égard.

• (1140)

[Français]

Notre deuxième priorité est de continuer à améliorer le Programme d'administration des priorités. Ce programme permet de réaffecter des employés compétents et expérimentés dans d'autres organisations. Le réaménagement des effectifs a entraîné une augmentation du nombre de fonctionnaires excédentaires et de personnes mises en disponibilité ayant le droit d'être nommées en priorité à des postes vacants. Cependant, ces personnes doivent posséder les qualifications essentielles associées aux postes en question.

Nous avons apporté des améliorations aux lignes directrices, aux programmes et aux services pour améliorer l'accessibilité, la justice et la transparence du processus. Nous avons comme objectif de placer dans des postes le plus grand nombre d'employés prioritaires le plus rapidement possible.

[Traduction]

Monsieur le président, il y a à l'heure actuelle environ 2 900 employés prioritaires, par rapport à 1 800 en avril dernier, ce qui représente une hausse de 60 p. 100. Depuis avril 2012, 956 bénéficiaires de priorité ont été réaffectés à de nouveaux postes. La plupart, soit environ 70 p. 100, étaient des fonctionnaires touchés par le réaménagement des effectifs.

Toutefois, nous avons également observé une baisse dans le placement d'autres employés prioritaires, notamment les anciens combattants libérés pour des raisons médicales. Nous surveillons la situation de près, au même titre que le ministère des Anciens Combattants qui a la responsabilité globale des lignes directrices et des programmes liés aux anciens combattants du Canada. À la demande du ministère, la CFP lui a fourni des conseils techniques en ce qui a trait à la priorité de nomination de ce groupe à la fonction publique aux fins d'examen. Nous sommes prêts à faire la mise en oeuvre de toute mesure supplémentaire requise.

[Français]

Notre troisième priorité consiste à collaborer avec les intervenants pour accroître leur sensibilisation aux activités politiques. De plus, nous voulons aider les fonctionnaires à mieux comprendre leurs droits et responsabilités en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Nous allons ainsi continuer de collaborer avec les organisations, de communiquer régulièrement avec elles et d'améliorer nos outils. Nous devons les sensibiliser davantage à

l'impartialité politique en tant que valeur fondamentale de la fonction publique.

Nous avons récemment lancé une version révisée de l'outil d'autoévaluation. Cet outil a pour objectif d'aider des fonctionnaires à prendre des décisions éclairées au sujet de leur participation à des activités politiques. Celui-ci va leur permettre de mieux évaluer si leur participation à des activités politiques pourrait porter atteinte, ou sembler porter atteinte, à leur capacité d'exécuter leurs fonctions d'une façon impartiale sur le plan politique. De plus, il offre aux fonctionnaires un rapport détaillé avec une cote plus réaliste associée à leur participation à certaines activités politiques. L'outil révisé a été mis en oeuvre dans le cadre d'un projet pilote d'un an. Nous avons l'intention d'examiner les résultats afin d'apporter d'autres améliorations.

[Traduction]

J'aimerais maintenant parler des responsabilités de la CFP en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La CFP est chargée de cerner et d'éliminer les obstacles au recrutement et à la dotation, ainsi que d'élaborer des politiques et des pratiques qui favorisent une fonction publique plus représentative. Nous avons remarqué que, dans l'ensemble, les membres de trois des quatre groupes désignés de l'équité en emploi continuent de faire des demandes d'emploi et d'être nommés à la fonction publique dans une proportion qui dépasse leur disponibilité respective au sein de la population active. Les personnes handicapées sont l'exception. Elles continuent d'être sous-représentées sur le plan des candidatures et des nominations.

Pour poursuivre notre travail, nous menons une étude sur le taux de promotion du point de vue de l'équité en emploi et sur la perception qu'ont les membres des groupes désignés du processus de nomination. Cette étude est presque terminée. Nous allons publier les résultats dans notre rapport annuel 2012-2013 à l'automne. Nous pourrions ensuite nous fonder sur ce rapport pour poursuivre les discussions sur ce dossier.

Nous avons aussi des responsabilités importantes relativement aux langues officielles. Nos lignes directrices liées à la dotation précisent clairement que toute communication avec les candidats, pendant les processus de nomination, doit être faite dans la langue officielle de choix des candidats. Dans le cadre de nos activités de surveillance, nous vérifions également si les personnes satisfont aux exigences en matière de langues officielles des emplois à la fonction publique. De plus, nous sommes responsables de l'élaboration des tests de langues en vue de l'évaluation de la compétence en matière de langue seconde, en fonction des normes établies par le Conseil du Trésor. Ces tests ont pour but de s'assurer que les exigences liées à la langue seconde pour les postes bilingues sont évaluées de façon juste et uniforme.

[Français]

La commission s'est engagée à aider les ministères et organismes à se doter d'un effectif leur permettant de répondre aux besoins actuels et futurs de la fonction publique.

Ainsi, nous allons continuer d'entretenir des liens solides avec tous les intervenants, y compris les parlementaires, les ministères et organismes ainsi que les agents négociateurs, de façon à ce que les Canadiens continuent de compter sur une fonction publique professionnelle et impartiale.

• (1145)

[Traduction]

Merci, monsieur le président. Mes collègues et moi serons heureux de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, madame Robinson. Je suis convaincu que les membres du comité auront des questions à vous poser, mais nous allons d'abord entendre M. Dion, Commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada.

Monsieur Dion, vous avez la parole.

[Français]

M. Mario Dion (commissaire à l'intégrité du secteur public, Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada): Monsieur le président, membres du comité, bonjour. Je suis très heureux d'être ici pour discuter du Budget principal des dépenses pour l'exercice financier 2013-2014, ainsi que de nos réalisations récentes. Je suis accompagné de notre directrice exécutive, Mme France Duquette.

Vous vous rappellerez peut-être que j'ai commencé à participer aux activités du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada il y a environ deux ans et demi, tout d'abord comme commissaire par intérim, puis comme commissaire pour un mandat de sept ans approuvé par le Parlement en décembre 2011. Le commissariat a été constitué en 2007 dans la foulée de la Loi fédérale sur la responsabilité et je suis le second titulaire du poste de commissaire.

Notre double rôle, en vertu de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, est de recevoir et de traiter les divulgations d'actes répréhensibles qui auraient été commis au sein du secteur public fédéral, ainsi que de traiter les plaintes de représailles découlant d'une divulgation protégée. Bien que les fonctionnaires fédéraux puissent divulguer un acte répréhensible au sein de leur propre organisation, ils approchent souvent le commissariat en raison de son indépendance. Nous sommes toutefois le seul organisme chargé d'enquêter sur les allégations de représailles.

[Traduction]

Le nombre de divulgations faites au Commissariat a doublé au cours des trois derniers exercices, et je crois que cela est attribuable à notre visibilité accrue et à l'accroissement de la confiance de la fonction publique et, je l'espère, du secteur public en général, à l'égard de notre professionnalisme, de notre discrétion et de notre efficacité.

Le Commissariat compte actuellement 28 fonctionnaires et a aussi recours à des ressources du secteur privé de temps à autre à titre de complément de notre expertise. À ce jour, nous avons reçu près de 450 divulgations d'actes répréhensibles et plus de 150 plaintes de représailles. Notre budget actuel nous permet d'assumer notre charge de travail, mais, si l'on tient compte de la tendance observée en matière de réception de divulgations et de plaintes, il est fort possible que nous ayons un jour besoin de ressources supplémentaires.

Lorsque nous recevons une divulgation ou une plainte de représailles, en tant que commissaire, mon rôle consiste à déterminer s'il y a lieu de mener une enquête en bonne et due forme, puis, une fois l'enquête terminée, s'il y a lieu, à décider si, selon la prépondérance des probabilités, un acte répréhensible a été commis ou, dans le cas d'allégations de représailles, s'il y a des motifs raisonnables de croire que des représailles ont été exercées.

Au cours des treize derniers mois, nous avons déposé cinq rapports au Parlement après avoir conclu que des actes répréhensibles avaient été commis par des employés de RHDCC, de l'Administration de pilotage des Laurentides, de l'ACDI et de l'ASFC, ainsi que par l'ancienne présidente du Tribunal canadien des droits de la personne. Nous avons aussi renvoyé trois cas de

représailles au tribunal expressément créé par la loi qui nous régit. Au 31 mars dernier, nous menions une enquête sur 22 allégations d'actes répréhensibles et sept plaintes de représailles et prévoyons avoir terminé toutes ces enquêtes d'ici la fin de l'année.

Depuis ma nomination, nous avons mis l'accent sur l'embauche d'un nombre suffisant d'employés compétents pour nous permettre de réaliser notre mandat. Nos postes sont actuellement occupés par des personnes hautement qualifiées et, l'an dernier, nous avons eu un taux d'attrition tout à fait normal. Cela explique pourquoi nous avons pu mener à bien 38 enquêtes en 2012-2013, comparativement à 22 au cours des cinq premières années d'existence du commissariat.

Nous avons récemment adopté des normes de service officielles selon lesquelles nous nous engageons, sauf si le cas est exceptionnel en raison de sa complexité ou de sa portée, à décider en moins de 90 jours s'il y a lieu de lancer une enquête en bonne et due forme et à terminer les enquêtes dans l'année suivant leur lancement.

Il est important que les gens qui soulèvent des allégations et ceux qui sont visés par celles-ci puissent connaître le résultat de notre travail dans un délai raisonnable. Vous savez certainement à quel point il faut du courage pour faire une divulgation et qu'il est souvent stressant de faire l'objet d'une enquête, d'où la nécessité d'agir rapidement, mais tout en faisant preuve de rigueur.

[Français]

Je suis très fier d'avoir été choisi pour diriger un groupe d'employés engagés, qui sont voués à respecter la volonté du Parlement et à contribuer à accroître la confiance du public dans l'intégrité du secteur public. Je crois que nous commençons à démontrer, de concert avec les cadres supérieurs dans toute la fonction publique fédérale, que la loi peut donner les résultats escomptés. Nous avons affaire à une loi complexe et, bien souvent, à des situations délicates. Celles-ci nous amènent à exploiter tout notre savoir-faire et nous devons leur consacrer toute notre attention. J'espère que, tout comme moi, vous avez constaté une amélioration notable au cours des deux dernières années et que vous avez confiance en l'avenir du commissariat.

• (1150)

Au total, sept provinces ont maintenant adopté des lois semblables, tendance qui semble récemment s'affirmer dans de nombreux autres pays également. Le plein potentiel des régimes de dénonciation, tant au Canada qu'ailleurs, ne sera réalisé qu'avec le temps et une fois que plusieurs obstacles culturels, juridiques et organisationnels auront été surmontés.

Vos questions et commentaires sont les bienvenus.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Dion.

Nous allons amorcer la série de questions. Monsieur Ravignat, du NPD, vous avez la parole.

[Français]

M. Mathieu Ravignat (Pontiac, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence.

[Traduction]

Ma première question s'adresse au commissaire.

Au moment d'établir votre budget, il vous aurait été certainement utile de savoir si la loi qui vous régit allait être modifiée. Il y a plus d'un an maintenant que le gouvernement est censé procéder à un examen de la Loi sur la protection des dénonciateurs.

Vous a-t-on confirmé que cette loi fera l'objet d'un examen?

M. Mario Dion: Nous n'avons reçu aucune indication de la part du Conseil du Trésor selon laquelle la loi ferait l'objet d'un examen au cours du présent exercice. Par conséquent, nous poursuivons nos activités comme auparavant jusqu'à ce que cet examen ait lieu. Nous nous ajusterons en conséquence à la suite de l'examen.

M. Mathieu Ravignat: Merci pour cette réponse très claire.

Vous avez également décidé de prendre des mesures pour réaliser des économies opérationnelles aux dépens des services de soutien. On pourrait avancer que, de tous les budgets, le budget consacré à la transparence et à la reddition de compte dans la fonction publique devrait être maintenu. Vos ressources sont plutôt limitées comparativement à d'autres commissariats ou ministères.

Cette demande de réduire vos dépenses remet-elle en question votre capacité à traiter les cas d'actes répréhensibles dans la fonction publique?

M. Mario Dion: Comme je l'ai souligné dans mon exposé, nous avons suffisamment de ressources pour le moment. Nous avons réduit nos dépenses de 5 p. 100, soit 286 000 \$, et cette réduction entrera en vigueur lors de l'exercice de 2014-2015. Mais nous avons encore une certaine marge de manoeuvre. Nous pouvons répondre à la demande actuelle. Nous n'avons aucun contrôle sur la quantité ou la qualité des cas qui nous sont acheminés. Nous recevons des divulgations et des plaintes et, pour le moment, je suis convaincu que nous pourrions répondre à la demande en 2014-2015, malgré les compressions de 5 p. 100.

M. Mathieu Ravignat: Pourriez-vous traiter plus de cas si vous aviez plus de ressources?

M. Mario Dion: Bien entendu, nous pourrions probablement terminer le processus plus rapidement si nous avions plus de ressources.

Tout dépend de la disponibilité de ce que j'appelle les travailleurs avertis. Plus vous avez de travailleurs avertis, moins il vous faut de temps pour offrir un produit de même qualité. Nous avons adopté de nouvelles normes — décider en moins de 90 jours s'il y a lieu de lancer une enquête et terminer les enquêtes dans l'année suivant leur lancement. Je suis convaincu que nous pourrions respecter cet engagement avec nos ressources actuelles. Si le Parlement veut que nous terminions les enquêtes en moins de six mois, il est clair qu'il nous faudrait d'autres ressources. Mais, pour le moment, nous avons suffisamment de ressources.

[Français]

M. Mathieu Ravignat: Ma prochaine question s'adresse à Mme Robinson.

Dans votre rapport sur les plans et les priorités, au tableau intitulé « Ressources humaines (équivalents temps plein) », on a 874 en 2014-2015 et 871 en 2015-2016. C'est donc une diminution.

Pourriez-vous me dire de quel genre d'emplois il s'agit exactement? Ces employés ont-ils été mis à pied ou s'agira-t-il de retraites? À quel échelon cela se fera-t-il? Est-ce que ce sont des gestionnaires ou non?

Mme Anne-Marie Robinson: Je vous remercie beaucoup des questions.

Tout d'abord, comme nous avons décidé de changer les fonctions pour la mise en oeuvre de nos plans de réduction du déficit, au début, nous avons décidé de garder nos façons d'informer le Parlement et d'appuyer le ministère dans la mise en oeuvre de modèles de

délégation du pouvoir de dotation. Également, nous nous assurons de pouvoir exercer un niveau de surveillance adéquat.

Finalement, pour ce qui est des postes éliminés, nous allons fermer deux bureaux régionaux, soit à Edmonton et à Winnipeg. Ces fermetures se feront en avril 2014. Ces bureaux offrent des services internes au gouvernement, et cela ne compromet en rien le service au public. Nous avons aussi choisi les bureaux où la demande pour le service était la plus basse dans nos régions.

• (1155)

M. Mathieu Ravignat: Allez-vous éliminer des cadres ou des gestionnaires?

Mme Anne-Marie Robinson: Je n'ai pas la ventilation ici du nombre de fonctionnaires et de gestionnaires. Je pourrai fournir cette information au comité. Le nombre ici inclut les deux.

Pour répondre à votre question en ce qui concerne la situation des 50 personnes touchées, je peux vous dire que 27 personnes ont été placées à des postes pour lesquels elles sont qualifiées et que 18 autres ont décidé de quitter la fonction publique et de recevoir une indemnité de départ. Il reste cinq employés avec lesquels nous travaillons de façon très proche pour leur trouver d'autres emplois.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Ravignat.

Merci, madame Robinson.

Notre prochain intervenant sera M. Dan Albas, du Parti conservateur.

M. Dan Albas (Okanagan—Coquihalla, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vais m'adresser aux témoins de la CFP et mes questions seront du même ordre que celles de mes collègues.

Selon le Budget principal des dépenses de 2014-2015, le Budget principal des dépenses de la CFP reflète une diminution de 4,5 millions de dollars en raison d'économies réalisées dans le cadre de l'examen des dépenses du budget fédéral de 2012. Quels sont les domaines et les activités de programme où des réductions ont été apportées ou sont prévues?

Mme Anne-Marie Robinson: Merci pour cette question, monsieur le président.

Nous avons apporté des réductions dans la plupart des secteurs de programmes. Je vais utiliser le RPP pour vous répondre, puisqu'il est divisé selon les directions, et je vais procéder par architecture des activités de programme.

En ce qui concerne l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique, nous avons réduit la structure de gestion de notre direction des politiques. Nous avons également réduit nos ressources de recherche, ainsi que notre service juridique. De plus, nous avons fermé notre bibliothèque et allons utiliser les services bibliothécaires d'autres organisations à Ottawa. Des réductions de 5 millions de dollars sur trois ans ont été apportées à notre service de dotation et d'évaluation et, comme je viens de le souligner, nous allons fermer deux bureaux régionaux. Nous avons également réduit nos services consultatifs en matière de dotation.

La surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique est le secteur qui a été le moins touché. Il s'agit de nos fonctions principales de surveillance en matière d'enquêtes et de vérification. Nous avons donc maintenu notre capacité d'effectuer des enquêtes et des vérifications; nous avons plutôt réduit nos activités de collecte de données en jumelant deux sondages. Auparavant, nous menions chaque année un sondage auprès des employés et un autre auprès des gestionnaires. Le jumelage de ces deux sondages nous a permis d'économiser des ressources.

M. Dan Albas: J'ai l'impression que les réductions apportées ou prévues touchent des fonctions non essentielles et qu'elles ont été réalisées grâce à des gains d'efficacité, comme la sous-traitance pour les services bibliothécaires et le jumelage des sondages. C'est exact?

Mme Anne-Marie Robinson: Vous avez raison. Nous avons jumelé deux sondages au lieu de faire appel à un sous-traitant.

J'aimerais ajouter, si vous me le permettez, que nous avons également procédé à une réduction correspondante de nos fonctions de services internes, puisque notre organisation est maintenant moins volumineuse.

M. Dan Albas: Quelle proportion de ces réductions est attribuable à la réduction du nombre d'équivalents temps-plein? Vous avez fourni des chiffres précis relativement aux fermetures, mais pourriez-vous nous donner une idée générale?

Mme Anne-Marie Robinson: Certainement. La réduction de 9 millions de dollars, ou plutôt de 8,99 millions, est attribuable à l'élimination de 88 postes à temps plein. De ce nombre, 38 ont été éliminés grâce à l'attrition. Des 50 personnes restantes, 27 ont été réaffectés dans la fonction publique. Les autres ont soit choisi de quitter la fonction publique... Nous tentons toujours de trouver un emploi aux cinq derniers employés.

On vient tout juste de me remettre la réponse à une question posée précédemment. Parmi les employés touchés, neuf étaient des cadres.

M. Dan Albas: D'accord, donc, neuf sur 88. Il s'agissait donc de postes de gestion?

Mme Anne-Marie Robinson: C'est exact. Il s'agissait de postes de direction, des postes EX.

• (1200)

M. Dan Albas: Il me semble que ce sont principalement les activités non essentielles qui ont été touchées et que vous vous êtes assurés d'avoir les ressources nécessaires pour les secteurs dont vous êtes responsables. C'est exact?

Mme Anne-Marie Robinson: Tout à fait.

M. Dan Albas: Combien de temps me reste-t-il, monsieur le président?

Le président: Il vous reste 90 secondes.

M. Dan Albas: Dans son rapport sur les plans et priorités, la CFP écrit que « la demande relative à certains services de dotation et d'évaluation connaît une baisse à mesure que la taille de la fonction publique diminue et que les ministères deviennent plus autonomes, grâce à de meilleurs systèmes de dotation et à une capacité accrue en matière de ressources humaines. »

Comment la CFP a-t-elle géré les récentes réductions d'effectifs au sein de la fonction publique fédérale? Dispose-t-elle d'assez de ressources pour administrer l'augmentation du nombre d'employés excédentaires?

Mme Anne-Marie Robinson: Merci pour cette question.

Comme vous l'avez souligné dans la première partie de votre question, de façon générale, la dotation au gouvernement est en baisse et, au cours des sept dernières années, soit depuis l'adoption de la nouvelle loi, les ministères ont continuellement augmenté leur propre capacité. Ensemble, ces deux réalités ont entraîné une diminution de la demande pour nos services de dotation qui fonctionnent en recouvrement de coûts.

Cela nous a donné une certaine marge de manoeuvre. Cette situation nous pose tout de même certains problèmes sur le plan budgétaire, puisque nos revenus ont baissé.

Ceci étant dit, nous avons pu réaffecter certains de ces employés au régime d'administration des priorités. Comme je l'ai souligné dans mon exposé, en vertu du nombre d'employés excédentaires ou mis à pied, le système de priorités, que nous utilisons, est très sollicité. Il s'agit d'un système géré de façon centrale et les participants ont le droit d'être réaffectés à des emplois pour lesquels ils sont qualifiés.

M. Dan Albas: Merci.

Le président: Vous terminez juste à temps, M. Albas. Merci.

Monsieur Denis Blanchette, du NPD, vous avez la parole.

[Français]

Vous disposez de cinq minutes.

M. Denis Blanchette (Louis-Hébert, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie nos invités.

Madame Robinson, nous allons poursuivre sur le même sujet. Nous sommes dans une opération de décroissance de la fonction publique fédérale, et cela change d'une certaine façon le rôle que vous avez à jouer. Bien que vous ayez moins de recrutement à faire, vous devez déplacer ou former beaucoup de personnes.

Pourriez-vous nous parler de l'effet de ces nouvelles demandes sur votre organisation? Davantage de gens ont besoin de vos services. Vous devez conseiller des organisations qui peuvent difficilement remplir leurs fonctions parce qu'elles perdent des gens. Or, vous perdez aussi du personnel et une partie de votre budget. Comment travaillez-vous dans cette conjoncture? Quel genre de pression exerce-t-on sur votre organisation présentement pour qu'elle remplisse son mandat?

Mme Anne-Marie Robinson: Je vous remercie beaucoup de vos questions.

Nous avons commencé à planifier les changements il y a deux ans. Nous avons entamé un processus pour réallouer nos budgets et notre personnel afin de nous assurer de respecter tout ce qui était nécessaire au système pendant une situation de réduction des effectifs et, en particulier, pour soutenir la politique de réaménagement des effectifs.

Donc, il était nécessaire de réallouer certaines parties de nos ressources. En fait, nous avons mis 2 millions de dollars du côté des politiques pour nous assurer du très bon fonctionnement du système de priorités. Cela n'est pas facile, mais nous sommes en train de continuer le processus.

M. Denis Blanchette: Justement, le processus d'établissement des priorités doit mettre énormément de pressions sur votre organisation. Beaucoup plus de gens ont eu besoin d'être replacés ailleurs dans la fonction publique. De nombreuses personnes ont décidé de partir parce qu'elles n'étaient plus capables de fonctionner dans ce genre d'environnement. Cela doit nécessairement exercer des pressions sur vous et augmenter les délais de traitements des dossiers de réaffectation.

Qu'est-ce qui se passe exactement chez vous? Comment réussissez-vous à garder seulement la tête au-dessus de l'eau?

Mme Anne-Marie Robinson: Je vous remercie beaucoup de la question.

Nous avons mis en place certains changements au système de priorités. En général, le système fonctionne mieux qu'auparavant. Cela aide la situation et diminue un peu les pressions sur nos ressources.

Je vais demander à Mme Laurendeau de vous donner un petit aperçu des changements qui ont été mis en place pour faciliter les activités.

• (1205)

Mme Hélène Laurendeau (vice-présidente principale, Direction générale des politiques, Commission de la fonction publique du Canada): Comme Mme Robinson l'a mentionné, nous avons entrepris des changements au système de priorités comme tel en janvier 2012. Nous avons fait une série de mises à jour du système sur le plan technologique pour faciliter le traitement, le placement et l'évaluation des personnes qui devraient être placées à titre de priorités.

Nous avons augmenté notre capacité en faisant plusieurs séries de sessions automatisées. Entre autres, en janvier 2012, nous avons permis aux employés d'obtenir directement une notification, plutôt que de faire les choses manuellement. En juin 2012, nous avons aussi ajouté la possibilité que le système envoie directement aux bénéficiaires de priorités le résultat de leur évaluation. C'est une autre activité qui devait se faire de façon manuelle par le passé.

En novembre, nous avons lancé un portail permettant aux titulaires de priorités de mettre à jour eux-mêmes leur curriculum vitae et de surveiller l'activité concernant les emplois disponibles. Nous prévoyons ajouter, dans les prochains mois, une certaine granularité pour ce qui est des codes de mobilité. En d'autres termes, les gens pourront mieux coder le type d'emplois pour lesquels ils seraient disponibles et auxquels ils seraient aptes.

Avec l'automatisation, nous avons réussi à garder un certain niveau de services standards. Évidemment, encore plusieurs activités se font par l'entremise de personnes, mais le système nous permet d'être beaucoup plus efficaces.

M. Denis Blanchette: Vous avez peut-être augmenté votre efficacité, mais les demandes de priorité se sont accumulées sur vos bureaux. Vous devez certainement tenir des statistiques sur le temps qu'il vous faut pour réaffecter les personnes. Cela a-t-il beaucoup augmenté?

Mme Hélène Laurendeau: À peu de chose près, c'est le même temps de placement. Nous avons réaffecté 956 personnes au cours de la dernière année, alors que le total de personnes est d'environ 2 900. Nous continuons à agir au fur et à mesure des demandes, étant donné que nous devons aussi avoir des postes disponibles pour pouvoir placer les personnes. Notre taux d'efficacité sur le plan du placement n'a pas diminué.

Nous avons aussi travaillé très fort en partenariat avec les ministères pour nous assurer qu'ils comprenaient leurs obligations en vue d'augmenter l'efficacité du système.

M. Denis Blanchette: Merci.

[Traduction]

Le président: Votre temps est écoulé, monsieur Blanchette. Merci.

Notre prochain intervenant sera M. Jacques Gourde, du Parti conservateur. Monsieur, vous avez la parole.

[Français]

Monsieur Gourde, vous disposez de cinq minutes.

M. Jacques Gourde (Lotbinière—Chutes-de-la-Chaudière, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence.

Ma question s'adresse à M. Dion.

Le commissariat existe depuis 2007. Y avez-vous travaillé dès 2007?

M. Mario Dion: Non, j'ai commencé à la toute fin de 2010. Avant cela, je n'étais pas du tout associé au commissariat.

M. Jacques Gourde: C'est bien.

Après ces six ans d'existence du commissariat, avez-vous des propositions à faire ou des conseils à donner aux membres de la fonction publique ou du public en général qui seraient conscients de certains actes répréhensibles ou d'irrégularités et qui voudraient vous les transmettre? Quelle serait la procédure à suivre?

Si vous avez des suggestions, nous aimerions les entendre.

M. Mario Dion: À l'heure actuelle, le secteur public fédéral compte 375 000 fonctionnaires. Nous essayons de les rejoindre à partir du site Web. C'est notre instrument de choix parce c'est universel et que cela ne coûte pas très cher. Nous essayons aussi de les rejoindre au moyen d'événements, de réunions et de rencontres qui regroupent parfois des centaines, voire un ou deux milliers d'employés du secteur public. Nous nous présentons avec notre kiosque, nos dépliants et ainsi de suite.

Au cours de la prochaine année, nous allons tâcher de fournir aussi un accès en ligne à toute personne qui voudrait se renseigner sur une possible divulgation ou qui voudrait en faire une. Il faut que ce soit plus facile à faire. Nous disposons d'un numéro sans frais et d'une panoplie de moyens pour nous joindre. Nous avons la capacité de répondre aux appels que nous recevons dans un délai maximal de 24 heures. Je crois que nous avons ce qu'il faut.

Faire une divulgation est très difficile; il faut du courage et de la confiance. Faire une divulgation est risqué. Dans la culture du secteur public, il est toujours risqué de divulguer un acte répréhensible. Il faut avoir la certitude que les renseignements vont être traités de façon confidentielle et que, dans toute la mesure du possible, la plainte va être rapidement examinée.

Le commissariat s'engage à assurer la confidentialité et à traiter les plaintes le plus rapidement possible, de façon professionnelle et en offrant un service de grande qualité. Il s'agit d'un acte de foi. Il y aura de plus en plus de situations où certains divulgateurs pourront constater que nous avons été en mesure de le faire.

Par exemple, le dernier rapport que nous avons déposé, il y a deux semaines, impliquait des gens qui vivaient une situation très difficile au Tribunal canadien des droits de la personne. Ils ont vu qu'ils pouvaient nous faire confiance. D'ailleurs, l'Alliance de la fonction publique du Canada a déclaré que toute la situation fort difficile au Tribunal canadien des droits de la personne avait été traitée de façon appropriée.

Je crois que le bouche à oreille et le passage du temps vont beaucoup nous aider à gagner la confiance nécessaire à cet égard.

•(1210)

M. Jacques Gourde: Y a-t-il des mesures pour protéger ces gens qui ont peur et qui aimeraient passer à l'action? Vous avez parlé de confidentialité. Peut-on offrir plus que ça?

M. Mario Dion: Oui. L'objectif principal de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles est de fournir cette protection. Si quelqu'un fait une divulgation et que, en raison de celle-ci, des mesures coercitives sont prises à son endroit, la personne est protégée.

Premièrement, exercer des représailles contre quelqu'un parce qu'il a fait une divulgation est un acte criminel. L'article 42 de la loi prévoit des peines sévères pour une personne qui agit de la sorte.

Deuxièmement, un tribunal spécial est créé, en vertu de la loi, pour permettre d'ordonner, par exemple, la réintégration de l'employé qui aurait été renvoyé en raison d'une divulgation et de lui donner une compensation financière ou des dommages punitifs. La loi assure cette protection. Il faut la faire connaître et l'actualiser.

C'est pourquoi j'ai renvoyé trois cas devant le tribunal et que, à l'heure actuelle, nous menons sept enquêtes où il est question de représailles. Il va probablement y avoir un renvoi au tribunal pour que des sanctions soient prises.

M. Jacques Gourde: Merci beaucoup, monsieur.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Gourde.

Merci, monsieur Dion.

Monsieur John McCallum, du Parti libéral, vous avez la parole.

L'hon. John McCallum (Markham—Unionville, Lib.): Merci.

Monsieur Dion, vous dites que le nombre de cas a doublé en raison de la visibilité accrue de votre bureau. Comment le savez-vous? C'est peut-être simplement parce qu'il y a plus d'actes répréhensibles de commis?

M. Mario Dion: Je ne suis pas un statisticien, je suis avocat. La fonction publique fédérale compte 375 000 fonctionnaires. L'an dernier, il y a eu 113 divulgations. C'est très peu, compte tenu du nombre de fonctionnaires: 113 divulgations pour 365 jours. Je crois que ce nombre pourrait être bien plus élevé.

Il y en a de plus en plus. Selon moi, la seule raison pour expliquer cette augmentation, c'est que les gens sont plus conscients que notre bureau existe et qu'ils font appel à nous. Mathématiquement, il devrait y avoir plus de divulgations. Aussi, la définition d'un acte répréhensible fournie à l'article 8 de la loi est très large. Je suis convaincu que des milliers d'actes répréhensibles pourraient être divulgués.

L'hon. John McCallum: Une chose m'intrigue. Dans votre exposé, vous donniez l'impression de pouvoir résoudre tous les cas qui vous étaient soumis. Cependant, selon votre rapport sur les plans et priorités, votre objectif est de résoudre 60 p. 100 des cas qui font l'objet d'une enquête. Cela laisse sous-entendre que seulement 60 p. 100 des cas que vous enquêtez sont résolus.

M. Mario Dion: Non. Il est question ici du délai pour terminer les enquêtes. À l'époque, nous nous étions fixé comme objectif de terminer 60 p. 100 des enquêtes à l'intérieur d'un délai prescrit.

Il est question ici du délai. Le document n'est pas clair. Bien entendu, tous les cas qui nous sont soumis sont analysés. Dans le cas d'une divulgation d'acte répréhensible, soit nous déterminons qu'il n'y a pas eu d'acte répréhensible de commis et le dossier est clos, soit

il y a eu un acte répréhensible de commis et un rapport sur le cas est envoyé au Parlement.

Chaque dossier, les 113 dossiers que nous avons reçus, sera soit fermé faute de preuve, soit soumis au Parlement par l'entremise d'un rapport sur le cas.

L'hon. John McCallum: Seulement 60 p. 100 d'entre eux seront...

M. Mario Dion: Les enquêtes seront terminées dans les délais fixés pour l'exercice.

L'hon. John McCallum: Cela laisse entendre que vous avez un problème, puisque vos dépenses baissent, alors que le nombre de cas a doublé. Cela signifie que 40 p. 100 des enquêtes ne seront pas terminées à l'intérieur des délais prescrits.

M. Mario Dion: Monsieur le président, je suis conscient que je discute avec un économiste. Il a un avantage évident. Je suis un avocat. Ce sont les mathématiques qui m'ont poussé vers le droit.

Lors de mon arrivée au commissariat, il y a deux ans et demi, nous avions 14 employés. Aujourd'hui, nous en avons 28. L'augmentation de l'effectif s'est faite graduellement. Nous avons recruté des gens compétents pour faire le travail en respectant le budget que nous avions. C'est la raison pour laquelle je suis convaincu que nous pourrions terminer les enquêtes dans l'année suivant leur lancement.

•(1215)

L'hon. John McCallum: Merci.

Madame Robinson, le gouvernement a dit qu'il allait procéder à des compressions de l'ordre de 70 p. 100 dans les services de soutien. Avez-vous atteint cet objectif?

Mme Anne-Marie Robinson: La majorité des services de la CFP sont restreints aux activités du gouvernement. Bien entendu, nous avons des activités de surveillance au cours desquelles nous travaillons avec les services internes pour mener des enquêtes et vérifications sur les activités de dotation. J'imagine que ça dépend de la catégorie dans laquelle vous classez ces activités. Nous fournissons au Parlement une assurance sur le système de dotation. Nous offrons également des services de dotation aux ministères; ce sont des services internes. C'est par rapport à ces activités menées au sein du gouvernement que les réductions ont été réalisées.

Évidemment, nous offrons certains services aux citoyens par l'entremise de notre portail des emplois. Lorsque les Canadiens veulent soumettre leur candidature pour un emploi dans la fonction publique fédérale, ils utilisent notre système de recrutement électronique. Rien de tout cela n'a changé.

L'hon. John McCallum: Dans toutes nos discussions avec le Conseil du Trésor, nous n'avons jamais réussi à obtenir une définition exacte de ce que sont les coûts des services de soutien. En tant que représentante de la Commission de la fonction publique, peut-être pourriez-vous nous en fournir une?

Mme Anne-Marie Robinson: Malheureusement, cela ne fait pas partie de mon mandat. Je considère les coûts des services de soutien comme étant tout ce qui touche le secteur des services ministériels — RH, finances et autres fonctions. C'est ce que l'on considère habituellement comme des fonctions de services de soutien. Dans certains programmes, les fonctions administratives sont considérées comme étant un service de soutien. J'ai tendance à classer les services de soutien dans la catégorie des fonctions administratives.

La majeure partie des services de la CFP sont restreints aux activités du gouvernement et servent à soutenir le système de dotation.

L'hon. John McCallum: Dans votre rapport, vous dites également que le Programme d'administration des priorités est une source considérable de pression pour vos employés et que la demande accrue pour certains services réduit la capacité de la commission à réaffecter rapidement et efficacement les ressources.

Si ces secteurs sont sous pression et que vous réduisez vos coûts d'ensemble, qu'est-ce que vous éliminez?

Mme Anne-Marie Robinson: Je l'ai mentionné plus tôt. Nous allons fermer deux bureaux régionaux et fusionner certaines structures de gestion. Nous avons fermé notre bibliothèque et réduit notre fonction des services ministériels. Cela dit, je reconnais que nous continuons d'éprouver des pressions et...

Certains secteurs de la commission ont connu une baisse de la demande, conséquence de la baisse de la demande pour les services de dotation. Dans certains cas, nous avons réaffecté des ressources au Programme d'administration des priorités, puisque les compétences et expertises nécessaires pour travailler dans ces secteurs et pour ce programme sont similaires.

L'hon. John McCallum: Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur McCallum.

Madame Block, du Parti conservateur, vous avez la parole.

Mme Kelly Block (Saskatoon—Rosetown—Biggar, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président. Je me joins, moi aussi, à mes collègues pour souhaiter la bienvenue aux témoins.

Ma première question s'adresse à vous, monsieur Dion. Vous dites que, lorsque vous recevez une divulgation ou une plainte de représailles, votre rôle consiste d'abord à déterminer s'il y a lieu de mener une enquête en bonne et due forme. J'aimerais connaître le processus ou les critères utilisés pour en arriver à cette décision.

M. Mario Dion: D'abord, tout ce que nous faisons — que ce soit moi ou mon personnel — est régi par la loi, une loi très détaillée qui fournit des directives au commissaire sur la façon d'utiliser ces ressources limitées pour prendre ces décisions.

Habituellement, les dossiers nous sont envoyés par écrit et sont incomplets. Un agent de réception des plaintes analyse le dossier afin de déterminer s'il cadre avec notre mandat et si d'autres renseignements sont nécessaires et, s'il y a lieu, obtient ces renseignements, puis... Des articles de la loi permettent au commissaire de... Certains articles précisent le genre de dossiers que je ne peux pas traiter, par exemple, s'il s'agit d'un cas qui est devant les tribunaux. Dans un tel cas, je n'ai pas le droit de mener une enquête.

Dans d'autres cas, je dois déterminer si la divulgation ou la plainte est suffisamment importante pour mener une enquête. Par exemple, si une divulgation concerne une petite somme d'argent, je dois déterminer si le montant est suffisant pour justifier une enquête. Parfois, l'acte a été commis il y a longtemps. C'est un autre facteur dont je dois tenir compte.

Très souvent, le dossier peut être traité par un autre organisme. Par exemple, si une personne dépose une plainte de discrimination raciale, en vertu de la loi, je peux décider de transmettre le dossier à la Commission des droits de la personne qui est outillée pour traiter ce genre de plainte.

C'est la même chose lorsqu'il s'agit d'irrégularités liées à la dotation. Nous recevons plusieurs plaintes liées à la dotation chaque

année. Habituellement, je refuse de faire enquête et transmets le dossier à la Commission de la fonction publique qui est beaucoup mieux outillée pour traiter ce genre de dossier.

C'est ainsi que nous procédons. Nous nous engageons à prendre cette décision dans les 90 jours suivant le dépôt de la plainte ou de la divulgation, de façon à ce que la personne sache où en est rendu son dossier.

● (1220)

Mme Kelly Block: D'accord. Merci.

Le président: Il vous reste environ deux minutes, madame Block.

Mme Kelly Block: Excellent.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Robinson.

Au début de votre rapport sur les plans et priorités, dans le message de la présidente, vous parlez de trois priorités. La première consiste à fournir au Parlement de façon régulière une assurance indépendante quant au rendement du système de dotation. Vous dites aussi que, dans ce contexte, vous continuerez à vous concentrer sur vos activités principales.

Peut-être avez-vous déjà fourni cette information dans votre exposé ou en répondant à d'autres questions, mais j'aimerais que vous m'aidiez à comprendre quelles sont ces activités principales.

Mme Anne-Marie Robinson: Merci beaucoup.

De façon générale, il s'agit d'activités liées à la surveillance du système de dotation. Nous avons un programme de vérification. Dans le cadre de ce programme, chaque ministère fait l'objet d'une vérification tous les sept ans. Au cours de cette vérification, nous examinons leurs dossiers, systèmes, contrôles et procédures de dotation pour nous assurer que les ministères respectent les pouvoirs qui leur sont délégués.

Nous avons également une fonction d'enquête. Nous recevons environ 500 demandes d'enquêtes par année et en menons, en moyenne, une centaine. Encore une fois, ces enquêtes concernent des cas liés à la dotation. Par exemple, nous pouvons mener une enquête, parce que quelqu'un a soumis un faux diplôme.

Nous avons aussi une fonction de production de rapports; les ministères doivent présenter un rapport annuel à la commission sur les tendances en matière de dotation au sein de leur organisation. C'est une autre façon pour nous d'analyser le système de dotation et de nous assurer que les ministères respectent les pouvoirs qui leur sont délégués par la commission.

Le président: Vous avez 30 secondes. Avez-vous une autre question?

Non? Merci beaucoup, Kelly. Ceci termine notre première ronde de questions.

En tant que président, un point m'intéresse, et peut-être qu'il intéresserait aussi les membres du comité. La Commission de la fonction publique fait partie des plus vieilles institutions et des plus vieux organismes du système, n'est-ce pas? Sa création remonte à quoi, 1920 ou 1910?

Mme Anne-Marie Robinson: Sa création remonte à 1908.

Le président: Oui. Je crois comprendre qu'elle a été créée pour prévenir le népotisme et favoriser l'équité en matière d'embauche. Mais je remarque dans votre rapport sur les plans et les priorités que vous relevez du ministre du Patrimoine. Alors s'agit-il d'un changement au plan de l'autonomie? Il s'agissait avant d'un organisme indépendant, et il a été mis sur pied pour prévenir l'ingérence, le népotisme et le favoritisme. Maintenant, vous ne faites plus rapport au Parlement, mais à un ministre, alors que M. Dion, à titre d'agent du Parlement, est complètement indépendant et fait rapport au Parlement, ce qui, j'en suis certain, est crucial dans son domaine.

Savez-vous ce qui s'est passé? Quand la commission est-elle passée d'organisme indépendant à, essentiellement, organisme gouvernemental?

Mme Anne-Marie Robinson: Je ne peux pas vous dire exactement ce qui s'est passé, mais je sais qu'en 2005, lorsque la nouvelle loi a été appliquée, je crois qu'elle a renforcé l'indépendance de la commission de certaines façons. Si je puis me permettre une précision, oui, je rends compte à un ministre de l'utilisation de nos pouvoirs financiers sous le régime de la Loi sur la gestion des finances publiques, et je suis bien sûr tenue de suivre les mêmes lignes directrices du Conseil du Trésor sur la façon de gérer les dépenses contractuelles, etc.

Mais pour ce qui est de l'exercice de nos fonctions de surveillance, je le fais indépendamment du gouvernement. Même si le ministre du Patrimoine dépose notre rapport au Parlement, il n'y intervient pas directement de quelque façon que ce soit. Le rapport est rédigé en autonomie par la commission. Je crois que les systèmes sont mis en place pour que le système fonctionne ainsi.

J'aimerais revenir à ce que j'ai dit concernant la façon dont certains aspects de la commission ont été renforcés. Depuis 2005, la nomination du président de la commission est faite par processus parlementaire, et je crois que seul le Parlement peut me congédier moi, la présidente de la commission. Alors je pense que c'est, de certaines façons, comme pour les autres agents du Parlement qui jouissent aussi de cette protection.

Alors je crois que je fonctionne indépendamment lorsqu'il est question de faire rapport de nos activités de surveillance, et je n'ai remarqué aucune ingérence depuis que j'occupe ce poste.

• (1225)

Le président: Merci. C'est intéressant, madame Robinson.

Du côté du NPD, nous avons Linda Duncan.

Mme Linda Duncan (Edmonton—Strathcona, NPD): Merci, monsieur le président. Cela m'amène à la question que je voulais poser.

Merci à tous d'être venus aujourd'hui.

J'ai remarqué dans votre rapport que l'une des principales responsabilités de la Commission de la fonction publique est d'assurer une dotation intègre et non partisane. Vous êtes responsable de la dotation, et étant donné que le directeur parlementaire du budget fait rapport au Parlement par l'intermédiaire de la Commission de la fonction publique, un certain nombre d'allégations

et de préoccupations ont été soulevées concernant le processus d'embauche du directeur parlementaire du budget, et certains ont laissé entendre que le processus était peut-être politisé.

Je me demande pourquoi le comité d'entrevue n'a pas été rendu public pour remettre un peu d'intégrité dans ce processus d'embauche très controversé.

Mme Anne-Marie Robinson: Merci d'avoir posé la question.

Je devrais préciser que la Commission de la fonction publique est responsable des nominations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, alors cela n'engloberait pas les autres nominations faites par le gouverneur en conseil que vous avez mentionnées. Aucune de ces autres nominations n'est faite sous le régime qui gouverne la Commission de la fonction publique, alors nous ne sommes pas responsables de la nomination du directeur parlementaire du budget.

Mme Linda Duncan: Merci de cette précision. Alors ces lignes directrices ne s'appliquent pas à ce processus.

J'ai aussi remarqué dans ce document que ceux qui ont fait partie du personnel politique d'un ministre pendant une période donnée ont le droit de postuler immédiatement des postes internes. Il semble un peu contradictoire de dire que cela fait en sorte qu'il n'y ait pas de partisanerie au sein de la fonction publique. Pouvez-vous vous prononcer là-dessus?

Mme Anne-Marie Robinson: Oui. C'est un changement qui a été instauré, je pense, en 2008 ou 2009. Ma collègue, Mme Laurendeau, vous le précisera si je me trompe. Comme vous l'avez dit, les personnes qui quittent leur poste après avoir fait partie du personnel politique ministériel pendant trois ans sont admissibles pendant un an à des nominations internes au sein de la fonction publique.

Elles doivent venir à la commission. Nous vérifions qu'elles ont travaillé pendant trois ans et qu'elles ne font plus partie du personnel ministériel. Je peux vous donner des chiffres. En 2011-2012, la CFP a reçu neuf demandes d'anciens employés politiques ministériels pour confirmer leur admissibilité et, de ce nombre, huit ont été approuvées.

Mme Linda Duncan: D'accord, merci. Ma dernière question s'adresse à M. Dion.

Je tiens à vous remercier pour la séance d'information que vous avez donnée il y a quelques mois. Elle s'adressait aux députés et au personnel du Parlement et était très instructive. J'aimerais vous féliciter d'avoir soulevé l'argument très important que le fait de consacrer un droit dans une loi ne vaut pas grand-chose à moins d'en informer les gens et de les soutenir dans l'exercice de ce droit. Bien sûr, cela s'applique à la divulgation d'actes répréhensibles.

Je me demandais si vous pouviez en parler puisque vous avez dit qu'il se pourrait bien que l'augmentation du nombre de plaintes soit attribuable au fait que les gens commencent à être au courant de ce droit. Est-ce que votre budget actuel suffit à faire la sensibilisation nécessaire à la grandeur de la fonction publique.

M. Mario Dion: Je crois que oui, car nous devons aussi nous garder d'encourager activement les divulgations; j'estime que ce ne serait pas approprié. Cela doit être fait avec beaucoup de professionnalisme. Il y a aussi d'autres recours dans bien des situations qui nous concernent.

Pour être visibles, nous avons choisi d'avoir un kiosque à l'occasion d'événements. J'ai commencé à envoyer des messages sur Twitter il y a deux semaines. J'ai mon propre compte Twitter professionnel pour lequel j'ai de plus en plus d'abonnés. Mais je ne peux pas écrire à 375 000 personnes chaque semaine pour leur rappeler que le commissariat existe. J'ai aussi donné 32 séances d'information à l'intention des comités de direction de la fonction publique l'an dernier et tenu un certain nombre de réunions du personnel. La Commission de la capitale nationale m'a, par exemple, invité, ainsi que la Bibliothèque du Parlement, que vous avez mentionnée tout à l'heure dans votre question.

Nous faisons ce que nous devons faire. Bien entendu, si j'avais une grosse caisse d'argent, je pourrais trouver d'autres façons de sensibiliser les gens du secteur public fédéral, mais je pense que ce que nous faisons en ce moment est probablement suffisant pour générer une augmentation facilement gérable. C'est important de ne pas avoir 1 000 cas demain matin, car nous serions incapables de les gérer.

Monsieur le président, j'espère avoir répondu à la question.

• (1230)

Le vice-président (M. Peter Braid (Kitchener—Waterloo, PCC)): Merci.

Merci, madame Duncan, votre sens du timing est impeccable.

Nous entendrons maintenant l'honorable Ron Cannan.

L'hon. Ron Cannan (Kelowna—Lake Country, PCC): Bonjour. Nous travaillons ensemble.

Comme mes collègues, je crois que les fonctionnaires ont le droit d'être protégés, de dénoncer des actes répréhensibles et d'être protégés contre les représailles de leurs pairs.

Ma première question s'adresse à M. Dion. Vous avez dit dans vos remarques liminaires qu'il y a un accroissement de la confiance et que, comme l'a mentionné M. McCallum, plus de gens dénonçaient des actes répréhensibles. Peut-être pourriez-vous nous dire quelles mesures vous avez mises en place pour accroître la confiance du secteur public pour les personnes qui dénoncent les actes répréhensibles dont elles ont été témoins.

M. Mario Dion: Merci d'avoir posé la question.

Monsieur le président, les actes sont plus éloquentes que les paroles. Les rapports que nous déposons au Parlement témoignent mieux que tout de l'efficacité du commissariat. Il y a deux ans et demi, nous n'en avions jamais déposé. Au cours des 13 derniers mois, nous en avons déposé cinq et nous en avons un certain nombre en chantier au moment où l'on se parle. Je crois que les actes sont plus éloquentes que les paroles.

Deuxièmement, il est important que nous fassions preuve de professionnalisme avec les gens qui nous consultent chaque jour. Nous avons recruté du personnel qualifié pour ce faire. Le bouche à oreille fonctionnera.

Une troisième étape que j'ai prise a été de créer un comité consultatif, qui se réunit périodiquement, pour clarifier la question. Pour des raisons de confidentialité, je peux révéler très peu de choses concernant une affaire classée, bien entendu. Le contenu d'une affaire est entièrement confidentiel. Mais trois des principaux syndicats du secteur public se sont aussi joints au comité consultatif. J'espère qu'ils comprendront mieux notre mandat et qu'ils feront aussi de la sensibilisation au nom du commissariat. Il y a des représentants de l'AFPC, de l'IPFPC et de l'APEX, qui n'est pas un syndicat — c'est l'Association professionnelle des cadres supérieurs

de la fonction publique du Canada — mais ses représentants ont assisté à chaque réunion du comité consultatif.

C'est pour clarifier la situation, pour communiquer continuellement et, je l'espère, pour que l'on sache ce que nous pouvons faire — et aussi pour expliquer ce que nous ne pouvons pas faire, car notre mandat a aussi ses limites.

L'hon. Ron Cannan: Dans le secteur privé, les sociétés ont toujours une petite boîte pour les suggestions et offrent des récompenses. Vous ne voulez pas que les personnes se dénoncent l'une l'autre, mais vous voulez que le milieu de travail soit productif et efficace.

Est-il question de dédommagement, si les gens remarquent qu'il est possible de réaliser des économies importantes ou que des actes répréhensibles sont commis? Avez-vous déjà tenu cette discussion avec le ministre ou en ce qui touche la réforme de la loi?

M. Mario Dion: En fait, monsieur le président, on a tenu une discussion au Parlement il y a un certain nombre d'années. Si je ne m'abuse, en 2005, on a déposé un projet de loi qui englobait pareille disposition, mais laquelle ne figurait pas dans le libellé du projet de loi finalement adopté. Alors on n'offre actuellement aucune récompense. À ma connaissance, la politique n'a fait l'objet d'aucune discussion. Je n'ai pris part à aucune discussion avec quiconque au sujet d'une récompense pour divulgation depuis que je suis entré en fonction il y a deux ans et demi.

L'hon. Ron Cannan: Je suis arrivé ici en 2006, alors je vous sais gré de cette information. Je vais devoir y jeter un coup d'oeil.

Estimez-vous que vous disposez des outils et des pouvoirs d'enquête nécessaires pour honorer votre mandat?

M. Mario Dion: Oui.

L'hon. Ron Cannan: Estimez-vous que la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles est équilibrée et efficace telle quelle ou recommandez-vous que des modifications y soient apportées?

M. Mario Dion: Lorsque l'on amorcera l'examen que recommande la loi, j'aurai un certain nombre de propositions à faire sur la façon d'accroître la portée de nos efforts de sensibilisation. Par exemple, la loi contient un article qui stipule clairement que le commissaire ne doit rien faire pour obtenir de l'information à l'extérieur de la fonction publique fédérale. C'est une interdiction, qui a posé problème en pratique, mais seulement dans quelques cas. Je suis certain qu'il y a de bonnes raisons pour la justifier, mais cette interdiction est frustrante lorsqu'elle s'applique. Elle est absolue. Je ne peux pas dépasser les limites de la fonction publique fédérale. C'est un exemple de secteur pour lequel je pourrais faire une proposition dans le cadre de l'examen parlementaire de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Un autre point, que je mentionnerai brièvement, est que nous avons aussi affaire à une anomalie. Dans diverses institutions, il y a des personnes qui ont été nommées par le gouverneur en conseil. Nous n'avons aucune compétence en ce qui touche ces personnes, sauf dans la mesure où elles sont à la tête de leurs institutions. Nous avons eu un ou deux cas où deux personnes nommées par le gouverneur en conseil, l'une assujettie à notre loi et l'autre non, étaient visées par la même divulgation relative au même acte répréhensible présumé. C'est une autre anomalie que je mentionnerai dans le cadre du prochain examen.

•(1235)

L'hon. Ron Cannan: Il ne me reste que quelques secondes. J'ai une dernière question concernant le délai de prescription d'un fonctionnaire qui dit avoir été victime de représailles.

Ils disposent de 60 jours. Est-ce suffisant, à votre avis?

M. Mario Dion: Cela l'a été, et je suppose que mon prédécesseur et moi-même avons été assez généreux pour ce qui est d'interpréter une disposition qui confère au commissaire le pouvoir de prolonger le délai lorsqu'il y a lieu de le faire. Le libellé est très vague.

Je crois que c'est important pour la stabilité du milieu de travail que cela soit fait le plus rapidement possible, mais la loi est suffisamment généreuse pour permettre au commissaire de procéder lorsqu'il y a un motif valable de dépasser les 60 jours.

L'hon. Ron Cannan: Merci beaucoup.

[Français]

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci, monsieur Cannan.

Nous passons à M. Ravignat.

Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

M. Mathieu Ravignat: Merci, monsieur le président.

Pour enchaîner sur les commentaires de certains de mes collègues, je pense que bien des fonctionnaires qui ont dénoncé des actes répréhensibles ne seraient pas d'accord pour dire que 60 jours suffisent. Lorsque j'ai parlé aux représentants de l'Alliance de la fonction publique du Canada et à d'autres intervenants de la fonction publique, j'ai constaté qu'ils se préoccupaient de ce délai.

Cela fait plus de six ans, et dans d'autres administrations — par exemple aux États-Unis et en Australie — les travaux de recherche montrent qu'entre 12 et 23 p. 100 des fonctionnaires sont témoins d'actes répréhensibles qu'ils jugent graves. Les chiffres sont toujours très bas, et je sais que vous déployez des efforts pour sensibiliser les fonctionnaires et que vous avez besoin de plus de ressources pour ce faire. Peut-être que le problème est en partie attribuable au fait que les fonctionnaires s'inquiètent du niveau de protection dont ils jouiront à la lumière de cas de dénonciation antérieurs. Peut-être que c'est là où le bât blesse.

Vous n'avez vraiment pas beaucoup de pouvoir pour agir. Vous pouvez les renvoyer à un tribunal en cas de représailles. Seulement trois affaires ont été portées devant les tribunaux et, à ma connaissance, personne n'a jamais reçu de sanction. Votre homologue américain a pris des mesures plus proactives; par exemple, des injonctions contre les employeurs pour prévenir le congédiement des dénonciateurs pendant la tenue d'enquêtes.

Que pouvez-vous faire de plus? Pensez-vous, premièrement, que les dénonciateurs sont vraiment protégés?

Selon vous, que pourriez-vous faire de plus, ou qu'est-ce que la loi pourrait faire de plus, pour les protéger?

M. Mario Dion: Je pense que les dénonciateurs sont adéquatement protégés à ce stade. Le tribunal a été mis en place, et son président prend son mandat très au sérieux. Certaines affaires ont été réglées. Trois ont été renvoyées au tribunal; deux autres ont été réglées à l'échelon sectoriel par règlement — dans un cas, le commissaire et le tribunal ont approuvé des discussions entre les parties.

Il est trop tôt pour conclure que cela ne fonctionne pas. Je pense que cela fonctionne. Bien sûr, nous sommes régis par la primauté du droit, alors les gens ont des droits. Le responsable présumé des

représailles en a lui aussi. Alors il faut du temps lorsqu'une question est portée devant le tribunal.

À deux ou trois occasions, nous avons communiqué avec le sous-ministre du ministère concerné, comme nous l'autorise la loi, pour suggérer que la victime présumée soit séparée du responsable présumé des représailles pendant ce processus.

Alors nous disposons d'outils, que nous n'avons toujours pas pleinement utilisés.

M. Mathieu Ravignat: Génial. Merci pour cette réponse. Il y a autre chose que j'aimerais...

Vous serez heureux d'apprendre que j'ai déposé aujourd'hui un projet de loi d'initiative parlementaire qui propose d'accroître vos pouvoirs afin que vous puissiez obtenir des documents à l'extérieur de la fonction publique et enquêter sur les personnes qui ont quitté la fonction publique.

Pourriez-vous parler de ce que vous pourrez faire si la loi est ainsi modifiée?

•(1240)

Le président: Monsieur Dion.

M. Mario Dion: Tout d'abord, monsieur le président, c'est en arrivant à la réunion que j'ai entendu parler pour la première fois du projet de loi d'initiative parlementaire du député. Je ne l'ai donc pas vu.

On nous a quelques fois empêchés d'agir dans un dossier concernant un ancien fonctionnaire. Donc, bien entendu, si le projet de loi a le résultat que vous prévoyez, nous aurons un autre recours pour forcer ceux qui ont quitté la fonction publique à venir témoigner.

Je crois que c'est important d'un point de vue stratégique. Il est trop facile de prendre sa retraite ou d'accepter un emploi dans le secteur privé pour se sortir d'une situation, et, pour ma part, je verrais certainement d'un bon oeil l'élargissement des pouvoirs concernés.

[Français]

M. Mathieu Ravignat: C'est bien.

Ma question s'adresse à Mme Robinson.

Les institutions fédérales devaient rendre compte de l'application du Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique, une mesure de transition à la commission, au plus tard le 31 mars 2013. Avez-vous remarqué des problèmes relatifs à l'application de ce décret après les renseignements qui ont été transmis par les institutions fédérales?

Mme Anne-Marie Robinson: Je vous remercie de la question.

Comme il a été mentionné par le député, nous avons maintenant une flexibilité pour les gens qui ont été touchés de façon involontaire et qui n'avaient pas, à ce moment-là, le niveau linguistique nécessaire pour être transférés à un poste disponible. Nous avons créé cette flexibilité.

Nous surveillons la situation. Je pense que Mme Lauredeau pourra vous donner les chiffres en ce qui concerne le nombre de personnes qui se sont prévalus de cette option. Elle pourra aussi vous expliquer la surveillance que nous avons faite pour nous assurer que, au cours des 12 mois, tout le monde allait respecter ses obligations.

Mme Hélène Lauredeau: Nous avons eu un taux d'utilisation qui n'est pas anormal. Nous avons eu à peu près 200 demandes qui portaient sur des échanges de postes. Nous en sommes à compiler les données pour la première année d'utilisation de ce décret. Jusqu'à maintenant, selon nos vérifications, nous n'avons pas de problèmes à signaler. Évidemment, nous allons faire une compilation à la fin de l'année. Cela va faire partie de notre rapport annuel.

Cette mesure est en place jusqu'en 2015. Nous nous assurerons que les gens qui s'en prévaudront répondront à toutes les exigences du poste dans l'année qui suivra leur mutation.

Jusqu'à maintenant, nous n'avons pas vu de problèmes particuliers.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Lauredeau.

Merci, Mathieu.

Le prochain intervenant, du Parti conservateur, est Bernard Trottier.

Si c'est possible, j'aimerais donner un peu de temps aux libéraux avant de terminer la séance, car ils ont eux aussi fait preuve de patience.

Que pensez-vous de trois ou quatre minutes pour vous, Bernard, et ensuite deux minutes pour M. McCallum?

M. Bernard Trottier (Etobicoke—Lakeshore, PCC): Ça me convient, monsieur le président.

[Français]

Je vous remercie de votre présence.

Monsieur Dion, je pense que votre commission fait un travail essentiel non seulement pour le Parlement, mais pour l'ensemble de la fonction publique.

Ma question porte sur votre rapport sur les plans et les priorités. Je vois un écart en ce qui concerne les dépenses planifiées et les ressources humaines. Je vois qu'il y a une réduction des dépenses, lesquelles sont estimées à 5,9 millions de dollars en 2013-2014, à 5,4 millions de dollars en 2014-2015 et encore à 5,4 millions de dollars en 2015-2016. Toutefois, le nombre d'équivalents temps plein reste à 32.

Pouvez-vous expliquer cet écart? Pourquoi n'y a-t-il pas de changement aux effectifs dans votre commissariat?

M. Mario Dion: Je vous remercie de la question.

Si vous aviez regardé les versions antérieures du rapport sur les plans et les priorités, au lieu du chiffre 32 que vous lisez, vous auriez vu 43 et 45. Le chiffre 32 indique déjà la capacité de payer au cours des années futures. C'est pour cela. Nous avons réduit l'objectif. Nous avons revu les classifications, aussi. Nous avons tendance à utiliser des postes mieux classifiés et moins de postes que ce que mon prédécesseur avait prévu utiliser. Nous avons 28 employés, aujourd'hui. Nous aurions les moyens d'en payer 34, si j'en avais besoin d'autant. Le plafond, à long terme, est de 32.

• (1245)

M. Bernard Trottier: Je vous remercie.

Dans vos remarques, vous avez dit que votre commission existait depuis 2007 et qu'elle avait été créée à la suite de l'adoption de la Loi fédérale sur la responsabilité.

Que faisaient les ministères avant que votre commission n'existe? Comment faisait-on des enquêtes?

M. Mario Dion: Je vous remercie de la question.

Un bureau existait depuis 2001 et faisait partie du Secrétariat du Conseil du Trésor. Il portait sur l'intégrité, mais n'avait pas été créé par une loi. C'est la première distinction. Il n'avait pas de pouvoir prévu dans les lois. C'était simplement une politique du Conseil du Trésor. C'était le premier embryon, si on veut, de ce que nous faisons à l'heure actuelle.

La loi est venue consacrer, renforcer et nous donner ce pouvoir. Nous avons tous les pouvoirs prévus par la Loi sur les enquêtes, c'est-à-dire émettre des citations à comparaître, par exemple, si quelqu'un refuse de venir nous voir, ce que n'avait pas du tout M. Keyserlingk, qui était le responsable au Secrétariat du Conseil du Trésor.

Quelque chose se faisait déjà, mais c'était plus informel, plus administratif et beaucoup moins juridique.

M. Bernard Trottier: Est-ce également réparti dans les ministères? Est-ce informel? Y a-t-il un processus bien déterminé? Dans ce cas, le commissariat qui existe est-il plus efficace que ce qui existait avant?

M. Mario Dion: Je dirais qu'il est plus robuste. Il est peut-être plus efficace, parce que nous apprenons en cours de route et nous en améliorons l'efficacité. Il ne fait aucun doute qu'il est plus robuste.

[Traduction]

M. Bernard Trottier: J'ai une dernière question pour Mme Robinson.

J'aimerais comprendre les tendances à plus long terme dans vos dépenses. Dans votre rapport sur les plans et les priorités, je vois une tendance très marquée de la réduction des coûts: de 107 millions en 2009-2010, à 106 millions en 2011-2012, 90 millions en 2013-2014, et jusqu'à 85 millions de dollars en 2015-2016. C'est une baisse soutenue.

Une bonne partie de ce même rapport témoigne d'une culture d'amélioration continue. Il y est entre autres question de tirer des enseignements des pratiques exemplaires et de simplifier certains processus inutiles.

Pouvez-vous nous décrire le leadership qui est en place? Ce que je vous dis est tout à votre honneur et à celui des autres dirigeants. Quelles mesures prenez-vous pour constamment envisager une réduction des coûts?

Mme Anne-Marie Robinson: Je vous remercie de me poser la question.

Le mérite revient selon moi à ma prédécesseure, Maria Barrados, qui, en examinant l'utilisation de la technologie, a mis en place un certain nombre d'outils importants. Par exemple, nous nous servons maintenant de tests en ligne non supervisés pour que les Canadiens puissent postuler à de nombreux emplois à partir de chez eux. En plus d'améliorer l'accès, nous évitons ainsi de devoir remplir des gymnases pour faire passer des tests sur papier.

J'aimerais également mentionner, parce que c'est aussi très important sur le plan de la sécurité, que nous avons maintenant recours à des tests générés par ordinateur. Nous utilisons des bases de données de questions afin qu'ils soient toujours uniques, ce qui permet d'améliorer l'efficacité et la sécurité. À titre d'exemple, nous avons déjà eu des problèmes à cause de certains tests de langue qui avaient été compromis. Grâce à cette nouvelle approche, chaque candidat passe un test unique.

Ma prédécesseure a adopté il y a plusieurs années un plan qui reposait sur ce genre de mesures technologiques. Nous en voyons maintenant les résultats.

M. Bernard Trottier: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci, Bernard.

Il nous reste quelques minutes avant la fin de la réunion. John McCallum voudrait peut-être nous faire part de ses commentaires.

L'hon. John McCallum: Merci.

Monsieur Dion, je crois que vous avez dit que le délai visé pour mener une enquête est d'un an, n'est-ce pas?

M. Mario Dion: En effet, monsieur le président. Un an après l'ouverture de l'enquête.

L'hon. John McCallum: Pour en revenir au nombre de 60 p. 100 cité dans votre rapport sur les plans et les priorités, j'imagine que vous cherchez à ce que 60 p. 100 des enquêtes soient terminées dans un délai d'un an.

M. Mario Dion: Monsieur le président, nous allons revoir notre façon de faire dans la prochaine version du document. L'objectif sera de 100 p. 100 par année, sauf, évidemment, dans des circonstances exceptionnelles attribuables à une grande complexité ou à un élément que nous n'avons pas du tout prévu à ce stade-ci.

L'hon. John McCallum: Je vois. J'aurais pensé qu'il serait plutôt déplaisant pour un fonctionnaire dénonciateur d'occuper encore son poste. Si l'enquête se poursuit pendant un an, et qu'il doit continuer de travailler au même endroit, il me semble qu'il s'agit là d'un

obstacle majeur qui suffit pour ne pas porter plainte. À mon avis, il serait plutôt préférable de clore l'enquête après trois ou six mois, car les fonctionnaires se laisseraient moins décourager, ne pensez-vous pas?

• (1250)

M. Mario Dion: Bien sûr que oui. Notre but est de terminer l'enquête le plus rapidement possible. Le délai d'un an est un plafond, pas un objectif. De toute évidence, il nous arrive parfois de clore des enquêtes en huit ou six semaines, mais nous nous engageons à ne jamais dépasser un an. Il ne s'agit pas d'une moyenne.

L'hon. John McCallum: Ce que je veux dire, c'est qu'il faudrait peut-être accorder des ressources supplémentaires pour que vous puissiez raccourcir le délai et inciter ainsi davantage de personnes à se manifester.

M. Mario Dion: Monsieur le président, si le gouvernement décide de nous donner plus de ressources, nous tâcherons évidemment de bien nous en servir, conformément aux objectifs de la loi.

L'hon. John McCallum: Merci.

Le président: Merci. C'est une bonne réponse et l'occasion opportune de clore la discussion.

Merci beaucoup pour votre témoignage, monsieur Dion.

Merci, madame Robinson. Vos commentaires étaient très utiles et intéressants.

Nous allons brièvement suspendre la séance avant de poursuivre à huis clos pour examiner des questions de planification. Je vous prie de sortir par la porte arrière compte tenu de la visite officielle et des mesures protocolaires. Je demande à ceux qui ne doivent pas participer à la réunion à huis clos de bien vouloir disposer.

La séance est levée.

[*La séance se poursuit à huis clos.*]

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>