



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 068 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 7 février 2017

—
Président

M. Tom Lukiwski

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le mardi 7 février 2017

•(0845)

[Traduction]

Le président (M. Tom Lukiwski (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC)): Chers collègues, la séance est ouverte. Je remercie les témoins d'être ici.

J'aimerais aborder une question administrative avant de présenter les témoins et d'entreprendre les délibérations. J'ai réservé environ 15 minutes à la fin de la réunion pour discuter brièvement des travaux du Comité, plus particulièrement des témoins qui seront convoqués à comparaître au Comité dans le cadre de notre étude de cette loi. Je pense que cela nous prendra environ 15 minutes.

Cela dit, j'aimerais souhaiter la bienvenue à nos invités, M. Trottier et Mme Stevens. Il s'agit de la 68^e réunion du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires. Nous étudions la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Monsieur Trottier, madame Stevens, merci d'être ici.

Monsieur Trottier, je crois savoir que vous avez préparé un bref exposé.

M. Carl Trottier (sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, planification et politique, Secrétariat du Conseil du Trésor): Oui. Merci beaucoup, monsieur le président.

[Français]

Membres du Comité, je vous remercie de m'avoir invité à comparaître pour discuter de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, qui est entrée en vigueur le 15 avril 2007, remplaçant ainsi la Politique sur la divulgation interne d'information concernant des actes fautifs au travail du Conseil du Trésor.

[Traduction]

La loi a pour objet de promouvoir un climat éthique dans le secteur public qui, à son tour, permet de maintenir et d'accroître la confiance du public envers l'intégrité des fonctionnaires et des institutions publiques. En offrant aux fonctionnaires une façon sécuritaire de divulgation lorsqu'ils constatent quelque chose de mal, la loi mène à un bien-être accru en milieu de travail dans le secteur public.

Le secteur public doit répondre aux plus hautes normes en matière de responsabilisation à l'égard des Canadiens et nous sommes fiers d'assurer la saine gestion des biens publics et l'excellence dans la prestation de programmes et de services à nos citoyens.

La Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles constitue une partie importante de notre cadre d'intégrité. D'une importance particulière, la loi établit les mesures visant à promouvoir un climat éthique. Elle le fait à travers le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique, ainsi que les codes de

conduite organisationnels, en vue d'exprimer nos valeurs partagées et les comportements attendus dans le secteur public.

La loi encourage les employés dans le secteur public à divulguer toute information les laissant croire que des actes répréhensibles graves pourraient avoir été commis et, lorsqu'ils font une telle divulgation, elle les protège contre les représailles afin qu'ils se sentent en sécurité lorsqu'ils font leur divulgation.

•(0850)

[Français]

La Loi établit plusieurs façons de divulguer un acte répréhensible au sein et à l'extérieur des ministères.

Le commissaire à l'intégrité du secteur public est un agent indépendant du Parlement chargé d'enquêter sur les divulgations d'actes répréhensibles faites à son bureau et sur toutes les plaintes en matière de représailles.

La Loi établit également que le Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles doit trancher les cas concernant des représailles et fournir des mesures correctives ou disciplinaires si des représailles sont constatées.

[Traduction]

Plus particulièrement, la loi permet aux employés de faire des divulgations à leur superviseur, à l'agent supérieur chargé des divulgations désigné à l'égard de leur organisation ou au commissaire à l'intégrité du secteur public. Elle permet également que des divulgations soient faites au vérificateur général du Canada lorsqu'elles concernent le Commissariat à l'intégrité du secteur public même. En fait, la loi permet aux fonctionnaires de fournir au commissaire à l'intégrité du secteur public des renseignements sur un acte répréhensible possible commis dans le secteur public.

La loi prévoit également la protection contre les représailles pour un fonctionnaire qui divulgue des renseignements dans le cadre d'une procédure parlementaire ou dans le cadre d'une procédure établie sous le régime d'une autre loi fédérale ou lorsque la loi l'y oblige. Cela signifie que la protection contre les représailles prévue par la loi sert à appuyer de nombreux mécanismes gouvernementaux.

[Français]

À l'aide de ces dispositions, la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles renforce la capacité des organisations de déterminer et de régler les cas d'actes répréhensibles, tout en appuyant les employés qui divulguent l'acte répréhensible et en les protégeant contre des représailles.

[Traduction]

Voilà pour les grandes lignes de la loi. Permettez-moi maintenant de discuter de certains aspects précis de la loi, commençant par les personnes qu'elle vise.

La loi s'applique à tous les employés des ministères et organismes fédéraux, à la plupart des sociétés d'État et à la Gendarmerie royale du Canada. Pour des raisons de sécurité, elle ne vise pas les Forces armées canadiennes, le Service canadien du renseignement de sécurité et le Centre de la sécurité des télécommunications, dont chacun devait établir des régimes similaires de divulgation d'actes répréhensibles, y compris la protection des personnes qui divulguent un acte répréhensible.

La loi prévoit également la protection des personnes à l'extérieur du secteur public, comme les entrepreneurs externes, lorsqu'ils fournissent des renseignements sur un acte répréhensible commis dans le secteur public fédéral ou concernant celui-ci.

Permettez-moi d'aborder maintenant ce que constitue un acte répréhensible aux termes de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles. Il s'agit notamment de la contravention d'une loi fédérale ou d'une loi des provinces ou des territoires canadiens, ce qui comprend la contravention d'un règlement pris en vertu de ces lois; l'usage abusif des fonds ou des biens publics; les cas graves de mauvaise gestion; le fait de causer sciemment — par action ou omission — un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement; la contravention grave d'un code de conduite qui s'applique au secteur public; le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible aux termes de la loi.

[Français]

Un désaccord relativement à des directives légitimement reçues dans le cadre de l'emploi ni une critique de décisions politiques ne constituent des actes répréhensibles.

La Loi offre aux employés trois moyens de communication sûrs et confidentiels pour faire une divulgation.

Tout d'abord, au sein de leur organisation, ils peuvent s'adresser à leur superviseur immédiat.

Ils peuvent aussi s'adresser à l'agent supérieur chargé des divulgations désigné au sein de l'organisation. Le rôle de l'agent supérieur chargé des divulgations comprend la prestation de conseils aux employés qui souhaitent faire une divulgation, la gestion de l'enquête sur les divulgations et l'établissement de rapports à leurs administrateurs généraux.

[Traduction]

Enfin, les employés peuvent aussi faire une divulgation protégée au commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada.

Dans le cas des divulgations internes, la loi exige que l'administrateur général mette à la disposition du public de l'information décrivant l'acte répréhensible constaté et les mesures réparatrices prises. La loi exige également que le commissaire à l'intégrité du secteur public dépose un rapport au Parlement dans les 60 jours suivant le constat d'un acte répréhensible.

Ceux qui envisagent de divulguer un acte répréhensible partagent une préoccupation, soit la crainte d'actes de représailles. Afin de traiter cette préoccupation, la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles exige que les divulgations d'actes répréhensibles soient traitées selon un niveau approprié de confidentialité.

[Français]

Les organisations doivent protéger tous les renseignements qu'elles recueillent sur les divulgations, y compris l'identité de ceux qui font des divulgations et d'autres parties concernées, sous réserve

d'autres lois du Parlement et des principes de justice naturelle et d'équité procédurale. De cette façon, la Loi offre une protection à ceux qui divulguent un acte répréhensible, laquelle est équilibrée au moyen d'un processus équitable et objectif pour ceux qui font l'objet d'allégations.

• (0855)

[Traduction]

De plus, si ceux qui divulguent un acte répréhensible font l'objet de représailles, ils peuvent déposer une plainte auprès du commissaire à l'intégrité du secteur public dans les 60 jours suivant la constatation qu'ils ont été victimes de représailles. Si elle est fondée, elle pourrait mener à une mesure réparatrice ordonnée par le Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, telle qu'une indemnisation ou une mesure disciplinaire imposée aux parties coupables.

[Français]

J'aimerais préciser que les actes de représailles comprennent toute mesure disciplinaire, rétrogradation, cessation d'emploi et autre mesure ou menace qui a une incidence négative sur l'emploi ou sur les conditions de travail de l'employé.

[Traduction]

Enfin, la loi exige que le commissaire à l'intégrité du secteur public prépare un rapport annuel au Parlement sur les activités de son bureau. La loi exige aussi que le dirigeant principal des ressources humaines prépare un rapport annuel à l'intention du président du Conseil du Trésor qui le déposera au Parlement.

[Français]

Le rapport de la dirigeante principale des ressources humaines doit fournir des renseignements sur les activités liées aux divulgations faites dans les organisations du secteur public qui sont assujetties à la Loi.

De plus, le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines appuie les organisations du secteur dans leur application de la Loi au moyen d'activités d'apprentissage, de réunions et d'orientation continue, ainsi qu'en élaborant des outils de renseignement qui sont mis dans le site Web.

[Traduction]

Nous croyons à la promotion, au sein du secteur public, d'une culture positive et respectueuse qui est ancrée dans les valeurs et l'éthique. Nous croyons qu'un régime de divulgation efficace est avantageux à l'organisation et à l'effectif et nous croyons que la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles constitue une partie importante de notre cadre d'intégrité.

Je suis maintenant prêt à répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Trottier.

Nous allons maintenant passer aux séries de questions à sept minutes.

Monsieur Drouin, vous être le premier sur la liste.

M. Francis Drouin (Glengarry—Prescott—Russell, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de comparaître aujourd'hui. Je vous en suis reconnaissant.

J'aimerais comprendre. Pouvez-vous me décrire la procédure que devrait suivre toute personne qui souhaiterait divulguer un acte quelconque aux termes de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles? Quelle est la procédure exacte? Que dois-je faire si je constate qu'une personne a commis un acte quelconque?

M. Carl Trottier: Premièrement, j'ai déjà mentionné qu'il existe trois moyens pour la divulgation d'un acte répréhensible. Cela peut se faire auprès du superviseur immédiat, à l'agent supérieur ou au bureau du commissaire, par écrit ou en personne. Je vais demander à Mary Anne de traiter des détails se rapportant à votre question, étant donné que vous voulez connaître la procédure exacte. La divulgation reçue fait ensuite l'objet d'un examen; une enquête est menée pour déterminer s'il y a eu un acte répréhensible. Vient ensuite le constat d'un acte répréhensible.

Je cède maintenant la parole à Mary Anne qui vous donnera des détails, si c'est bien ce que vous avez demandé.

M. Francis Drouin: J'aimerais aussi comprendre comment vous protégez l'employé dans de tels cas.

Comme on dit, Ottawa est une petite ville. J'aimerais savoir, lorsqu'un acte répréhensible a été commis dans un ministère par rapport à un enjeu quelconque, comment la loi protège un employé et lui donne l'assurance que...

M. Carl Trottier: C'est en effet une importante préoccupation.

Premièrement, nous n'avons aucune donnée qui démontre que la protection des renseignements fait défaut.

Le deuxième point, c'est qu'en raison de la nature délicate de ces enjeux, les organismes de petite taille — où il serait facile de découvrir l'identité de la personne en cause — ne sont pas tenus de créer un poste d'agent supérieur et un mécanisme interne. Il y a donc une certaine protection à ce niveau.

Ils sont également protégés par la Loi sur la protection des renseignements personnels, qui prévoit que les renseignements ne peuvent être divulgués sous quelque forme que ce soit. La non-divulgation des informations est l'un des principes fondamentaux de la Loi.

M. Francis Drouin: Très bien.

Je regarde votre rapport annuel et j'essaie de comprendre. Selon vous, qu'est-ce qui explique la différence entre le nombre d'actes répréhensibles et le nombre de cas qui ont entraîné la prise de mesures correctives dans les ministères? Aidez-moi à comprendre les chiffres. Vous rapportez 198 demandes de renseignements généraux, 7 constatations d'un acte répréhensible et 31 mesures correctives.

• (0900)

M. Carl Trottier: Je précise que ce sont les chiffres du commissaire du CISP.

M. Francis Drouin: Les chiffres figurent dans l'annexe.

M. Carl Trottier: Oh, je suis désolé; ce sont les chiffres concernant les examens internes des ministères.

Puis-je vous demander de préciser votre question?

M. Francis Drouin: Il y a eu 198 demandes de renseignements généraux, mais seulement 31 mesures correctives.

Cela me porte simplement à croire...

M. Carl Trottier: Certains signalements sont non fondés. Les dossiers sont examinés pour déterminer si le signalement est fondé; on détermine si cela correspond d'une façon ou d'une autre à la définition d'acte répréhensible. Souvent, ce n'est pas le cas.

Quant aux autres cas, il s'agit souvent de cas qui auraient dû être signalés par l'intermédiaire d'un autre mécanisme de plainte existant. Il faut comprendre, comme vous le savez déjà, que la loi ne vise que les cas qui ne sont pas décelés par d'autres...

M. Francis Drouin: En effet.

M. Carl Trottier: Donc, beaucoup de cas qui nous sont signalés sont renvoyés à une autre entité.

M. Francis Drouin: Que fait votre organisme pour informer adéquatement les employés, afin qu'ils comprennent comment cela fonctionne? Il semble important que seulement 19 % des 198 cas d'actes répréhensibles aient entraîné des mesures correctives.

Cela me porte à croire que les gens déposent des plaintes qui se révèlent non fondées; par conséquent, soit les employés ignorent le fonctionnement de la loi... Pouvez-vous m'aider à comprendre de quelle façon vous transmettez cette information aux employés?

Mme Mary Anne Stevens (directrice principale, Politiques, programmes, engagement et éthique en milieu de travail, Secteur de la gouvernance, planification et politique, Secrétariat du Conseil du Trésor): Avec plaisir. Me permettez-vous d'abord de vous donner des précisions sur certaines de ces données?

M. Francis Drouin: Certainement.

Mme Mary Anne Stevens: Ce que l'on trouve dans la catégorie des demandes de renseignements généraux, ce ne sont pas des divulgations, mais plutôt des demandes d'information, par exemple lorsqu'une personne qui pense faire une divulgation se présente pour connaître le processus. C'est une demande de renseignements. Par contre, si la personne se présente en disant qu'elle pense avoir décelé un problème, cela entre dans la catégorie des divulgations.

Si vous regardez les statistiques, vous verrez qu'il y a eu 198 demandes de renseignements, mais 281 divulgations.

M. Francis Drouin: Cela signifie que le pourcentage serait encore plus faible.

Mme Mary Anne Stevens: C'est exact.

M. Francis Drouin: Très bien.

Mme Mary Anne Stevens: Il est possible que des mesures correctives soient prises sans qu'on ait nécessairement constaté un acte répréhensible.

On parle de situations où le ministère procède à l'examen d'un processus quelconque à la suite d'une divulgation et détermine qu'une mesure peut être prise pour que le problème ne se reproduise pas; c'est ce qui est inclus dans les mesures correctives.

M. Francis Drouin: Avez-vous observé une hausse marquée du nombre de divulgations depuis l'entrée en vigueur de la loi, ou est-ce stable d'une année à l'autre?

Mme Mary Anne Stevens: Eh bien, vous avez toutes les statistiques pour la période qui a suivi l'entrée en vigueur de la loi, et...

M. Francis Drouin: Je suis désolé; je pensais que c'était pour 2015–2016.

M. Carl Trottier: Il y en a eu 234 en 2007.

M. Francis Drouin: Donc, c'est plutôt stable.

M. Carl Trottier: En effet; cela varie légèrement, à la hausse ou à la baisse.

M. Francis Drouin: Merci beaucoup.

Le président: Monsieur McCauley, vous avez sept minutes.

M. Kelly McCauley (Edmonton-Ouest, PCC): Merci d'être venus au Comité ce matin.

Les questions s'inscrivent dans la même veine que les observations de M. Drouin. Avez-vous des données ou avez-vous mené un sondage auprès des membres de la fonction publique pour avoir une idée de la confiance qu'ils manifestent à l'égard de la loi? Je pose la question parce que les dispositions de la loi devraient théoriquement protéger les fonctionnaires. Je vais établir un lien avec les problèmes de Phénix. Les problèmes sont récurrents et on entend toujours la même chose: les fonctionnaires craignent de se manifester.

Ce matin, j'ai lu un reportage sur le fiasco du système de rémunération dans lequel on parlait de montants versés en trop. Un fonctionnaire — qui a « accepté de se confier à CBC News sous le couvert de l'anonymat parce qu'il craignait de perdre son emploi » — a révélé avoir reçu 40 000 \$ en trop dans son compte bancaire.

Nous entendons parler de Phénix depuis longtemps. Nous avons entendu ce genre de choses à maintes reprises. Les médias en ont souvent fait état. En mon sens, si tant de gens craignent de soulever les problèmes liés à leur propre rémunération, on peut conclure qu'ils seront bien moins susceptibles de le faire dans le cas d'actes répréhensibles graves. C'est plutôt préoccupant.

J'essaie de savoir dans quelle mesure nos fonctionnaires considèrent que la loi les protège et leur permet de se manifester sans crainte de représailles.

• (0905)

M. Carl Trottier: Je ne peux parler de Phénix aujourd'hui, évidemment, mais en ce qui concerne...

M. Kelly McCauley: Ma question ne porte pas sur Phénix. Ce que je dis, c'est que si les fonctionnaires craignent tant de signaler les problèmes lorsqu'il est question de leur propre rémunération, je n'ai pas vraiment l'impression qu'ils sont à l'aise de signaler les actes répréhensibles. Voilà où je veux en venir. Comment mesurez-vous, s'il y a lieu, la confiance des fonctionnaires à cet égard? Croyez-vous que la loi leur inspire confiance? Ont-ils la certitude qu'ils seront protégés s'ils font un signalement?

M. Carl Trottier: En ce qui concerne la crainte de représailles, il y a des témoignages... Cela existe, mais c'est difficile à évaluer. Il est difficile de savoir combien de personnes ont décidé de ne pas divulguer un acte répréhensible. C'est un aspect difficile à évaluer; il convient de réfléchir à la façon de mieux y parvenir.

Cependant, les données que nous avons révèlent que le nombre de divulgations d'acte répréhensible est très stable, ce qui n'est pas une mauvaise chose. En fait, il est plutôt sain d'avoir entre 234 et 291 signalements d'actes répréhensibles par année, car cela démontre une volonté de signaler les problèmes. Si nous n'en avons que 17, 18 ou 19, nous pourrions dire qu'il y a assurément un problème, que quelque chose ne fonctionne pas.

Il est difficile de connaître les intentions des gens et les facteurs qui les empêchent de faire un signalement.

M. Kelly McCauley: Devrions-nous en faire plus à cet égard? Je reconnais que c'est anecdotique, mais si vous suivez l'actualité, vous verrez qu'on parle tous les deux jours d'un désastre lié à Phénix. C'est toujours la même chose, que ce soit à CBC, dans le *National Post* ou l'*Ottawa Citizen*, le personnel craint de signaler les problèmes. Donc,

les gens s'adressent aux médias. Y a-t-il un problème beaucoup plus important? Je conviens que vous ne pouvez être au courant s'il n'y a aucun signalement, mais je suis très préoccupé de voir, par rapport à d'autres enjeux, que tant de gens considèrent que leur seule option est de se plaindre dans les médias plutôt que d'avoir recours aux mécanismes qui leur sont offerts.

M. Carl Trottier: Comme nous ne pouvons pas savoir ce qu'une personne a décidé de ne pas divulguer, nous faisons principalement la promotion des protections et de la fiabilité de la Loi. Nous formons les cadres supérieurs, nous organisons des réunions et nous leur donnons l'occasion de transmettre ces renseignements à leurs employés. À cet égard, nous voulons rassurer les employés et leur faire comprendre qu'ils seront protégés s'ils divulguent des actes répréhensibles. Nous espérons que cela les encouragera à le faire.

M. Kelly McCauley: Je comprends que je simplifie un peu trop la question, mais existe-t-il un mécanisme pour communiquer avec les fonctionnaires qui ne divulguent pas les actes répréhensibles dont ils ont été témoins, afin de leur demander pourquoi ils ne le font pas?

M. Carl Trottier: Oui, nous faisons cela...

M. Kelly McCauley: On pourrait faire un sondage d'opinion auprès des employés et leur demander: « Êtes-vous à l'aise avec cela? Pourquoi pas? », etc.

M. Carl Trottier: Nous le faisons avec le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, tous les trois ans. Le dernier sondage a été réalisé en 2014. Je n'ai pas les résultats du sondage avec moi, mais la façon dont nous mesurons le niveau de confort et d'assurance des fonctionnaires à cet égard. C'est le principal outil que nous utilisons.

M. Kelly McCauley: Je veux passer à un autre sujet.

Récemment, on a interdit pour toujours à plus de 120 fonctionnaires du ministère de la Défense nationale de parler du projet d'achat des Super Hornet, en leur demandant de signer des documents de non-divulgaration. Comment protégeons-nous ces 120 personnes qui n'auront jamais le droit de parler de ce qui pourrait être un fiasco de 7 milliards de dollars en matière d'approvisionnement? Comment peut-on protéger ces personnes?

M. Carl Trottier: Ils ne sont pas visés par cela.

M. Kelly McCauley: Comment peuvent-ils divulguer les actes répréhensibles?

M. Carl Trottier: Est-ce que ce sont des membres des Forces armées canadiennes?

M. Kelly McCauley: Non, ce sont des employés de la Défense nationale, de Travaux publics...

Le président: Ce sont des membres de toutes les communautés. Les médias ont parlé de plusieurs employés qui ont signé une entente de non-divulgaration. Pour diverses raisons — je n'entrerai pas dans les détails parce que je ne connais pas le dossier —, ces ententes empêchent les employés de parler de tous les volets du projet sur lequel ils travaillent et M. McCauley fait valoir que cela pourrait les empêcher de divulguer un acte répréhensible.

Comment protégez-vous les personnes qui sont forcées de signer une entente de non-divulgaration?

• (0910)

M. Carl Trottier: Elles ont quand même accès au processus interne. Je ne sais pas quelle entente a été signée, mais je suppose qu'elle empêche les employés de communiquer les renseignements à l'externe. Ce processus est interne. Votre superviseur immédiat, le commissaire ou le cadre supérieur...

M. Kelly McCauley: À votre avis, ils ont toujours accès au processus?

M. Carl Trottier: Je ne sais pas de quelle entente il s'agit, mais si l'interdiction vise les communications externes, ces personnes ont tout de même accès au processus interne. Leur superviseur connaît déjà ces renseignements. Ces employés peuvent faire savoir à leur superviseur qu'ils ont été témoins d'un acte répréhensible.

M. Kelly McCauley: Comment pourrions-nous faire un suivi, alors? Est-ce que nous pourrions vous demander de faire une vérification, si cela relève de votre...?

M. Carl Trottier: Il faudrait que j'aie accès à un contrat.

M. Kelly McCauley: Mais vous comprenez notre préoccupation au sujet d'un contrat de 7 milliards de dollars...

M. Carl Trottier: Absolument. Ma réponse, c'est que ces gens ont accès à un processus interne.

Le président: Merci beaucoup.

La parole est maintenant à M. Weir. Vous avez sept minutes, monsieur.

M. Erin Weir (Regina—Lewvan, NPD): Je vous remercie de donner le coup d'envoi de notre étude sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles. Comme vous le savez, la Loi prévoit un examen indépendant tous les cinq ans; je me demande donc pourquoi cet examen a été retardé jusqu'à maintenant.

M. Carl Trottier: Tout ce que je sais, c'est que le président du Conseil du Trésor a demandé cet examen en 2016. Je ne sais malheureusement pas pourquoi on a attendu à 2016 pour faire la demande.

M. Erin Weir: D'accord; vous ne savez pas pourquoi le président du Conseil du Trésor a attendu si longtemps avant d'en faire la demande.

M. Carl Trottier: Je n'ai malheureusement pas cette information.

M. Erin Weir: D'accord.

Je voulais aussi vous parler du coût des bureaux créés en vertu de la Loi, surtout le commissariat à l'intégrité et le tribunal.

M. Carl Trottier: Je crois que le commissaire à l'intégrité témoignera devant le Comité. Vous devriez lui poser la question, parce que je ne connais pas les coûts associés à son bureau.

M. Erin Weir: Serait-il juste de dire qu'il a coûté plusieurs millions de dollars?

M. Carl Trottier: Ce qui serait juste, ce serait de poser la question au commissaire, parce que je suis mal placé pour... Nous offrons du soutien au bureau du dirigeant principal des ressources humaines. Je sais combien coûtent nos bureaux et notre travail de soutien en vertu de la Loi, mais je ne sais pas...

M. Erin Weir: Quel serait le prix, alors?

M. Carl Trottier: Nous avons une petite équipe responsable de cela. C'est probablement autour de 125 000 \$ par année.

M. Erin Weir: D'accord.

M. Carl Trottier: Nous avons deux ou trois personnes qui appuient les cadres supérieurs de façon continue, et nous travaillons aussi avec le commissariat à l'intégrité de façon continue. Ce sont là nos dépenses.

M. Erin Weir: Merci.

Vous avez parlé des personnes visées par la Loi. Pourriez-vous nous donner une idée du nombre de fonctionnaires qui y sont assujettis?

M. Carl Trottier: On me dit que c'est environ 400 000 fonctionnaires.

M. Erin Weir: Oui, c'est à peu près ça, puisqu'il faut tenir compte des sociétés d'État également.

Si on suppose qu'un grand nombre de ces personnes — ou du moins un nombre non négligeable — peuvent être témoins d'un acte répréhensible au cours d'une année, on pourrait s'attendre à ce que des dizaines de milliers de cas soient communiqués en vertu de la Loi. Or, ce n'est clairement pas le cas, d'après les chiffres évoqués par M. Drouin. Si on regarde le processus d'examen par le tribunal, seulement une poignée de personnes y ont eu recours en 10 ans. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi un si petit nombre de fonctionnaires ont eu recours à ce processus?

M. Carl Trottier: Je n'ai pas de données qui indiquent que des dizaines de milliers de personnes devraient y avoir recours; je tenais simplement à le préciser.

J'ai dit plus tôt que ce processus répondait à un besoin qui n'est pas abordé par les autres processus. Le processus de grief en matière de harcèlement, la politique sur le harcèlement, la politique disciplinaire sur les relations de travail et tous ces autres mécanismes de recours aident les dizaines de milliers de personnes dont vous avez parlé, chaque année.

Le processus vise les cas qui ne sont pas abordés par les autres processus, et ces cas sont parfois renvoyés vers ces autres processus lorsqu'on détermine qu'il y a eu harcèlement, par exemple. La ligne est très mince et le processus vise les éléments associés aux actes répréhensibles qui ne sont pas abordés par les autres processus. Voilà pourquoi les chiffres sont si bas.

● (0915)

M. Erin Weir: En ce qui a trait au processus concernant les cas de harcèlement dont vous avez parlé, je crois que le Conseil du Trésor réalise une enquête périodique auprès des employés à ce sujet. Est-ce qu'on sait combien de dénonciateurs sont victimes de représailles?

M. Carl Trottier: Encore là, nous obtenons ces renseignements par l'entremise du sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Le harcèlement y est défini et il n'a pas trait à la dénonciation d'actes répréhensibles. Il vise plutôt la façon dont les fonctionnaires sont traités par leurs gestionnaires ou leurs collègues. C'est ainsi que l'on définit le harcèlement dans le sondage.

M. Erin Weir: Pouvez-vous nous parler des mesures prises par le Conseil du Trésor pour réduire le harcèlement en milieu de travail?

M. Carl Trottier: Bien sûr, cela dépasse la portée du sujet d'aujourd'hui, mais l'ensemble du Secrétariat du Conseil du Trésor est très actif. On sensibilise les employés de façon proactive et on met en place des initiatives sur le bien-être en milieu de travail. L'initiative sur la santé mentale en fait partie, et elle est essentielle en vue de traiter les employés avec respect. En fait, de nombreuses initiatives sont en cours.

M. Erin Weir: La raison pour laquelle cette question est pertinente, à mon avis, c'est que les personnes hésitent à dénoncer les actes répréhensibles notamment parce qu'elles ont peur de se faire harceler au travail. Bien sûr, cela risque plus d'arriver si le harcèlement est plus présent et plus toléré au travail de façon générale. Il me semble que les politiques de lutte contre le harcèlement sont très importantes pour créer un climat favorable aux personnes qui souhaitent dénoncer des actes répréhensibles.

Nous n'avons presque plus de temps, mais j'aimerais que vous fassiez le lien entre votre travail et la politique de lutte contre le harcèlement en général.

M. Carl Trottier: Je suppose que vous faites référence aux représailles sous forme de harcèlement. Encore ici, la Loi protège les personnes qui divulguent les renseignements. Il s'agit d'une partie essentielle de la Loi. Le Comité devrait réitérer que le caractère privé des renseignements est essentiel pour protéger les employés et les encourager. Il faut qu'ils sachent qu'ils peuvent communiquer ces renseignements et qu'ils demeureront confidentiels.

[Français]

Le président: Monsieur Ayoub, vous avez sept minutes.

M. Ramez Ayoub (Thérèse-De Blainville, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie tous deux d'être ici pour répondre à nos questions.

Je vais aborder un côté un peu plus technique. J'aimerais parler du nombre de divulgations. Je suis toujours un peu préoccupé lorsque j'entends des politiciens semer le doute sur des mécanismes dont le but est précisément de rassurer les fonctionnaires, la fonction publique, le gouvernement et, en fin de compte, la population. Les doutes émis concernent toujours l'efficacité de ce système qui a été mis en oeuvre il y a quelques années. Il est toujours perfectible. En effet, on peut toujours améliorer les choses, c'est normal. Or pour moi, l'important est de savoir si cela fonctionne bien, si les correctifs répondent aux problèmes qui ont été soulevés. La confidentialité est très importante. Vous venez d'en parler. C'est peut-être la règle qui, avant toute autre, va permettre aux gens de se sentir à l'aise de devenir des sonneurs d'alerte.

Le rapport annuel de 2015-2016 indique que 385 divulgations ont été traitées pendant cette période. Certains chiffres diminuent d'une année à l'autre, alors que d'autres augmentent. Somme toute, 31 divulgations traitées ont entraîné des mesures correctives, ce qui représente une augmentation de 82 % par rapport à 2014-2015.

Vus sous cet angle, les chiffres sont assez encourageants, à mon avis. Rien n'indique qu'il faut penser, par corrélation, que les 400 000 employés devraient donner lieu à des milliers de divulgations. Au contraire, il devrait normalement y en avoir très peu. En théorie, ces chiffres en matière de divulgations peuvent faire paniquer les gens, mais cela devrait plutôt être l'inverse.

J'aimerais que vous nous disiez si des tendances ou des problèmes particuliers ressortent de ces 31 divulgations qui ont été traitées et qui ont mené à des résultats.

• (0920)

M. Carl Trottier: Vous voulez parler des mesures correctives que nous avons prises?

M. Ramez Ayoub: Oui.

M. Carl Trottier: Dans certains cas, nous avons observé qu'il y avait eu un traitement préférentiel lors de l'embauche. Souvent, des

mesures correctives ou disciplinaires sont imposées aux employés ou aux gens ayant commis un tel acte répréhensible.

M. Ramez Ayoub: Est-ce qu'on parle d'une discrimination dans le cadre de l'embauche ou d'une promotion?

M. Carl Trottier: L'exemple qui est donné concerne un gestionnaire ayant favorisé un employé lors de l'embauche. Le commissaire doit traiter de cette question. C'est l'exemple que je vous donne. Dans ce cas, une mesure disciplinaire peut être imposée au gestionnaire ayant commis cet acte.

Il peut aussi s'agir d'un cas d'utilisation inappropriée des fonds. Une mesure disciplinaire peut alors être imposée. Si on opte plutôt pour une mesure corrective, on peut, par exemple, retirer à la personne la possibilité de gérer ces fonds. Des milliers de mesures correctives peuvent être appliquées. C'est vraiment géré au cas par cas, selon les circonstances.

M. Ramez Ayoub: Est-ce qu'un secteur particulier de la fonction publique est touché ou est-ce réparti de façon inégale?

M. Carl Trottier: C'est vraiment inégal.

M. Ramez Ayoub: Certaines divulgations ont été rejetées. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi des divulgations sont rejetées, ne sont pas étudiées, ne sont pas reçues?

M. Carl Trottier: C'est une bonne question. Comme je le mentionnais un peu plus tôt, il s'agit de cas qui peuvent être traités au moyen d'une autre mesure corrective, qu'il s'agisse d'un grief ou de composantes d'une convention collective. Si un processus existe dans une convention collective, c'est dans ce contexte que le problème doit être traité. Cela ne fait pas partie des mesures qui doivent être traitées ici.

M. Ramez Ayoub: Cela veut-il dire qu'il y a confusion entre les différents types de plaintes ou de divulgations qui doivent être faites? Les conventions collectives gèrent le côté administratif du travail, mais la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles aborde davantage le caractère illégal d'actes de grande envergure, qu'il s'agisse de mauvaise gestion ou de fraude.

M. Carl Trottier: Parfois, cela n'est pas clair. C'est le rôle du commissaire de déterminer ce qui est clair. Ce n'est pas facile pour un employé de savoir si cela doit faire l'objet d'un grief ou d'une divulgation. Alors, l'employé va faire de son mieux pour démêler tout cela.

Dans les conventions collectives, il existe toute une procédure de grief. L'employé fait face à...

M. Ramez Ayoub: La grande différence entre un grief et une divulgation, c'est l'aspect de la confidentialité. Le grief n'est pas confidentiel, c'est-à-dire qu'il s'agit d'un processus engagé auprès du patron, des supérieurs.

M. Carl Trottier: J'ai aussi mentionné un peu plus tôt ce qu'est un acte répréhensible. Il faut que cela réponde à la définition d'un acte répréhensible.

M. Ramez Ayoub: Tout à fait. Nous en avons la liste.

M. Carl Trottier: Si l'acte ne correspond pas à la définition, nous vérifions si cela peut être traité par d'autres moyens.

M. Ramez Ayoub: J'aimerais simplement savoir quelles sont les mesures mises en place afin que le nombre de divulgations traitées ne soit pas contaminé, si je puis dire, par le nombre de divulgations qui sont reçues, mais qui ne sont pas traitées, du fait qu'elles se retrouvent au mauvais endroit. Ces divulgations sont reçues, mais elles sont envoyées ailleurs directement. En fin de compte, vous n'auriez pas dû les recevoir au départ. Alors, elles ne devraient peut-être même pas être comptabilisées dans l'ensemble des statistiques.

• (0925)

[Traduction]

Le président: Il vous faudra attendre pour obtenir cette réponse; peut-être au cours de la prochaine série de questions.

La parole est maintenant à M. Clarke. Allez-y, monsieur.

[Français]

Vous avez la parole pour cinq minutes.

M. Alupa Clarke (Beauport—Limoilou, PCC): Merci, monsieur le président.

Bonjour. Merci d'être parmi nous.

J'aimerais d'abord tenter de mieux comprendre le fonctionnement. Y a-t-il un bureau en tant que tel qui s'occupe des divulgations et des plaintes? Est-ce le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines?

M. Carl Trottier: En ce qui concerne la divulgation des plaintes?

M. Alupa Clarke: Y a-t-il un bureau en tant que tel où on retrouve des employés dont la tâche est exclusivement de se concentrer sur l'application de cette loi et la réception des plaintes?

M. Carl Trottier: C'est le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada qui est responsable de cela.

M. Alupa Clarke: Parfait.

Quel est le rôle du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines vis-à-vis du Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique?

M. Carl Trottier: Notre rôle est d'aider les ministères et les administrateurs généraux à désigner, au sein de leur organisation, des agents supérieurs qui vont suivre un processus permettant aux employés de divulguer de l'information de façon confidentielle soit à leur gestionnaire, soit à ces mêmes agents. Nous créons un groupe dirigeant dans les ministères pour aider à bien faire comprendre la politique. Nous faisons aussi l'interprétation de la Loi pour leur faciliter la compréhension de leurs rôles et responsabilités. Nous les soutenons aussi sur le plan de la formation. Nous leur procurons des outils pour mieux gérer leurs cas. Nous agissons également comme interlocuteur auprès du bureau du commissaire.

M. Alupa Clarke: Mme Stevens et vous relevez du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, au Conseil du Trésor, n'est-ce pas?

M. Carl Trottier: Oui.

M. Alupa Clarke: On disait que certains ministères, du moins certaines divisions, n'étaient pas assujettis à la Loi, dont les Forces armées canadiennes. Cependant, est-ce que la partie civile du ministère de la Défense nationale est assujettie à la Loi?

M. Carl Trottier: Oui, elle l'est.

M. Alupa Clarke: Parfait.

À la page 4 de la version française de votre présentation, vous énumérez ce que constituent des actes répréhensibles en vertu de la Loi et vous en donnez des exemples.

Pourriez-vous nous parler davantage du troisième exemple, c'est-à-dire les cas graves de mauvaise gestion? Pourriez-vous nous citer des cas qui ont constitué des exemples de mauvaise gestion grave au cours des dernières années?

M. Carl Trottier: En fait, nous en donnons des exemples sur notre site Web. Si j'avais prévu votre question, j'aurais imprimé cette information. Malheureusement, il n'y a rien qui me vienne en tête actuellement. Cela est surtout géré par le commissaire. C'est lui qui serait en mesure de vous fournir ce genre d'exemples.

M. Alupa Clarke: Très bien.

Je vais ouvrir une parenthèse. À la page 7, j'aime bien la philosophie qui se dégage du texte. Vous faites référence au principe de justice naturelle. Je suis quand même surpris de lire cela. Comment définissez-vous la justice naturelle en ce qui concerne l'interprétation de cette loi? C'est fantastique de lire ces mots, en passant, mais c'est quand même incroyable. Vous dites que la Loi est interprétée en fonction des lois du Parlement et du principe de justice naturelle, qui varie selon les personnes.

M. Carl Trottier: L'élément principal est la confidentialité. Il faut aussi satisfaire aux exigences de justice naturelle dans le traitement de l'information et des dossiers. C'est simplement à cela que nous faisons allusion.

M. Alupa Clarke: D'accord.

Un peu plus loin, vous dites que les gens ayant divulgué un acte répréhensible peuvent déposer une plainte auprès du commissaire à l'intégrité du secteur public dans les 60 jours suivant la constatation de représailles dont ils ont été victimes.

Depuis 2010, grosso modo, combien y a-t-il eu de telles plaintes?

M. Carl Trottier: Parlez-vous de plaintes déposées envers le commissaire?

• (0930)

M. Alupa Clarke: Oui.

En fait, je pourrais peut-être préciser. Je parle de plaintes qui ont donné lieu à une indemnisation. Combien de plaintes ont donné lieu à une indemnisation? À vrai dire, qu'est-ce qu'une indemnisation, en vertu de cette loi?

M. Carl Trottier: Ce serait donné par le tribunal.

C'est une autre très bonne question que vous pourriez poser au commissaire.

M. Alupa Clarke: Cela pourrait-il être une indemnisation pécuniaire?

M. Carl Trottier: Oui.

M. Alupa Clarke: D'accord.

Est-ce qu'il y a des cas de...

[Traduction]

Le président: Je crois que nous n'avons plus de temps, mais les responsables du tribunal témoigneront devant nous à l'occasion d'une prochaine réunion. Vous pourriez leur poser la question.

[Français]

M. Alupa Clarke: Merci.

[Traduction]

Le président: La parole est maintenant à Mme Shanahan...

Est-ce qu'on peut donner la parole à M. Peterson, alors? Vous avez cinq minutes, monsieur.

M. Kyle Peterson (Newmarket—Aurora, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je vais vous poser quelques questions au sujet du code de conduite exigé en vertu de la Loi, et du processus connexe.

Comment informe-t-on les employés de ce code et de son lien avec la Loi?

M. Carl Trottier: Comment les employés...?

M. Kyle Peterson: Comment les informe-t-on ou les conseille-t-on au sujet du code, de ses dispositions et de l'incidence qu'il peut avoir sur leurs droits en vertu de la loi dont nous discutons aujourd'hui?

M. Carl Trottier: Le code est intégré aux lettres d'offre dès le départ. Les employés doivent le lire dès leur embauche.

M. Kyle Peterson: D'accord.

Il me semble que la Loi vise deux objectifs: d'abord, je crois qu'elle vise à créer un environnement où les employés n'ont pas peur de divulguer les actes répréhensibles dont ils sont témoins. Ensuite, en habilitant les employés, on élimine les actes répréhensibles et les dirigeants sont au courant de la situation, ce qui renforce la fonction publique dans son ensemble.

Est-ce une bonne façon de décrire la Loi?

M. Carl Trottier: J'ajouterais la notion de protection des employés contre les représailles, oui.

M. Kyle Peterson: Oui. À mon avis, cette protection est liée à l'absence de crainte de représailles en cas de divulgation d'actes répréhensibles.

M. Carl Trottier: Oui.

M. Kyle Peterson: Je veux parler de certains éléments de la procédure. En lisant la Loi, je constate qu'un employé qui croit avoir été témoin d'un acte répréhensible peut avoir recours à de nombreuses approches pour se prévaloir des dispositions de la Loi. Les données sont recueillies sur 10 ans. Je veux approfondir cette question.

Quelle est la procédure la plus souvent utilisée? Si, par exemple, un employé est témoin de ce qu'il pense être un acte répréhensible — bien sûr, c'est une question de jugement — et en avise son superviseur de vive voix ou par écrit, quelle est la prochaine étape? Est-ce qu'il arrive souvent que les gens communiquent directement avec le commissaire plutôt que de passer par ce...

M. Carl Trottier: D'accord. Je suis content que vous posiez cette question, parce qu'on l'a abordée plus tôt et je n'ai pas pu y rendre justice. Je vais demander à Mary Anne de nous expliquer les étapes en détail.

Mme Mary Anne Stevens: Merci.

Vous avez les données sur les demandes de renseignements généraux.

M. Kyle Peterson: Oui.

Mme Mary Anne Stevens: Ce serait la première étape pour l'employé: s'il croit que quelque chose ne va pas, il ferait d'abord part de ses inquiétudes à son superviseur. Dans de nombreux cas, on peut régler la situation de cette façon. Ce peut être une question de mauvaise communication; l'employé n'est peut-être pas au courant de ce qui se passe dans l'organisation et on peut souvent régler la situation à cette étape.

Sinon, l'employé peut juger qu'il y a un vrai problème et faire une divulgation officielle à son superviseur. Le superviseur peut aussi expliquer à son employé qu'il peut communiquer avec le

gestionnaire supérieur du ministère ou avec le commissaire s'il le préfère. Le choix revient à l'employé.

On lui demanderait d'exprimer clairement ses préoccupations de sorte que le gestionnaire supérieur puisse faire enquête et poser des questions au sein de l'organisation.

M. Kyle Peterson: Pour ceux qui ne connaissent pas très bien le terme « justice naturelle », il fait référence à l'équité procédurale. Nous avons hérité de ce concept des Romains, et il vise clairement à veiller à ce que les deux parties aient une audience équitable et aient l'occasion de faire valoir leur point lorsque leurs intérêts sont en cause.

À l'inverse maintenant, est-ce qu'à votre avis la procédure en place protège suffisamment les auteurs présumés d'actes répréhensibles?

• (0935)

Mme Mary Anne Stevens: Vous avez raison. Selon le concept de justice naturelle, si la divulgation vise une autre personne, celle-ci doit avoir l'occasion de fournir des preuves et d'expliquer ce qui s'est passé. Il ne faut parfois qu'une explication pour régler une situation.

On s'inquiète du manque de précision dans la Loi au sujet des protections pour les auteurs présumés d'actes répréhensibles. La Loi n'a pas été rédigée à cette fin. Elle ne vise pas une personne qui en dénonce un autre, mais se veut plutôt une approche générale.

M. Kyle Peterson: C'est là où je veux en venir. C'était peut-être intentionnel; la Loi ne vise peut-être pas à protéger les auteurs présumés d'actes répréhensibles, mais est-ce qu'il y a moyen de veiller à ce que le processus soit équitable? C'est ce que j'essaie de savoir. À votre avis, est-ce que le processus est juste? D'après les chiffres, nous ne comprenons pas bien le processus.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Peterson.

La parole est maintenant à M. McCauley. Vous avez cinq minutes, monsieur.

M. Kelly McCauley: Avant de poser ma question, je veux donner avis d'une motion voulant que le Comité entreprenne immédiatement une étude de la proposition du gouvernement d'acquérir 18 chasseurs F-18 Super Hornet, et que le Comité fasse rapport de ses conclusions à la Chambre au plus tard le 13 avril 2017.

Le président: Mesdames et messieurs, comme vous le savez, il est possible de donner un avis de motion comme M. McCauley vient de le faire à tout moment. M. McCauley présente cet avis aujourd'hui. Il faudra que 48 heures s'écoulent avant que la motion puisse être soumise au Comité. Une fois qu'elle l'est, bien entendu, nous pourrions en discuter, après quoi nous la mettrons aux voix.

Monsieur McCauley, pouvez-vous remettre cela au greffier?

En ce qui concerne la présente étude, monsieur McCauley, vous avez cinq minutes.

M. Kelly McCauley: Excellent.

Très rapidement, il y a deux choses majeures. Est-ce qu'il y a un mécanisme permettant à tous les échelons de la fonction publique de nous faire part de moyens d'améliorer la Loi? Nous l'examinons pour la première fois en plusieurs années. Je suis sûr que vous avez acquis une vaste expérience vous permettant de dire ce que nous devons faire, mais est-ce que quelque chose a été mis en place pour que vous puissiez recueillir des idées sur les façons d'améliorer la Loi?

M. Carl Trottier: Non, nous n'avons pas de processus en place pour l'examen de la Loi. C'est ici que la Loi fait l'objet d'un examen — ici et maintenant. Nous recevons la Loi dans la forme que le gouvernement du moment nous la donne. Il nous incombe, au commissaire et à nous, de mettre la Loi en oeuvre telle qu'on nous l'a donnée.

Nous avons fait l'expérience de la Loi, comme Mary Anne l'a mentionné, concernant l'existence d'une protection suffisante des personnes qui divulguent des actes répréhensibles, et ainsi de suite. Nous avons ce genre d'expériences, mais nous n'avons pas de processus pour l'examen de la Loi.

M. Kelly McCauley: D'accord.

Selon vous, est-elle assez robuste en ce moment?

M. Carl Trottier: J'aimerais mieux vous donner des faits que parler de mon opinion personnelle. Je ne suis que Carl. Honnêtement, j'aimerais entendre vos opinions personnelles.

M. Kelly McCauley: Selon les faits que vous avez recueillis, quelle est la meilleure manière d'obtenir les réactions des quelque 400 000 personnes qui sont touchées par cela? Nous avons une occasion d'y apporter des améliorations tous les cinq ou six ans, alors je ne voudrais pas que nous passions cinq ou six semaines ici à jaser...

M. Carl Trottier: Encore une fois, ce n'est pas mon opinion, mais vous allez rencontrer beaucoup de personnes intéressantes, et beaucoup de témoins intéressants qui ont beaucoup à dire à propos de la Loi comme telle. Nous sommes les premiers ici. Je constate que le Comité a une grande soif d'information que je ne possède pas. J'espère que votre soif sera assouvie quand le commissaire et le tribunal viendront, de même que les autres intervenants qui ont de l'information à vous transmettre à propos de la Loi.

D'après nous, la Loi fonctionne bien telle quelle.

M. Kelly McCauley: Ce sont environ 300 à 400 personnes par année, sur environ 400 000, pour les enquêtes. Avons-nous comparé cela avec les résultats des États-Unis, de la Grande-Bretagne, de l'Australie ou d'autres pays ayant des vues similaires? Je trouve fantastique qu'il n'y ait que 400 exemples de dénonciations, mais d'après moi, c'est un très petit total. Je pense que c'est là où en venaient MM. Drouin et Weir.

• (0940)

M. Carl Trottier: Je vais en dire plus en réponse à votre question, car je pense que cela pourrait vous intéresser.

Nous avons aussi comparé la structure de la Loi à celles du Royaume-Uni, de l'Australie, des États-Unis, et...

M. Kelly McCauley: Nos provinces aussi?

M. Carl Trottier: ... certaines provinces. Nous avons comparé la structure, et elle est très semblable. Les lois sont à peu près semblables, alors nous estimons qu'elles sont assez similaires.

Plus précisément, pour répondre à votre question, nous avons fait une comparaison avec d'autres pays, il y a quelques années, et le nombre de plaintes était très semblable.

M. Kelly McCauley: Rapidement, est-ce que certaines provinces font d'excellentes choses que nous devrions envisager de copier à l'échelle fédérale?

M. Carl Trottier: J'ai posé cette question hier, et la réponse était non. Nous sommes à l'avant-garde de ce qu'il faut faire à ce sujet. J'espérais en tirer quelque chose de très sage, mais il est clair que le travail ayant mené à la création de cette loi a initialement été très bien fait.

M. Kelly McCauley: Donc, si des gens des provinces regardent CPAC, nous devrions leur dire de passer au niveau supérieur du fédéral.

M. Carl Trottier: Passez au niveau supérieur.

M. Kelly McCauley: Merci, monsieur Trottier.

Le président: Merci beaucoup, monsieur McCauley.

C'est à vous, madame Shanahan.

Mme Brenda Shanahan (Châteauguay—Lacolle, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je suis désolée d'avoir dû sortir quelques minutes, tout à l'heure. Si je vous pose une question qui a déjà été posée, répondez très brièvement.

Je me préoccupe du nouvel employé. Il peut s'agir d'un jeune employé, peut-être muté d'un autre endroit, et qui ne fait que commencer à apprendre comment le ministère fonctionne. Comment l'orientation est-elle organisée pour les nouveaux employés, afin qu'ils comprennent ce qu'ils doivent faire s'ils voient quelque chose qui les préoccupe?

M. Carl Trottier: Chaque employé reçoit maintenant dès le début une formation obligatoire à l'École de la fonction publique du Canada qui leur donne l'orientation requise. Avec leur lettre d'offre, ils reçoivent le Code de valeurs et d'éthique, qui est une lecture obligatoire garantissant qu'ils comprennent les comportements attendus dans la fonction publique de la part des employés qui arrivent.

Après cela, il appartient aux administrateurs généraux de pousser cela plus loin et de donner plus d'orientation, mais c'est la base que les employés reçoivent en ce moment.

Mme Brenda Shanahan: Pensez-vous que des améliorations sont possibles, compte tenu des résultats que vous avez constatés à ce jour, des commentaires qu'on vous a faits, des réactions des employés ayant fait des divulgations? Pensez-vous que ce processus pourrait être amélioré?

M. Carl Trottier: Nous évoluons toujours et sommes toujours prêts à nous améliorer, mais je pense que la formation obligatoire est une mesure très robuste, en ce moment, qui dit: « Vous n'avez pas le choix: vous devez y aller. Voici l'orientation, et voici ce que vous devez savoir. » Aucun employé n'est soustrait à cela, en ce moment, alors c'est une approche vraiment robuste.

Il est aussi très fort de pouvoir mettre un de ces livrets dans leurs mains et dire: « Voici votre code. Vous devez vous y conformer. » C'est vraiment fort, et je me sens très confiant.

Mme Brenda Shanahan: C'est très utile, mais je dirai une chose. Les exemples sont très utiles aussi — présenter des scénarios concrets du code de conduite que les gens peuvent comprendre.

Je vais changer de perspective. Je pense maintenant aux personnes qui ne sont pas des employés, aux entrepreneurs de l'extérieur, parce que la loi s'applique à eux. Pouvez-vous nous donner des exemples d'entrepreneurs de l'extérieur qui ont fait des divulgations ou des demandes, et nous parler de la façon dont les dossiers ont été traités? Nous ne voyons pas cela dans les chiffres.

M. Carl Trottier: Ce serait une excellente question à poser au commissaire. C'est le commissaire qui aura reçu les divulgations, et il sera en mesure de vous donner des exemples. De toute évidence, il ne nommera personne, mais il pourra donner des exemples. Nous ne recevons pas cela, alors je n'ai tout simplement pas l'information en question.

Mme Brenda Shanahan: D'accord. Bien reçu.

J'ai une dernière chose. Dans le passé, en vue d'améliorer la loi, on a notamment recommandé d'ouvrir la liste des actes répréhensibles et la liste des représailles. Que diriez-vous de cela?

M. Carl Trottier: Si la liste des actes répréhensibles est ouverte, nous allons avoir un problème, et c'est qu'il y a d'autres recours pour des éléments de ces listes ouvertes — des éléments qui feraient partie de cela — et il y aurait des conflits avec la loi. Il est donc important d'essayer de ne traiter que des éléments qui ne sont pas déjà couverts par d'autres recours.

C'est ce que je répondrais à cela. Cependant, les points de vue du Comité sur cela sont bienvenus, ainsi que les recommandations du Comité.

• (0945)

Mme Brenda Shanahan: Merci beaucoup.

Pouvez-vous nous parler de la question des représailles, alors? Je pense que sur ce plan, nous n'avons pas conceptualisé certaines choses qui pourraient arriver, par exemple, à une personne qui subit des représailles sans avoir pour commencer dénoncé un acte répréhensible, mais qui se retrouve au beau milieu de feux croisés.

M. Carl Trottier: C'est un peu différent, dans ce cas. Si j'ai bien compris votre deuxième question, vous voulez savoir s'il est possible d'étendre la portée de ce qu'on entend par « représailles ». La définition est en ce moment très générale. Elle englobe à peu près tout ce qui est possible.

Si j'ai bien compris votre troisième question, vous voulez savoir ce qui arrive quand une personne n'est pas l'auteur d'actes répréhensibles, mais qu'elle est...

Mme Brenda Shanahan: Le dénonciateur.

M. Carl Trottier: Désolé. La personne n'est pas le dénonciateur, mais subit des représailles.

Mme Mary Anne Stevens: C'est cela. En ce moment, la loi ne protège pas une personne qui n'a pas fait la dénonciation ou qui n'est pas témoin dans le processus. Donc, si quelqu'un croit à tort que vous l'avez dénoncé et vous fait subir des représailles, la loi ne vous protège pas.

M. Carl Trottier: Encore là, nous aimerions les points de vue du Comité à ce sujet aussi.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Weir, vous avez trois minutes.

M. Erin Weir: Monsieur Trottier, vous avez dit que le Conseil du Trésor a réalisé une comparaison du régime de dénonciation du Canada avec ceux d'autres pays. Je me demande si c'est un document que vous pourriez soumettre au Comité.

M. Carl Trottier: Oui, nous pouvons le faire.

M. Erin Weir: Nous serions ravis de l'avoir.

M. Carl Trottier: On me dit qu'il remonte à deux ou trois ans.

M. Erin Weir: D'accord.

Nous avons beaucoup discuté de la protection que la loi assure aux dénonciateurs contre les représailles, et en pratique il peut être très difficile pour un dénonciateur de prouver qu'une mesure disciplinaire ou l'absence de promotion sont des formes de représailles à la suite d'une dénonciation. Pensez-vous qu'il serait sensé, à un moment donné au cours du processus, de renverser le fardeau et d'exiger du gouvernement, en tant qu'employeur, de prouver que la mesure n'était pas une forme de représailles?

Mme Mary Anne Stevens: Nous savons que c'est une recommandation de la commission Gomery et que certains autres intervenants la soutiennent. Nous aimerions entendre les opinions du Comité à ce sujet.

M. Erin Weir: Il semble que cela se soit révélé efficace dans d'autres pays.

M. Carl Trottier: Encore une fois, nous n'avons aucune expérience de son application. Comme je l'ai dit, nous avons appliqué la loi telle qu'elle nous a été donnée. Nous aimerions obtenir des lignes directrices de la part du Comité à ce sujet, si le Comité souhaite envisager de tels changements.

M. Erin Weir: Pensez-vous que c'est faisable et qu'il vaut vraiment la peine d'envisager cela?

M. Carl Trottier: Je vous crois quand vous dites que d'autres pays le font. La faisabilité devrait alors être mesurée en fonction du succès qu'ils ont.

M. Erin Weir: C'est bon. Pouvez-vous nous dire pourquoi on n'a pas prévu l'inversion du fardeau de la preuve, même si, comme vous le dites, la commission Gomery le recommandait?

M. Carl Trottier: Rappelez-vous que ce n'est pas nous qui décidons; c'est le Parlement. S'il y a une raison pour laquelle, à ce moment-là...

Mme Mary Anne Stevens: C'est le premier examen de la loi depuis sa création en 2007.

M. Erin Weir: C'est la question que je vous ai initialement posée. Pourquoi a-t-il fallu autant de temps pour que cet examen se fasse? Je suis content que nous l'entreprenions maintenant.

Le président: Merci beaucoup.

Mesdames et messieurs, il nous reste du temps avant que la séance soit suspendue et que nous passions aux travaux du Comité. Nous pouvons faire une autre série de sept minutes, et nous regarderons où nous en sommes après cela. Nous commençons par M. Whalen, pour sept minutes.

M. Nick Whalen (St. John's-Est, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie tous les deux d'être là. J'aimerais revenir rapidement sur l'idée des définitions ouvertes ou fermées des représailles et des actes répréhensibles.

Vous dites que, d'après vous, la définition des actes répréhensibles est assez générale, mais personnellement, je trouve que cela ressemble beaucoup à une énumération des risques de menaces. Est-ce qu'il est arrivé que des gens vous disent être victimes de représailles, mais que vous ayez estimé que malgré un geste négatif posé à leur égard, cela ne correspondait pas à la définition, de sorte que vous n'avez pas poursuivi le dossier?

• (0950)

M. Carl Trottier: C'est une excellente question, mais ces gens ne s'adressent jamais à nous. Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines ne reçoit jamais de plaintes, et nous ne sommes donc pas en mesure de répondre à cela. Je vous demanderais de garder cette question pour les hauts gestionnaires, s'ils viennent — étant donné que les employés s'adressent à eux —, ou pour le commissaire.

M. Nick Whalen: Donc, même si vous êtes le groupeur, en quelque sorte, de toute l'information provenant des divers ministères, vous ne seriez pas en mesure de...

M. Carl Trottier: Nous cumulons les résultats. Cependant, en première ligne, l'information se rend au superviseur direct, au gestionnaire principal du ministère ou au bureau du commissaire. À ce moment-là, ils voient ce que vous avez demandé et déterminent si c'est admissible. Malheureusement, nous ne voyons pas cela à l'origine.

M. Nick Whalen: Selon l'information fournie dans les rapports annuels du commissaire à l'intégrité, les chiffres ne semblent pas élevés. Cependant, étant donné que chacun des chefs de direction des ministères a son propre processus interne comme l'exige la loi, est-ce que votre ministère réunit toute cette information pour que nous ayons une meilleure idée de la mesure des allégations de gestes répréhensibles au sein de la fonction publique fédérale? Nous ne voyons que ce qui est très inacceptable, dans les cas où des personnes ont peur de se prévaloir de leur propre processus interne, ce qui les pousse à s'adresser directement au commissaire à l'intégrité.

Qu'en est-il de tous les processus internes liés à des allégations d'actes répréhensibles qui se déroulent normalement, de la façon dont nous l'espérons, au sein des ministères eux-mêmes? Est-ce que le Conseil du Trésor et le bureau des ressources humaines recueillent toute cette information auprès des cadres individuels?

M. Carl Trottier: Oui.

L'information dont il est question pendant la présente audience et que j'ai mentionnée précédemment est, en fait, l'information qui vient de tous les ministères et de tous les cadres supérieurs. C'est l'ensemble du contexte de ce qui se passe du côté des actes répréhensibles.

M. Nick Whalen: Je vais donc revenir à ma question d'avant. Est-ce que vous établissez le nombre de cas de représailles et d'allégations de représailles?

Vous avez dit ne pas avoir cette information, mais maintenant, vous dites que vous avez toute l'information. Combien d'allégations de représailles sont faites à l'interne, au sein des organisations, plutôt qu'au commissaire à l'intégrité? Quels sont ces nombres, et à quelle fréquence des gens glissent-ils entre les mailles parce que la définition de « représailles » est trop étroite?

M. Carl Trottier: Les allégations de représailles vont uniquement au commissaire.

Encore une fois, nous avons les actes répréhensibles, mais les représailles sont acheminées au commissaire uniquement. Ce sera une excellente question pour le commissaire, et je suis sûr qu'il sera mieux en mesure d'y répondre.

M. Nick Whalen: D'accord. Donc, pour la définition de « représailles », vous avez des chiffres pour les cas où quelqu'un pense qu'il y a un acte répréhensible sans que ce soit vraiment le cas, à l'interne, au bas de l'échelle.

M. Carl Trottier: Nous devons en quelque sorte faire une extrapolation à partir du nombre total de divulgations que nous traitons par rapport au nombre de celles que nous recevons. Comme vous pouvez le constater, les chiffres baissent considérablement. La différence peut être attribuable au fait qu'il y a des dossiers qui sont traités dans le cadre d'un autre processus parce que l'on a jugé qu'il n'y avait pas eu d'actes répréhensibles ou, comme Mary Anne l'indiquait, aux cas où des explications sont fournies au dénonciateur pour lui faire comprendre qu'aucun acte répréhensible n'a été commis.

C'est une situation qui se produit assez fréquemment, et c'est une très bonne chose. L'employé peut ainsi retrouver le sommeil. Il sait que les actes dont il a été témoin ne sont pas répréhensibles et il se sent mieux. C'est l'un des grands bénéfices de cette loi.

M. Nick Whalen: À quelle étape de ce processus la personne accusée d'avoir commis des actes répréhensibles peut-elle se défendre? Comment les principes d'équité procédurale s'appliquent-ils lorsqu'une personne fait l'objet d'allégations semblables?

M. Carl Trottier: Je vais demander à Mary Anne de vous répondre à ce sujet.

Mme Mary Anne Stevens: Pendant l'enquête, on demande à la personne visée de fournir différents renseignements. À la fin de l'enquête, un rapport écrit est produit pour résumer tous ces renseignements. La personne peut alors prendre connaissance du rapport et indiquer si elle estime que les faits sont rapportés avec exactitude.

M. Nick Whalen: Un fonctionnaire victime de fausses allégations doit-il formuler une plainte ou faire une démarche de la sorte pour obtenir la protection de la loi et éviter de subir des représailles qui ne seraient pas justifiées? Doit-il devenir lui-même dénonciateur? Doit-il porter plainte en vertu de la loi pour éviter les risques de représailles pouvant découler de fausses accusations?

• (0955)

M. Carl Trottier: Désolé, mais j'ai un peu perdu le fil au milieu de votre question.

M. Nick Whalen: Disons que la partie A fait une dénonciation en accusant la partie B d'avoir commis des actes répréhensibles. Ce n'est pas le cas, mais la partie B se retrouve tout de même sur la sellette au sein de l'organisation. La partie B — et il est possible que ce soit deux personnes du même niveau — doit-elle alors dénoncer la divulgation erronée de la partie A afin d'éviter tout risque de représailles?

M. Carl Trottier: Il serait difficile pour la partie B de prétendre que des actes répréhensibles ont été commis, car cela ne correspondrait pas du tout à la définition qui est utilisée. La confidentialité garantie dans le cadre de ce programme suffirait sans doute à protéger la partie B dès qu'il serait établi qu'elle n'a rien fait de répréhensible. Il y aurait bien évidemment certaines mesures à prendre à l'interne comme il se doit, mais cela ne se traduirait pas par de nouvelles accusations d'actes répréhensibles à l'encontre d'un employé qui a dénoncé par erreur... Des erreurs sont toujours possibles; nous ne pouvons pas le nier.

M. Nick Whalen: Prenons alors l'exemple d'une autre situation où il y a des allégations d'actes répréhensibles et des mesures de représailles sont prises contre la mauvaise personne. Peut-être que Mme Stevens pourrait nous expliquer comment on peut protéger des employés qui, bien qu'ils n'aient rien fait de répréhensible, sont malencontreusement victimes de mesures de représailles.

Le président: L'explication sera peut-être pour une autre fois, car vos sept minutes sont écoulées.

Nous passons à M. Clarke.

[Français]

Monsieur Clarke, vous disposez de sept minutes.

M. Alupa Clarke: Merci, monsieur le président.

Avez-vous le rapport de 2015-2016? À la deuxième page, il y a un tableau présentant les activités de divulgation. Sérieusement, je n'y comprends absolument rien. Donc, j'aimerais réellement que vous m'expliquiez plusieurs choses.

[Traduction]

Je pense que c'est important.

[Français]

J'aimerais que vous m'aidiez à comprendre les quatre éléments suivants.

Il y a d'abord le nombre total de divulgations traitées...

M. Carl Trottier: Je m'excuse de vous interrompre, mais je ne sais pas à quel rapport vous faites référence. Je ne suis pas sûr d'en avoir une copie.

M. Alupa Clarke: Je parle du rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles de 2015-2016. Je peux vous montrer la feuille, si vous le voulez. J'ai mis un point d'interrogation aux quatre endroits où je ne comprends pas.

M. Carl Trottier: C'est le rapport du Secrétariat; très bien.

En réponse à votre première question, lorsqu'il est question du nombre total de divulgations traitées, il s'agit du nombre total de divulgations reçues et traitées, qu'elles soient fondées ou pas. Elles sont tout simplement reçues et traitées. Cela ne fait pas référence au fait qu'on y ait donné suite ou non. En 2015, il y en a eu 385.

Ensuite, sous ce chiffre, il y a...

M. Alupa Clarke: Un instant, je vous prie. À cet égard, on voit que ce chiffre oscille presque toujours entre 300 et 400, ou qu'il se situe un peu sous la barre des 300. Pourquoi le chiffre est-il similaire d'une année à l'autre?

M. Carl Trottier: Cela indique une certaine constance. C'est ce que j'essayais d'expliquer plus tôt. C'est l'un de nos indicateurs. Si ce chiffre allait toujours en augmentant ou toujours en diminuant, cela indiquerait que quelque chose ne va pas.

M. Alupa Clarke: Je comprends.

M. Carl Trottier: Le système est à ce point vaste qu'il devrait y avoir une constante dans les mesures. Nous sommes rassurés quand nous voyons une constante semblable. Cela varie de 287 à 385.

Votre voulez des explications aussi sur les divulgations reçues auxquelles on n'a pas donné suite. Cela comprend les cas où on a déterminé que cela n'était pas conforme à la définition, de même que les cas où l'employé était finalement satisfait des explications données.

• (1000)

M. Alupa Clarke: Par exemple, pour 2015-2016, les 124 divulgations reçues auxquelles on n'a pas donné suite sont comprises dans les 385 divulgations traitées, n'est-ce pas?

M. Carl Trottier: Oui, c'est un sous-facteur du chiffre.

En ce qui a trait aux divulgations reçues qui ont mené à la constatation d'un acte répréhensible, il s'agit des cas où le ministère a rendu une décision qui a été appuyée.

M. Alupa Clarke: Si on remonte jusqu'en 2011, on voit qu'il y a eu une centaine de cas pour lesquels le ministère a constaté qu'il y avait eu un acte répréhensible.

M. Carl Trottier: C'est le total, pour toutes les années.

M. Alupa Clarke: Sur cette centaine de cas, sept sont actuellement étudiés par le tribunal. Est-ce exact?

La semaine dernière, on m'a dit que sept cas étaient étudiés par le tribunal. Je sais que c'est le même chiffre, mais il n'y a pas de rapport entre les deux, n'est-ce pas?

M. Carl Trottier: C'est effectivement une coïncidence que cela se chiffre à sept dans les deux circonstances.

M. Alupa Clarke: Je le sais, mais justement...

M. Carl Trottier: Ici, ce sont les sept cas où on a déterminé qu'il y avait eu un acte répréhensible.

M. Alupa Clarke: D'accord.

Toutefois, est-il exact de dire que les sept cas qui sont devant le tribunal en ce moment font partie de ces quelque 100 cas répertoriés depuis cinq ans?

M. Carl Trottier: Effectivement, ils font partie du nombre total.

M. Alupa Clarke: D'accord, c'est parfait. C'est ce que je voulais savoir.

M. Carl Trottier: En fait, ce n'est pas nécessairement le cas. Il se pourrait qu'il s'agisse de cas qui ont été soumis directement au commissaire.

M. Alupa Clarke: Ah oui? D'accord.

M. Carl Trottier: Il est donc possible qu'ils ne soient pas compris dans ce chiffre.

M. Alupa Clarke: Pourquoi alors n'y aurait-il pas, dans le tableau, une catégorie indiquant le nombre de cas qui se sont rendus jusqu'au tribunal?

M. Carl Trottier: C'est notre rapport à nous. Le commissaire a aussi son rapport. Il faut vraiment analyser les deux rapports pour avoir la vue d'ensemble de ce qui se passe.

M. Alupa Clarke: D'accord. Je comprends.

M. Carl Trottier: Vous vouliez des éclaircissements également sur le nombre d'organisations qui n'ont pas divulgué l'information dans les 60 jours suivant la constatation d'un acte répréhensible.

M. Alupa Clarke: En fait, je voulais savoir pourquoi. Dans le fond, cela veut dire qu'elles n'ont pas suivi la Loi à la lettre. Est-ce bien ce que cela veut dire?

M. Carl Trottier: C'est qu'elles n'ont pas respecté le délai de 60 jours décrit par la Loi.

M. Alupa Clarke: Qu'arrive-t-il à ce moment-là?

M. Carl Trottier: À vrai dire, la Loi édicte que les organisations doivent fournir l'information d'une façon prompte et efficace. La Loi ne précise pas un délai de 60 jours. Nous nous sommes fixé pour objectif général de respecter le délai de 60 jours. C'est notre mesure pour déterminer ce qui constitue un délai efficace.

M. Alupa Clarke: Je comprends.

J'ai une dernière question.

Revenons aux divulgations qui ont mené à la constatation d'un acte répréhensible, qui sont environ au nombre de 100. Est-ce possible de savoir qui sont ces 100 individus?

M. Carl Trottier: Pouvez-vous me répéter la question, s'il vous plaît? Je cherche l'information.

M. Alupa Clarke: L'information se trouve dans le tableau, dans la catégorie « Divulgations reçues qui ont mené à la constatation d'un acte répréhensible ». Environ 100 divulgateurs ont divulgué une information qui a mené à la constatation d'un acte répréhensible. Peut-on connaître ces 100 divulgateurs?

Je sais qu'ils sont protégés, mais comme députés membres du Comité, pourrions-nous savoir qui sont ces divulgateurs, afin de pouvoir les questionner sur la façon dont ils ont vécu l'expérience et si, dans leur cas, le processus était adéquat?

M. Carl Trottier: Malheureusement, la Loi s'applique aussi pour protéger ces gens.

M. Alupa Clarke: Vous voulez donc dire qu'un comité parlementaire n'aurait pas le droit de demander à rencontrer les divulgateurs. Est-ce exact?

Je demande cela en toute bonne foi.

M. Carl Trottier: Je vous réponds en toute bonne foi aussi.

La Loi ne fait pas exception pour un comité parlementaire. La Loi assure vraiment la confidentialité absolue.

Toutefois, cela ne me dérange pas de revenir devant ce comité cinq ou dix fois pour répondre à toutes vos questions.

M. Alupa Clarke: Je comprends.

M. Carl Trottier: Cela dit, ce sujet me donne un peu de souci.

M. Alupa Clarke: Merci.

[Traduction]

Le président: Malheureusement, vous n'avez plus de temps.

Monsieur Weir.

M. Erin Weir: J'aimerais revenir à l'objectif de la loi: encourager les fonctionnaires qui sont témoins d'actes répréhensibles à ne pas hésiter à les dénoncer. Je crois parler au nom de tous les membres du Comité en vous disant que j'arrive difficilement à comprendre comment il se fait que si peu de gens ont eu recours aux processus établis par la loi. Il semblerait qu'il y en ait au maximum quelques centaines qui ont tenté de se prévaloir des mesures prévues, et que seulement une poignée de ces cas se sont retrouvés devant le Tribunal. Les chiffres nous amènent à nous demander si le processus est vraiment accessible et incitatif pour les éventuels dénonciateurs.

Monsieur Trottier, je crois que vous avez répondu à ce sujet qu'il existait de nombreux autres processus vers lesquels les dénonciateurs ou les personnes estimant que des actes répréhensibles ont été commis peuvent se tourner, qu'il s'agisse du commissaire à l'intégrité de la fonction publique ou du Tribunal. Je me demandais si vous pouviez nous donner une idée du nombre de fonctionnaires qui ont recours à ces autres processus.

● (1005)

M. Carl Trottier: Désolé, mais je n'ai pas de données à ce sujet. Je pense qu'il serait très difficile de les compiler, car elles sont conservées par les différents ministères responsables dans le cadre de leurs processus internes respectifs. Je ne peux donc malheureusement pas vous fournir cette information. J'aimerais beaucoup pouvoir acquiescer à cette requête du Comité, mais je crois qu'il serait très difficile d'obtenir ces renseignements. C'est un processus continu dans le cadre duquel des griefs sont déposés quotidienne-

ment sur une variété de sujets, et chaque ministère gère le tout à l'interne.

M. Erin Weir: Il serait très intéressant d'avoir une idée générale du nombre de personnes qui choisissent de dénoncer des actes répréhensibles pour voir s'il y a encore des gens qui craignent de le faire ou bien, comme vous le laissez entendre, s'il y en a qui utilisent d'autres tribunes à cette fin.

Je me dis qu'il serait possible pour le Conseil du Trésor de compiler certaines données à ce sujet en ajoutant à son enquête sur le harcèlement en milieu de travail quelques questions à propos de la dénonciation afin de déterminer si le harcèlement est une forme de représailles à la suite d'une dénonciation.

M. Carl Trottier: Notre sondage auprès des fonctionnaires fédéraux comporte déjà certaines questions sur le harcèlement et la discrimination, et nous allons de l'avant avec une enquête annuelle qui a été entreprise récemment. Elle portera sur la santé mentale, le harcèlement et la discrimination. On y traitera également de toutes sortes de questions liées au mieux-être en milieu de travail. Nous aurons ainsi une bonne idée de la manière dont les choses se passent pour nos employés.

Pour revenir à votre question précédente...

M. Erin Weir: Désolé, mais pouvez-vous me dire si le sondage permet de savoir si le harcèlement a été causé par une dénonciation ou s'il est perçu comme tel?

M. Carl Trottier: Non. Vous comprenez sans nul doute que ce genre de sondage vise à obtenir un portrait général de la situation.

M. Erin Weir: Certainement.

M. Carl Trottier: Il y a de nombreuses questions. On demande notamment aux fonctionnaires s'ils ont été victimes de harcèlement et, le cas échéant, de la part de qui. Est-ce un supérieur, un collègue ou quelqu'un d'autre? Nous obtenons ce genre de renseignements, mais nous n'essayons pas de faire la corrélation que vous cherchez avec les actes répréhensibles.

Pour revenir à votre question précédente, je dois toutefois vous dire qu'il peut y avoir une foule de griefs qui n'ont absolument rien à voir, de près ou de loin, avec des actes répréhensibles. Ils peuvent concerner la paye ou une demande de remboursement de frais de déplacement. Ces griefs touchent toutes sortes de sujets qui ne sont aucunement reliés à des actes répréhensibles. Je dirais que c'est le cas de la majorité des requêtes et que ces chiffres ne permettent donc pas de savoir dans quelle mesure il y a des actes répréhensibles qui ne sont pas dénoncés. Je ne crois pas que ce soit un outil qui pourrait vous servir à cette fin.

M. Erin Weir: Je ne voulais certes pas laisser entendre que tous les griefs déposés étaient liés à des actes répréhensibles, mais c'est justement pour cette raison que je voulais savoir s'il y avait moyen d'évaluer cette proportion, car il serait vraiment intéressant de connaître le nombre de griefs en lien avec un acte répréhensible et de déterminer si les fonctionnaires ont recours, comme vous l'avez mentionné, à d'autres processus, plutôt qu'à ceux établis expressément par la loi.

M. Carl Trottier: J'ai une dernière réponse à vous donner. Écoutez bien ce qu'on peut lire ici: la contravention d'une loi fédérale ou d'une loi des provinces ou des territoires canadiens. Ce n'est pas une mince affaire. C'est quelque chose de grave, il faut espérer que les fonctionnaires seront peu nombreux à contrevenir à ces lois.

L'usage abusif des fonds ou des biens publics est aussi un délit majeur. Comme vous pouvez le constater, cette loi vise des actes très répréhensibles. Il devrait être plutôt rare dans la fonction publique qu'il y ait des cas graves de mauvaise gestion ou qu'un fonctionnaire cause sciemment un risque important pour la vie, la santé ou la sécurité. Ce sont des gestes lourds de conséquences qui devraient être plutôt rares au sein de la fonction publique.

Il y a aussi le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible, et je serais bien étonné qu'il y ait des dizaines de milliers de cas semblables, car il y aurait sinon quelque chose qui ne tourne vraiment pas rond.

Compte tenu de la gravité des agissements pouvant être assimilés à un acte répréhensible, je trouve acceptable qu'il n'y ait que de 200 à 300 cas au total parmi nos quelque 400 000 fonctionnaires.

M. Erin Weir: Je comprends, et c'est un peu délicat. Dans un monde idéal, il n'y en aurait aucun. Aucun acte répréhensible ne serait commis. Ce processus deviendrait tout simplement inutile.

M. Carl Trotter: Tout à fait.

●(1010)

M. Erin Weir: Je crois toutefois que nous avons tous l'impression que, parmi les quelque 400 000 fonctionnaires, il y en a sans doute plus que quelques centaines qui ont eu connaissance d'actes répréhensibles et qui veulent avoir accès à un processus leur permettant de les dénoncer. Je pense que c'est un peu la perspective des membres de notre comité.

M. Carl Trotter: Oui.

Le président: Madame Ratansi.

Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.): Je vais partager mon temps avec M. Whalen.

Merci de votre présence aujourd'hui. J'ai une brève question pour vous. Du point de vue de la gouvernance, estimez-vous que les mécanismes de signalement et de traitement des griefs fonctionnent bien?

M. Carl Trotter: Pour le signalement et...?

Mme Yasmin Ratansi: Je parle des griefs. Est-ce que le processus en place pour signaler une situation et déposer un grief fonctionne bien, ou souhaiteriez-vous que des améliorations y soient apportées?

M. Carl Trotter: Je vais essayer de vous répondre brièvement avant de passer la parole à Mary Anne, car il y a différents enjeux à considérer.

Lorsque des mesures disciplinaires doivent être prises à la suite d'un acte répréhensible, il faut entreprendre un nouveau processus de grief lié aux relations de travail pour pouvoir faire le nécessaire. La situation actuelle est un peu bancal, et je n'ai pas de solution quant aux correctifs à apporter. Il serait bon que le Comité se penche sur la question pour voir si le fonctionnement est optimal.

Pour l'instant, nous nous arrangeons pour que cela fonctionne. Une fois un dossier complété, nous amorçons un nouveau processus avec transmission de toute l'information. Il faut alors recommencer depuis le début. Je ne suis pas certain que ce soit la façon la plus efficace de travailler, mais nous n'avons pas vraiment d'autre choix dans l'état actuel des choses.

Mme Yasmin Ratansi: Voudriez-vous que le processus soit rationalisé? Si je porte plainte, vous l'enregistrez une fois pour toutes et je n'ai plus à répéter mon histoire. Le dossier passe à l'étape suivante et va jusqu'au grief. Il y a un problème de doublement des efforts, n'est-ce pas?

M. Carl Trotter: Oui.

Mme Yasmin Ratansi: Aviez-vous quelque chose à ajouter?

M. Carl Trotter: Non.

Mme Yasmin Ratansi: Je me pose certaines questions en consultant l'annexe. Si vous regardez le nombre de plaintes pour 2015-2016... Je pense que vous avez cette annexe sous les yeux...

M. Carl Trotter: Oui.

Mme Yasmin Ratansi: L'Agence des services frontaliers du Canada a reçu 93 plaintes, dont 7 seulement auxquelles on a donné suite et 70 auxquelles on n'a pas donné suite. Des mesures ont donc été prises pour moins de 10 % des plaintes reçues.

Lorsque l'Agence vous présente ces chiffres dans votre rôle de gouvernance, avez-vous l'impression que les choses se passent bien, ou croyez-vous qu'il y aurait lieu d'améliorer les mécanismes ou les processus d'examen en place?

M. Carl Trotter: Je dois d'abord vous dire que nous n'avons pas accès au document que vous avez sous les yeux.

Mme Yasmin Ratansi: Non? C'est pourtant un document du Conseil du Trésor.

M. Carl Trotter: J'ai seulement...

Mme Yasmin Ratansi: Je vais vous donner le mien.

M. Carl Trotter: Je pense pouvoir répondre à votre question de toute manière. Vous dites qu'il y a eu un grand nombre de divulgations, mais que l'on n'y a donné suite seulement dans quelques cas. Je vous répète que les plaintes qui sont déposées peuvent ensuite être dirigées vers d'autres mécanismes. Le nombre de celles auxquelles on a donné suite s'en trouve réduit d'autant. Dans certaines situations, aucune mesure corrective ne peut être prise.

Mme Yasmin Ratansi: Par exemple...?

●(1015)

M. Carl Trotter: Il est possible que l'employé ou le gestionnaire ne travaille plus pour l'organisation. La situation peut s'être réglée d'elle-même. Il n'y a peut-être plus de liens avec l'expert-conseil fautif. Il y a toutes sortes de possibilités.

Il est également possible que des éclaircissements aient été apportés pour régler la situation. Il y a de nombreux cas qui peuvent se présenter, mais je ne pourrais pas vous fournir un exemple précis. Bien souvent, les discussions entre gestionnaires et employés permettent de régler le différend sans que des mesures correctives ne soient consignées dans des rapports.

Mme Yasmin Ratansi: D'accord. Je laisse la parole à M. Whalen.

M. Nick Whalen: Madame Stevens, j'aimerais que vous tentiez de répondre à nouveau à la question que j'ai posée tout à l'heure. Je vais essayer de la reformuler. Nous discutons des amendements pouvant être apportés à la loi de telle sorte qu'elle puisse protéger les personnes qui sont injustement victimes de représailles même si elles n'ont rien eu à voir avec la dénonciation. Comment la loi pourrait-elle protéger ces gens-là également?

Mme Mary Anne Stevens: La loi permet actuellement de protéger tous ceux qui font une divulgation protégée ou qui participent à une enquête à titre de témoins. La protection pourrait être étendue à quiconque est considéré à tort comme étant un dénonciateur.

M. Nick Whalen: Alors, il faudrait modifier la définition des personnes faisant l'objet de représailles pour inclure aussi ces gens-là. C'est ce que vous...

Mme Mary Anne Stevens: Oui.

M. Nick Whalen: Je ne sais pas si notre greffier peut s'en rappeler. Je ne crois malheureusement pas que ce soit la question que j'ai posée précédemment. J'aurais dû la noter.

Monsieur Trottier, vous indiquez dans votre déclaration préliminaire que la plupart des sociétés d'État sont visées par la loi. Lesquelles ne le sont pas? Croyez-vous qu'elles devraient l'être également?

M. Carl Trottier: Nous n'avons pas en main la liste des sociétés d'État qui sont visées par la loi, mais nous pourrions vous la transmettre ultérieurement, si cela convient au Comité.

M. Nick Whalen: Je dirais que nous serions davantage intéressés de savoir lesquelles ne le sont pas...

M. Carl Trottier: Aucun problème. Nous allons vous fournir une liste des sociétés d'État qui ne sont pas visées par la loi.

M. Nick Whalen: ... en précisant si l'organisation souhaiterait ou non être assujettie à la loi.

M. Carl Trottier: D'accord.

M. Nick Whalen: Cela nécessiterait un changement.

Je veux revenir aux questions posées par Mme Ratansi concernant les 93 divulgations à l'Agence des services frontaliers du Canada. Dans ce tableau tiré du rapport de 2015-2016, le tiers des divulgations et 60 % de celles auxquelles on n'a pas donné suite concernaient l'Agence des services frontaliers du Canada. Existe-t-il au sein de cette organisation une situation particulière à laquelle un comité comme le nôtre devrait s'intéresser? C'est tout simplement qu'elle se démarque nettement dans les données pour 2015-2016.

M. Carl Trottier: Nous ne savons pas exactement comment expliquer ces résultats. Il serait bon de poser la question aux gens de l'Agence. Ce sont les chiffres compilés à l'interne.

M. Nick Whalen: D'accord, mais c'est vous qui recevez ces rapports. Il y a vraiment un écart marqué. L'Agence compte pour le tiers de l'ensemble des activités. N'avez-vous pas fait enquête pour chercher à savoir pour quelles raisons le tiers de toutes les activités

gouvernementales dans le cadre de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles provenait de cette agence?

M. Carl Trottier: Non, nous n'avons pas cherché à le savoir. Il y a toujours des écarts, et c'est un exemple d'une telle variation. Je vous encourage vraiment à poser la question à l'organisation qui a compilé ces chiffres.

M. Nick Whalen: Lorsque votre ministère...

Le président: Avant de remercier nos témoins, je veux invoquer la prérogative de la présidence pour poser moi-même une question. Je n'abuse pas de ce privilège; il est rare que je pose des questions. J'aimerais que l'on revienne à ce que M. Whalen disait au départ.

Je suis curieux de savoir, même si je ne pense pas que cela se produise très souvent. Supposons que l'employé A porte plainte contre l'employé B et que celui-ci est complètement innocenté à la suite de l'enquête. L'employé B peut toutefois avoir l'impression que les accusations ont été portées délibérément de façon malicieuse et constituent en fait une forme de harcèlement. Est-ce que l'employé B a des recours en pareil cas?

M. Carl Trottier: Si l'employé croit qu'il y a harcèlement, il peut déposer un grief via le processus habituel et tous les éléments seront pris en considération, y compris les circonstances ayant mené à la divulgation initiale, pour qu'une décision soit prise au niveau ministériel.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Trottier, madame Stevens, nous vous remercions d'avoir bien voulu comparaître devant nous aujourd'hui. Vous nous avez apporté une aide précieuse en nous fournissant beaucoup d'information. Je vous remercie tout particulièrement de nous avoir signalé que certaines des questions posées par les membres du Comité devraient plutôt être adressées au commissaire à l'intégrité ou aux représentants du Tribunal. Nous ne manquerons pas de le faire lorsque ces gens-là comparaitront sous peu devant nous.

Nous allons interrompre la séance quelques instants, le temps que nos témoins quittent la salle, après quoi nous discuterons à huis clos des travaux du Comité.

[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>