



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 071 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 16 février 2017

—
Président

M. Tom Lukiwski

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le jeudi 16 février 2017

• (0845)

[Traduction]

Le président (M. Tom Lukiwski (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC)): Chers collègues, je pense que nous allons commencer, même si c'est avec une minute ou deux d'avance sur l'horaire, parce que nous avons un programme très chargé aujourd'hui et que je souhaite maximiser le temps qui nous est alloué.

Avant de présenter nos témoins et de leur céder la parole pour leurs remarques liminaires, j'ai deux ou trois choses à mentionner concernant le déroulement de la séance.

Comme nous allons accueillir plusieurs témoins en deux groupes au moins, qui disposeront d'une heure chacun, nous aurons tout juste assez de temps pour faire des tours de table de sept minutes par groupe. Nous voilà prévenus. Nous devons peut-être même écourter la durée accordée au second groupe, parce que j'aimerais réserver 15 minutes à la fin de cette séance pour parler des travaux futurs du Comité et des témoins que nous comptons accueillir ensuite. Nous allons devoir prendre quelques décisions à cet égard.

Deux possibilités s'offrent à nous: nous pouvons limiter la durée des témoignages et des questions ou nous pouvons prolonger cette séance de 10 ou 15 minutes. Nous déciderons en cours de route.

Cette brève présentation étant terminée, je souhaite la bienvenue à nos témoins. Nous entamons la 71^e séance du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires pour l'examen de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Sans plus attendre, nous accueillons, du ministère de la Défense nationale, M. Manchanda. Avez-vous une déclaration liminaire à faire, monsieur? Vous avez la parole.

J'invite les témoins à limiter leurs interventions à 10 minutes, voire moins si possible. Nous l'apprécierions beaucoup.

Allez-y, monsieur.

M. Amipal Manchanda (sous-ministre adjoint, Services d'examen, ministère de la Défense nationale): Merci.

Monsieur le président, mesdames et messieurs les députés, je vous remercie beaucoup de m'avoir invité ce matin.

J'ai le plaisir de vous parler aujourd'hui de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles telle qu'elle s'applique au sein du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes.

Je suis l'agent supérieur chargé de recevoir et de traiter les divulgations d'actes répréhensibles au sein du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes.

Avant de vous parler de la Loi et de vous exposer le point de vue de mon organisation, j'aimerais vous présenter rapidement mes responsabilités au sein de celle-ci.

Premièrement, dans mon rôle de sous-ministre adjoint, Services d'examen, je suis chargé de fournir au sous-ministre et au chef d'état-major de la défense des services d'assurance sur la pertinence des contrôles internes du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes, les processus de gouvernance et de responsabilisation, les pratiques de gestion des risques, la conformité avec la législation, les règlements et les politiques du gouvernement, ainsi que l'efficacité des programmes. Il importe de noter que mon rôle est indépendant et que je relève directement du sous-ministre et du chef d'état-major de la défense.

[Français]

Je m'acquitte de mes responsabilités en mettant en oeuvre des programmes professionnels de vérification et d'évaluation interne; en réalisant des enquêtes et des examens spéciaux, y compris ceux liés à la divulgation interne; en menant des activités de prévention et de sensibilisation, et en assurant la gestion du Programme d'éthique de la Défense. Mon bureau est également le point de contact officiel du ministre avec le Bureau du vérificateur général.

[Traduction]

Je possède un accès sans restriction à tous les renseignements au sein du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes et, conformément à ma fonction indépendante, je ne gère aucun domaine de programme opérationnel directement.

Les Canadiens sont en droit de s'attendre à ce que les employés des Forces armées canadiennes et tous les fonctionnaires se comportent de manière éthique et respectent leurs obligations légales. Pour encourager et appuyer ces valeurs, nous nous sommes engagés à fournir à tous les employés un environnement qui leur permet de soulever honnêtement et ouvertement des préoccupations sans crainte de représailles, conformément à la Loi.

Comme le savent les membres de ce comité, la législation a pour but d'encourager les fonctionnaires fédéraux à se manifester s'ils ont des raisons de croire que des actes répréhensibles ont été commis. Elle fournit des directives claires aux fonctionnaires sur les différentes manières de traiter et de signaler les actes répréhensibles.

La Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles interdit les représailles à l'encontre d'un fonctionnaire qui a fait une divulgation protégée de bonne foi ou qui a participé à une enquête. Elle assure aussi l'application d'un processus équitable et objectif envers les personnes accusées d'avoir commis un acte répréhensible.

Nous avons mis en oeuvre le Processus de divulgation des Forces canadiennes qui prévoit la divulgation d'actes répréhensibles commis par un membre des Forces armées canadiennes afin de se conformer à l'article 52 de la Loi. Cet article exige que les Forces armées canadiennes établissent des procédures pour la divulgation des actes répréhensibles, notamment pour la protection des personnes qui divulguent de tels actes, et que ces procédures soient jugées par le Conseil du Trésor comme étant comparables à celles établies en vertu de la Loi.

Le régime de divulgation interne des Forces armées canadiennes repose sur les mêmes principes que la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles et comprend ce qui suit.

Ce qui constitue un acte répréhensible est défini. Il existe un processus de divulgation d'actes répréhensibles avec des procédures établies. Un agent supérieur, remplissant le rôle que j'occupe, fait l'objet d'une désignation. Je souligne encore une fois que je ne fais pas partie de la chaîne de commandement des Forces armées canadiennes. Nul ne peut exercer de représailles contre un membre des Forces armées canadiennes qui divulgue des actes répréhensibles. Il convient de souligner qu'en vertu du régime en vigueur au sein des Forces canadiennes, je fais enquête relativement à toute allégation de représailles. Enfin, il existe des exigences en matière de confidentialité et de rapports annuels.

Convaincus que le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes bénéficieront d'une base éthique commune qui respecte les mandats uniques de chacun, le sous-ministre et le chef d'état-major de la défense ont établi un code de valeurs et d'éthique commun entre le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes.

Il importe de préciser, monsieur le président, que la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles confère à l'administrateur général la responsabilité d'en appliquer les dispositions. Au sein du ministère de la Défense nationale, c'est le sous-ministre qui assume les fonctions d'administrateur général.

C'est donc lui qui nomme l'agent supérieur, moi-même, qui est chargé de concevoir et de mettre en oeuvre les procédures internes de réception des allégations d'actes répréhensibles et des enquêtes subséquentes, et de s'assurer que les obligations prévues par la Loi sont remplies.

En vertu du Processus de divulgation des Forces armées canadiennes, le chef d'état-major de la défense m'a désigné comme autorité compétente aux termes des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes.

Dans ce double rôle, je dirige l'élaboration et la mise en oeuvre de procédures internes pour la divulgation des actes répréhensibles, je veille à ce que les obligations découlant de la Loi et du Processus de divulgation des Forces armées canadiennes soient respectées, je m'assure que des mesures correctives sont prises lorsque des actes répréhensibles sont constatés à la suite d'une divulgation et, au nom du sous-ministre et du chef d'état-major de la défense, je supervise la préparation du rapport annuel exigé par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Conseil du Trésor.

Ce qui m'amène à la question de la sensibilisation. On peut toujours avoir les meilleurs cadres juridiques et éthiques au monde, mais si peu de gens connaissent leur existence, ils sont tout simplement inutiles. Conscients de cela, nous veillons tout particulièrement à promouvoir le Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes et en particulier, sa relation avec notre programme de divulgation interne.

Le Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes représente un élément important du Programme d'éthique de la Défense, qui nous permettra de favoriser et de développer de façon proactive une culture éthique qui reflète et appuie les valeurs et l'éthique du secteur public et des Forces armées canadiennes. Les chefs et les dirigeants à tous les échelons doivent promouvoir et appuyer de façon manifeste les valeurs et les principes éthiques de ce code.

Nos activités de formation et de sensibilisation comprennent un site Web de divulgation interne qui indique comment faire une divulgation et qui fournit des coordonnées pertinentes pour aider ceux qui peuvent avoir d'autres questions concernant les actes répréhensibles ou les représailles.

Nous avons également publié en ligne des lignes directrices sur la divulgation d'actes répréhensibles à l'intention des employés du ministère de la Défense nationale et des membres des Forces armées canadiennes. Nous avons intégré le curriculum de divulgation interne à d'autres formations destinées aux employés et aux militaires, comme l'accueil des nouveaux employés, la formation en éthique de la Défense, ainsi que des ateliers de prévention au sein des bases et des escadres.

Je suis heureux de dire que nous avons dédié à nos processus de divulgation internes des ressources adaptées à une organisation importante et complexe. Il s'agit notamment d'un Bureau de la divulgation interne et d'une Section des enquêtes dédiés, qui enquêtent à temps plein sur toutes sortes d'actes répréhensibles allégués au sein du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes.

L'équipe chargée de mener ces enquêtes est composée d'anciens agents de la GRC et de la police militaire ainsi que d'une équipe d'examineurs judiciaires spécialisés dans le domaine de la finance et de la comptabilité.

Pour élaborer et parfaire notre programme, nous continuons de travailler dans le contexte gouvernemental élargi en participant au groupe de travail interministériel sur la divulgation interne. Nous échangeons aussi régulièrement des conseils et des pratiques exemplaires avec d'autres ministères.

Pour terminer, je tiens à rappeler que notre objectif est de veiller à ce que chaque employé et membre du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes ait la possibilité de signaler les actes répréhensibles qu'il pense avoir repérés. Un programme de divulgation interne bien compris et qui inspire confiance constituera la base des améliorations et des priorités à mesure que nous approfondirons notre programme au sein du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes.

Cela permettra de s'assurer que le public canadien continue de faire confiance au ministère de la Défense nationale et aux Forces armées canadiennes dans l'exercice de leur rôle et de leurs responsabilités.

Voilà, monsieur le président, qui conclut ma présentation. Merci beaucoup de m'avoir écouté. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Merci.

• (0850)

Le président: Merci, monsieur, et merci pour la brièveté de vos propos.

Nous passons à Mme Glover.

Vous avez 10 minutes tout au plus, madame, alors, je vous en prie.

Mme Barbara Glover (sous-ministre adjointe, Direction générale de la surveillance, ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux): Merci, monsieur le président.

Je suis heureuse d'avoir la possibilité de vous présenter les mesures que Services publics et Approvisionnement Canada, SPAC, a prises pour préserver la confiance du public à l'égard de nos activités, et d'en discuter avec vous. Je suis accompagnée ce matin par Biagio Carrese, le Directeur des Enquêtes spéciales.

SPAC joue un rôle important dans les activités du gouvernement fédéral, en sa qualité de principal banquier, de comptable, d'acheteur central, de spécialiste des questions linguistiques et de gestionnaire de biens immobiliers de l'appareil fédéral. Je pourrais vous parler de tout ce que fait le ministère, mais je vais passer à autre chose.

[Français]

Le ministère a travaillé avec diligence au fil des ans pour protéger l'utilisation des fonds publics, assurer une saine intendance, faire preuve de transparence et maintenir la confiance du public à l'égard de ses accords immobiliers et de ses contrats.

[Traduction]

SPAC dispose d'un cadre rigoureux pour prévenir et réagir à d'éventuels actes répréhensibles. Nous avons intégré des mesures dans tout ce que nous faisons, qu'il s'agisse de notre culture organisationnelle qui est au cœur même de notre approche, de nos pratiques de gestion, en passant par les systèmes et les processus qui font partie des activités quotidiennes. Cela commence par le ton donné par la direction et se poursuit en mettant davantage l'accent sur les valeurs et l'éthique, le Code de conduite, la formation, les enquêtes, etc., y compris la nécessité de veiller à ce que les valeurs du ministère se reflètent dans l'orientation des nouveaux employés et l'accueil des cadres supérieurs EX nouvellement nommés. SPAC réduit également les risques d'activités commerciales frauduleuses grâce à l'augmentation des normes de filtrage de sécurité pour les entrepreneurs et du régime d'intégrité appliqué aux marchés de l'État. Il existe aussi un code de conduite en matière d'approvisionnement pour les entrepreneurs.

Le ministère essaie de veiller à ce que ses employés: agissent en tout temps dans l'intérêt supérieur du public et veillent à assurer une gestion transparente, fiable et responsable; respectent la lettre et l'esprit de toutes les lois applicables; préviennent, évitent et signalent les situations pouvant donner l'apparence de conflit d'intérêts ou donner lieu à un conflit d'intérêts réel ou potentiel; divulguent les actes répréhensibles.

À titre d'agente principale du ministère en vertu de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, la LPFDAR, je suis très fière de notre programme de divulgation interne. Nous avons conduit une vaste campagne de sensibilisation pour nous assurer que les employés connaissent leur obligation de divulguer les actes répréhensibles possibles. Cette responsabilité a été intégrée dans notre Code de conduite. Nous avons expliqué les protections offertes aux termes de la LPFDAR, ainsi que les méthodes que nous employons à l'interne pour protéger l'identité du

divulgateur de même que celle de l'auteur présumé de l'acte répréhensible.

Je crois que notre nombre de divulgations indique que nos employés présentent effectivement des allégations, qu'ils ont confiance que nous enquêtons sur chacune d'entre elles et que nous ne tolérons pas les représailles contre les divulgateurs. Lorsque des allégations sont fondées, des mesures disciplinaires ou correctives sont prises. Lorsque les problèmes systémiques sont déterminés, des recommandations sont formulées en vue de corriger les lacunes liées au processus et à la procédure.

Les enquêtes effectuées en vertu de la LPFDAR ne sont qu'un mécanisme parmi d'autres permettant de cerner un acte répréhensible et de remédier à la situation. Les autres mécanismes comprennent notamment des enquêtes internes, des vérifications régulières effectuées par nos directions générales des ressources humaines, des approvisionnements et des finances, de même que les plaintes liées à l'approvisionnement, y compris les plaintes proactives pour lesquelles le ministère estime que le risque est élevé.

Notre équipe mène également des enquêtes liées aux vulnérabilités du système qui pourraient entraîner des atteintes à la vie privée ou à des de fraude. Ces vulnérabilités font toutes l'objet d'enquêtes rigoureuses effectuées par une équipe multidisciplinaire spécialisée d'enquêteurs. Notre équipe des enquêtes reçoit en moyenne 100 plaintes par année, parmi lesquelles 25 à 30 relèvent des termes de la LPFDAR.

SPAC s'est engagé à accroître l'efficacité de son programme de divulgation interne puisque de tels programmes constituent un élément essentiel permettant de garantir la confiance à l'égard de la gestion globale d'une organisation.

Merci.

• (0855)

Le président: Merci beaucoup, madame Glover, et merci pour votre concision.

Pour terminer, nous entendrons Mme Lamothe du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

Je vous en prie, madame.

[Français]

Mme Line Lamothe (directrice générale par intérim, Services des ressources humaines et du milieu de travail, ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien): Monsieur le président, je vous remercie de nous avoir invités. Cela me permet de vous entretenir de l'application de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles au sein d'Affaires autochtones et du Nord Canada.

Je m'appelle Line Lamothe et j'occupe présentement le poste de directrice générale par intérim des Services des ressources humaines et du milieu de travail. Je suis accompagnée ce matin de M. John Tremble, qui est agent principal des divulgations et directeur du Centre de l'intégrité, des valeurs et de la résolution de conflits, au ministère.

[Traduction]

Affaires autochtones et du Nord Canada, AANC, soutient les Autochtones — les Premières Nations, les Inuits et les Métis — et les résidents du Nord dans leurs efforts pour: améliorer leur bien-être social et leur prospérité économique; établir des collectivités saines et plus durables; participer davantage au développement politique, social et économique du Canada, au bénéfice de tous les Canadiens.

AANC compte un peu plus de 5 000 employés répartis comme suit: 60 % à l'administration centrale et 40 % dans les 10 bureaux régionaux au Canada.

La Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, ou LPFDAR, vise à inciter les employés du secteur public fédéral à faire connaître leurs soupçons s'ils ont des raisons de penser que des actes répréhensibles graves ont été commis. Elle protège les fonctionnaires contre des représailles et prévoit un processus équitable et impartial pour ceux qui sont accusés d'avoir commis des actes répréhensibles.

Les employés peuvent divulguer un acte répréhensible à leur superviseur, à l'agent supérieur d'AANC désigné ou directement au Commissaire à l'intégrité du secteur public, un agent indépendant du Parlement. Conformément au paragraphe 10(2) de la LPFDAR, la sous-ministre d'AANC a désigné le directeur du Centre de l'intégrité, des valeurs et de la résolution de conflits, John Tremble, en qualité d'agent supérieur chargé de prendre connaissance des divulgations d'actes répréhensibles effectuées par des employés d'AANC et d'y donner suite. Le directeur est appuyé par trois employés pour gérer le processus interne de divulgation.

En vertu du paragraphe 10(1) de la Loi, AANC a établi des procédures d'exploitation normalisées pour la mise en oeuvre de ladite loi. Ces procédures sont mises à la disposition des employés d'AANC sur le site intranet du ministère, et je crois savoir que vous en avez une copie. Elles sont assorties de liens vers diverses ressources offertes par le Commissariat à l'intégrité du secteur public, le CISP, concernant la façon de faire une divulgation protégée et les mesures de protection offertes aux divulgateurs.

• (0900)

[Français]

Selon les procédures d'exploitation normalisées, l'agent supérieur, avec l'aide du Centre, donnera des conseils confidentiels et impartiaux, ainsi qu'une orientation, aux fonctionnaires qui envisagent de faire une divulgation. En outre, selon ces procédures, les superviseurs qui reçoivent une divulgation d'acte répréhensible doivent la transférer rapidement à l'agent supérieur et informer le fonctionnaire dénonciateur dudit transfert.

Lorsqu'un fonctionnaire communique avec le Centre, l'agent supérieur, avec l'aide du Centre, procède à l'évaluation initiale et à l'analyse préliminaire des renseignements communiqués, et détermine s'ils répondent aux critères de la divulgation proactive. Le fonctionnaire est ensuite informé du processus de divulgation, y compris des mesures de protection offertes par la Loi.

[Traduction]

Selon la nature de l'allégation, l'agent supérieur peut faire appel à des experts en la matière pour examiner les allégations et recueillir des renseignements supplémentaires. À titre d'exemple, si une allégation porte sur la passation de marchés, l'agent supérieur travaillera avec un expert dans ce domaine afin de déterminer si les allégations correspondent à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la Loi.

Si l'agent supérieur estime qu'il existe des motifs suffisants pour lancer une enquête, il informera la sous-ministre de la divulgation et de l'analyse préliminaire et il demandera l'autorisation de tenir une enquête sur les éléments décrits dans la divulgation. Un enquêteur indépendant sera alors embauché pour mener une enquête conformément à la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, sans formalisme et avec célérité, dans la mesure du possible.

Dès que l'enquête sera terminée, l'agent supérieur en examinera les résultats, présentera ses conclusions et formulera des recommandations à l'intention de la sous-ministre. Lorsque le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, le CISP, communique avec lui, le ministère coopère en lui fournissant des renseignements pour l'aider à évaluer les divulgations reçues. AANC fournit au CISP les renseignements demandés pour lui permettre de déterminer si une enquête doit avoir lieu. Le CISP peut également demander de l'information qui l'aidera à mener l'enquête.

[Français]

Conformément au programme de sensibilisation et de formation continue au sein du ministère, le processus de divulgation interne est abordé et examiné lors de la formation obligatoire sur les valeurs et l'éthique offerte à tous les employés, et ce, à l'échelle du pays.

Au cours des trois dernières années, 73 séances de formation ont été offertes à quelque 1 200 employés, soit presque un quart de tout le personnel du ministère.

Depuis la mise en oeuvre de la Loi, Affaires autochtones et du Nord Canada a reçu en moyenne trois divulgations par année.

Monsieur le président, membres du Comité, je vous remercie de votre attention.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Lamothe.

Merci d'avoir répondu à notre invitation à si court préavis. Nous allons amorcer un tour de table complet pour des questions de sept minutes chacun, à commencer par le côté du gouvernement.

Monsieur Whalen, vous disposez de sept minutes.

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

Merci à vous tous de vous être déplacés aujourd'hui pour nous aider dans notre examen de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Pour commencer, monsieur Manchanda, nous avons posé une série de questions, qu'on pourrait qualifier de rituelles, lors de séances antérieures, questions qui ont porté sur l'achat du nouveau chasseur. Afin de déterminer si ces questions sont pertinentes, je vais vous en poser deux, très simples.

Premièrement, votre ministère a-t-il fait l'objet d'allégations d'irrégularités dans le cas du marché du nouveau chasseur?

• (0905)

M. Amipal Manchanda: Merci pour votre question, monsieur le président.

Je ne suis au courant d'aucune allégation en ce sens.

M. Nick Whalen: On nous a parlé d'engagements de non-divulgation très stricts, de respect de la confidentialité, qu'ont signé les employés de la Défense nationale et sans doute pour de bonnes raisons. Nous avons cru comprendre que, sans égard à ces ententes de non-divulgation, les employés concernés pourraient tout de même approcher le commissariat à l'intégrité ou vous faire part d'allégations d'actes répréhensibles, même si cela devait les amener à enfreindre leur entente de non-divulgation. Est-ce le cas?

M. Amipal Manchanda: Merci pour cette question, monsieur le président.

Je sais que le Comité a parlé de ce sujet dans ses réunions précédentes. Les ententes signées avaient pour objet de mettre en exergue les obligations des fonctionnaires et des membres des Forces armées canadiennes, soit de protéger les renseignements du gouvernement du Canada — ni plus, ni moins. Quant aux dispositions de la Loi et de la possibilité qu'un fonctionnaire soit protégé s'il désire divulguer quoi que ce soit, rien effectivement n'empêcherait la divulgation d'actes répréhensibles.

Cela répond-il à votre question?

M. Nick Whalen: Oui, c'est le cas. Merci beaucoup.

J'aimerais en venir maintenant à une question d'ordre général.

[Français]

Cela concerne toutes les personnes qui s'occupent de cette activité au ministère.

Ma question s'adresse à Mmes Lamothe et Glover, ainsi qu'à M. Manchanda.

[Traduction]

Pensez-vous qu'il y ait pour vous un conflit d'intérêts inhérent à l'obligation de faire rapport à votre chef de service plutôt qu'au commissaire à l'intégrité dans le cas d'allégations d'actes répréhensibles dans vos ministères?

Cette loi traite d'actes répréhensibles graves. La question se pose de savoir pourquoi, si des allégations d'actes répréhensibles vous sont présentées concernant des actes graves, vous devriez vous adresser à votre chef de département? Ne faudrait-il pas simplement saisir un autre organisme indépendant de ces allégations?

Le président: Monsieur Whalen, voulez-vous choisir l'un des...

M. Nick Whalen: Madame Glover, s'il vous plaît.

Mme Barbara Glover: Merci pour la question, monsieur le président.

J'essaierai d'être brève.

Chaque sous-ministre est responsable des opérations dans son ministère. Quand quelque chose ne va pas, il lui incombe d'y remédier, moyennant le recours à la loi dont nous parlons ou à des enquêtes internes.

Voici comment cela fonctionne dans mon ministère, et probablement ailleurs: une fois mon rapport terminé, il est jugé fondé ou non fondé. S'il est fondé, s'engage alors un processus disciplinaire qui peut conduire et, franchement, a conduit, au renvoi. Je ne vois pas qu'il y ait là un problème. Il me semble que ça marche dans mon ministère.

Je laisserai les autres parler du leur.

M. Nick Whalen: Monsieur Manchanda.

M. Amipal Manchanda: La loi exige du chef de la direction qu'il mette en place un régime permettant de...

M. Nick Whalen: Excusez-moi, monsieur Manchanda. Je sais que la loi l'exige. Je vous demande si vous pensez ou non qu'il y a un conflit d'intérêts inhérent à la loi, du fait qu'elle confie l'enquête sur des actes répréhensibles au sein d'un ministère au chef de la direction qui pourrait en être complice plutôt que de la confier directement au commissaire à l'intégrité.

M. Amipal Manchanda: Elle comporte aussi des éléments visant à garantir l'indépendance. Par exemple, comme je l'ai mentionné dans mon allocution d'ouverture, je ne participe à aucune activité opérationnelle au sein de l'organisation. Ainsi, le sous-ministre et le chef de l'état-major de la défense ont intentionnellement veillé à ce

que la personne chargée de ces enquêtes n'ait aucun lien que ce soit avec les opérations ou les éléments d'actes répréhensibles relevant de ces opérations et à ce que j'aie accès directement à eux pour divulguer cette faute.

Vous avez raison de dire qu'il n'y a pas d'indépendance, au sens d'indépendance totale d'une structure extérieure à l'organisation, comme pour le commissaire à l'intégrité du secteur public. Mais dans une organisation où le sous-ministre a été chargé, en vertu de la Loi sur la gestion des finances publiques, de mettre en place un système de contrôles internes approprié et d'en assurer le bon fonctionnement, un tel régime donnant à l'administrateur général la responsabilité de le définir et de prendre au besoin des mesures correctives, me paraît cohérent.

M. Nick Whalen: Madame Lamothe.

Mme Line Lamothe: Oui, le sous-ministre est responsable du fonctionnement du ministère, et c'est le personnel du ministère qui est appelé à prendre des mesures. Je ne vois pas qu'il y aurait conflit d'intérêts.

● (0910)

M. Nick Whalen: Je ne suis pas d'accord. Si quelqu'un est dans une situation où il peut avoir autorisé des activités qui ont conduit à des actes répréhensibles ou en être complice, il y a un conflit inhérent. Mais je comprends qu'il existe tout un dispositif visant à assurer l'intégrité du système.

Madame Glover, cette Loi, la LPFDAR, n'est qu'un des nombreux moyens par lesquels le gouvernement essaie d'assurer l'intégrité de ses opérations. Pouvez-vous décrire d'autres activités visant spécifiquement le même but et nous montrer comment cette pièce s'intègre dans le dispositif ensemble?

Le président: Vous avez une minute.

Mme Barbara Glover: Je peux parler très vite, monsieur le président.

J'ai dit dans mes remarques préliminaires que, côté enquête, nous, au SPAC, plus précisément Biagio, recevons des plaintes en matière d'approvisionnement émanant des anciens Travaux publics. Vous n'en serez pas surpris. Elles viennent de partout, même de l'extérieur. Mais toutes les plaintes qui arrivent au ministère quel que soit leur mode d'acheminement, font l'objet d'un examen. Parfois, elles nous arrivent sous enveloppe.

Nous examinons les enquêtes administratives quand quelque chose ne va pas — s'il manque de l'argent, par exemple — et, enfin, bien sûr, les enquêtes menées en vertu de cette loi. Mais, comme je l'ai dit, il faut au départ une culture forte et nous voulons avoir une solide culture sur le plan des valeurs et de l'éthique et une formation solide en la matière et des attentes à tous les niveaux — cadres supérieurs, personnel, nouveaux employés — et nous travaillons avec les syndicats à cet égard.

Vous pouvez imaginer, je pense, que dans le ministère le plus important pour ce qui est des approvisionnements et des immobilisations, nous travaillons en permanence au renforcement de ce dispositif au niveau de la direction et, franchement, du ministère.

Le président: Merci.

Monsieur McCauley, vous avez sept minutes.

M. Kelly McCauley (Edmonton-Ouest, PCC): Bienvenue et bonjour.

Monsieur Manchanda, qui est votre supérieur hiérarchique, s'il vous plaît?

M. Amipal Manchanda: Je relève directement du sous-ministre et du chef d'état-major de la défense.

M. Kelly McCauley: Parfait, merci.

Madame Glover de Travaux publics, vous connaissez naturellement Phénix. Selon certains dénonciateurs avec qui nous avons parlé, avec un meilleur système de protection des indicateurs d'actes répréhensibles, cela ne serait pas arrivé. On nous a également dit que règne un peu partout une culture d'intimidation et que la peur de représailles est très répandue dans la fonction publique.

Tous les clignotants étaient rouges. Des rapports de tierce partie faisaient état des problèmes concernant Phénix. Les syndicats sont intervenus. Le comité en a débattu publiquement. Qu'est-ce qui, dans notre culture, disons au sein de Travaux publics, a empêché les gens de se manifester? Je sais que ce n'est pas vous, mais vous avez dit que le sous-ministre est le responsable en dernier ressort. C'est aussi le sous-ministre — le précédent, pas l'actuel — qui a apposé sa signature au bas de la recommandation en faveur de Phénix. Ça revient pratiquement à confier au renard la surveillance du poulailler. Qui, dans un ministère, va s'adresser à la personne responsable en dernier ressort du programme, la même qui a été responsable de son lancement, pour dénoncer des actes répréhensibles commis dans le cadre de ce programme?

Mme Barbara Glover: C'est une question qui en contient plusieurs.

Je n'accepte pas...

M. Kelly McCauley: Je répugne à vous le dire. Tâchez d'être brève parce qu'il y a encore deux, trois autres questions.

Mme Barbara Glover: Très bien, je vais essayer.

Il peut se faire que les employés ou les syndicats ou les dirigeants ne soient pas nécessairement d'accord avec la politique du gouvernement du Canada. Cela arrive.

M. Kelly McCauley: Est-ce que notre système a été pris en défaut dans ce cas?

Mme Barbara Glover: Désaccord sur les orientations, désaccord sur la mise en œuvre, ou peut-être, après coup, mécontentement lié à la mise en œuvre, et à juste titre, évidemment, dans le cas présent... Il n'est pas évident que ce soit équivalent à un acte répréhensible, que ce soit aux termes de la loi ou de notre mandat d'enquêteur dont je vous ai parlé. Je vous rappelle que, comme vous le savez, le Bureau du vérificateur général examine l'affaire et nous verrons bien ce qu'il sortira de ses recommandations.

Pour ce qui est du sous-ministre qui serait le renard dans le poulailler, je me dois de dire que je n'ai jamais travaillé au sein de ce ministère pour un sous-ministre — j'en ai eu trois, et trois sous-ministres adjoints — qui aurait essayé d'induire en erreur, m'aurait demandé de le faire, ou aurait essayé d'orienter nos enquêtes vers d'autres conclusions.

• (0915)

M. Kelly McCauley: D'accord. Avez-vous fait des enquêtes auprès de votre personnel concernant l'efficacité de la loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles?

Mme Barbara Glover: Sauf erreur de ma part, le SAFF nous a été remis par le SCT. Il amène à se poser des questions sur la peur de représailles. Vous avez dit vous-même qu'elles ne sont pas

impressionnantes, ni dans l'ensemble du gouvernement ni dans votre propre ministère.

M. Kelly McCauley: Savez-vous quels chiffres a donné votre enquête à Travaux publics?

Mme Barbara Glover: Oui, 44 % disent ne pas avoir à se préoccuper de représailles. La question exacte m'échappe.

M. Kelly McCauley: Vous avez dit 44 % ne s'en préoccupent pas.

Mme Barbara Glover: Pardonnez-moi, mais alors la majorité...

M. Kelly McCauley: Cela préoccupe 56 % des répondants.

Mme Barbara Glover: Nous l'admettons. Nous travaillons dur pour créer un climat qui soit...

M. Kelly McCauley: Cela fait combien d'années que vous faites ce rapport? C'est seulement cette fois? C'était 50 % l'an dernier, 50 % l'année d'avant, ou...?

Mme Barbara Glover: Les résultats au fil des ans n'ont pas été impressionnants. Nous continuons chaque année, chaque mois, chaque semaine...

M. Kelly McCauley: Il ne me restera bientôt plus de temps. Il y a de toute évidence un problème qui persiste, mais est-ce que ça tient au dispositif mis en place par la loi elle-même?

Mme Barbara Glover: Je ne pense pas que cela tienne à la loi. Ce n'est pas la loi qui est en cause. C'est seulement le fait de présenter une plainte, c'est donc quelque chose de plus général.

Voyez-vous, je crois que dans le secteur privé comme dans le secteur public ou dans les ONG, tout le monde éprouve de l'inquiétude au moment de présenter une plainte. Il s'agit de trouver le moyen de faire disparaître cette inquiétude.

M. Kelly McCauley: Madame Lamothe, rapidement, vous avez dit, je crois, avoir été saisie de deux plaintes au cours des trois dernières années, pour 5 500 employés. Vu l'ampleur de votre budget, est-ce que ça ne déclenche pas une sonnette d'alarme signalant que quelque chose nous échappe peut-être, qu'on ne fait pas suffisamment pour encourager les gens ou pour faire sortir l'information ou pour protéger les gens? Ou est-ce que votre ministère est parfait?

Des voix: Oh, oh!

Mme Line Lamothe: Je répondrai que pour ce qui est de faire sortir l'information, d'aller au-devant des gens, on fait beaucoup dans ce domaine au sein du ministère.

L'autre volet de la réponse, concerne les mécanismes en place au sein de la fonction publique. On a, par exemple, une procédure d'examen des griefs aux termes de la loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

M. Kelly McCauley: Je sais, mais deux plaintes pour 5 500 employés sur une période de trois ans...? Croyez-vous que, de nouveau, comme on le voit à Travaux publics, les fonctionnaires soient très réticents à présenter des plaintes?

Mme Line Lamothe: Eh bien l'autre aspect concerne la définition de ce qui est un acte répréhensible aux termes de la loi. C'est un autre facteur à prendre en considération, la façon d'aborder la question sous l'angle de l'acte répréhensible.

M. Kelly McCauley: D'accord.

Monsieur Manchanda, nous n'avons qu'une minute. Veuillez nous dire rapidement comment cela marche chez les militaires. Selon un rapport récent, il y aurait eu, je crois, des vols pour un montant de 70 millions de dollars dans les stocks de l'armée l'an dernier. Disons que quelqu'un est au courant. Quelle est la procédure? Je pose la question parce que j'ai lu quelque part que la procédure reste pratiquement dans les limites étroites du ministère, malheureusement, si vous êtes comme mon associé ici, M. Clarke, qui a servi dans les forces armées, vous savez parfaitement que le sergent ne dispose guère de protection face à la hiérarchie au sein de son ministère.

Le président: Veuillez répondre brièvement.

M. Amipal Manchanda: Très brièvement, le dispositif interne de protection des divulgateurs conçu pour les Forces armées canadiennes, est très, très similaire. Les étapes sont les mêmes, portent sur les mêmes éléments. Chacun des éléments pris en compte chez les civils dans la loi sur la protection des divulgateurs d'actes répréhensibles dans la fonction publique, chacun sans exception, est repris dans la procédure de protection mise en place dans les forces armées. Je dirais seulement qu'au sein des forces canadiennes, elle est entrée en vigueur un peu plus tard parce qu'au départ les forces armées étaient exclues, mais il y a des divulgations d'actes répréhensibles. Les Forces armées canadiennes en sont saisies, il s'agit donc de rester vigilant et de veiller à faire savoir qu'il existe un canal indépendant de présentation des plaintes. Comme je l'ai dit dans ma déclaration d'ouverture, le chef d'état-major de la défense m'a nommé comme agent supérieur, et je suis complètement extérieur à la chaîne de commandement.

Le président: Monsieur Weir, vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

M. Erin Weir (Regina—Lewvan, NPD): Merci.

Nous avons un panel de représentants de très haut niveau de trois ministères différents.

Je tiens à vous remercier d'avoir pris le temps de comparaître devant notre comité. La protection des divulgateurs d'actes répréhensibles ne constitue, j'imagine, qu'une petite partie de votre travail de gestionnaire. Je suis curieux de savoir s'il y a au sein de votre ministère des spécialistes ou des experts en ce qui concerne la loi en la matière.

• (0920)

M. Amipal Manchanda: Je peux commencer peut-être.

Comme je l'ai dit, nous avons quelqu'un spécifiquement affecté à cette tâche consistant à recevoir les plaintes. La personne en question connaît très bien la loi. En fait, à l'instar de ce qui se fait dans le cadre de la loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles dans la fonction publique, il nous a fallu, dans le cadre de notre régime pour les Forces armées canadiennes, mettre en place une procédure parallèle, qui est très similaire. Nous n'avions pas d'autres choix que de parvenir à une très bonne compréhension parmi les individus au sein de notre organisation qui travaillent avec nos conseillers juridiques et les fonctionnaires du Conseil du Trésor pour nous assurer que nous comprenions bien tous les éléments de la loi afin de mettre en place un régime offrant aux membres des Forces armées canadiennes et aux civils la possibilité de dénoncer un acte répréhensible dans le respect de la confidentialité.

Mme Barbara Glover: Biagio, vous avez la parole.

M. Biagio Carrese (directeur, Direction des enquêtes spéciales, ministère des Travaux publics et des Services gouvernemen-

taux): Au sein du SPAC, nous avons une équipe qui se consacre exclusivement à cette tâche, composée de 10 enquêteurs venant d'horizons différents, des enquêtes criminelles jusqu'à la corruption et la fraude de haut niveau en passant par les experts en marchés publics. Nous avons accès aux juricomptables. Nous avons, à tout moment, six personnes qui se consacrent à la divulgation en interne. Nous avons un gestionnaire chargé d'appliquer une procédure d'assurance de la qualité en quatre étapes couvrant le cycle de l'enquête.

Mme Line Lamothe: Je prie monsieur Tremble de bien vouloir répondre.

M. John Tremble (directeur, Centre de l'intégrité des valeurs et de la résolution des conflits, ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien): Au sein d'Affaires indiennes et du Nord canadien, dans notre centre de l'intégrité, des valeurs et de la résolution des conflits, j'ai trois personnes pour m'assister dans la réception des plaintes.

Quand mon personnel croit qu'il y a quelque chose qui pourrait répondre à la définition d'un acte répréhensible en vertu de la loi, il me le signale. On procède alors à une analyse très rigoureuse pour déterminer si l'allégation présentée répond ou non à la définition donnée dans la loi.

M. Erin Weir: Cela me pousse à revenir à la question de M. McCauley concernant le nombre de cas traités par AINC. Il semblerait que vous ayez plus de personnel chargé du traitement des plaintes que de plaintes réelles. Je me demande s'il y a un problème qui empêche les gens de donner l'alerte et de se manifester.

M. John Tremble: Je dirais que nous consacrons 10 à 15 % de notre temps environ à d'éventuels actes répréhensibles. Nous faisons un gros travail de formation et de promotion. Nous impliquons le personnel à travers le pays dans nos procédures. Nous parlons des actes répréhensibles. Nous encourageons les gens à se présenter et à discuter de ces questions avec nous.

Souvent, c'est la crainte de se retrouver en une situation de conflit d'intérêts qui pousse les gens à venir nous voir. Parfois les questions abordées relèvent de la gestion du personnel, elles sont alors renvoyées aux services compétents. On ne met pas toujours directement en branle la procédure propre à la LPPDAR, à moins que l'allégation ou la préoccupation soulevée ne réponde à la définition d'un acte répréhensible, auquel cas nous appliquons une procédure de diligence raisonnable des plus rigoureuses.

M. Erin Weir: Avez-vous le sentiment que la loi donne de l'acte répréhensible une définition trop restrictive?

M. John Tremble: Nous appliquons la loi à la lettre. Lorsque nous recevons des allégations, nous les évaluons à la lumière des définitions de la loi.

M. Erin Weir: J'ai une question dans la même veine pour TPSGC.

Notre comité a étudié de près le système Phénix de paie et de services partagés. Certains témoins ont déclaré haut et fort que beaucoup de gens étaient au courant des problèmes de Phénix et que le gâchis aurait pu être évité s'ils avaient pu parler sans réticences.

En réponse aux questions de M. McCauley à ce sujet, vous semblez dire que s'il y a bien eu de nombreux problèmes avec Phénix, il n'y a pas eu d'acte répréhensible selon la loi.

C'est peut-être vrai, mais il me semble que, au bout du compte, nous voulons favoriser une culture où les gens se sentent libres de parler et d'attirer l'attention sur des dérapages éventuels, pour prévenir des catastrophes comme Phénix et Shared Services. Je veux juste vous donner une autre chance de vous exprimer sur ce point.

Mme Barbara Glover: Voyons si je peux l'aborder sous un autre angle. Peut-être que je vais simplement dire la même chose. Veuillez m'en excuser.

Certains ne voulaient pas que Phénix aille de l'avant. C'est juste. Nous l'entendons dire maintenant. Je l'ai entendu dire après coup davantage qu'avant. Une fois engagée la mise en œuvre, divers problèmes sont apparus, et j'ai entendu et lu, comme vous tous, que les gens regrettaient de ne pouvoir retourner en arrière. Je n'ai pas dit qu'il n'y avait pas eu acte répréhensible; je dis que je n'en sais rien et que rien ne me prouve qu'il y en ait eu. Personne ne nous a apporté de preuves d'actes répréhensibles.

Mais j'ai également dit qu'il y avait un examen du BVG en cours et qu'il en sortirait des recommandations. De fait, ce n'est pas dans le cadre des procédures relevant de la loi et des enquêtes internes que les gens viennent dire: « Je regrette que l'on n'ait pas agi différemment » ou « Je crois vivement que »...

• (0925)

M. Erin Weir: Je ne parle pas de ce genre de rétro-pédalage. Ce que je souligne, c'est que Phénix et le centre de Services partagés étaient tous deux des projets énormes impliquant des centaines ou même des milliers de personnes. Projets qui leur posaient effectivement de gros problèmes. On peut raisonnablement penser que certaines de ces personnes ont probablement eu connaissance des problèmes avant qu'ils ne soient rendus publics, et l'existence d'une procédure ou d'un climat général facilitant la prise en compte de ces inquiétudes à un stade antérieur eût sans aucun doute été une excellente chose.

Le président: C'est un point important, monsieur Weir, mais, malheureusement, nous n'avons plus du tout de temps.

Peut-être pourriez-vous répondre par écrit à la question de M. Weir?

Mesdames et messieurs les témoins, si, après votre témoignage oral, vous désirez communiquer d'autres renseignements au Comité, veuillez nous les envoyer.

Notre dernière intervention viendra de madame Ratansi. Vous avez sept minutes. Je vous en prie.

Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.): Merci à tous d'être parmi nous. Je vais poser une question rapide, parce que sept minutes, cela passe très vite.

Comme vous le savez, nous avons reçu ici des dénonciateurs. Nous avons reçu le commissaire à l'intégrité du secteur public. La confiance dans le secteur public est très importante, et vous avez parlé de plusieurs instruments, dont la loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, visant à garantir l'intégrité du système.

Mais vous avez également dit que vous ne tolérez pas les représailles. Certains témoins nous ont dit que, lorsqu'ils dénoncent une situation et qu'il y a des représailles, il se peut bien que des cadres soient éliminés, mais ils sont quand même ostracisés, renvoyés ou mutés.

Avez-vous constaté ce genre de choses dans vos enquêtes.

Mme Barbara Glover: Non.

Mme Yasmin Ratansi: Très bien, d'accord.

Est-ce qu'il vous est arrivé d'être mal à l'aise dans le cadre d'une enquête parce que cela concernerait probablement des cadres?

Mme Barbara Glover: Non.

Je peux vous assurer que j'ai des raisons de répondre comme je le fais à cette question.

Mme Yasmin Ratansi: Parfait, d'accord.

Je voudrais m'adresser à M. Manchanda.

Il y a deux systèmes au ministère de la Défense nationale, un pour les Forces canadiennes et l'autre pour la Défense nationale. Je suppose qu'il y a une différence entre les deux à cause de questions de sécurité.

Vous êtes comptable et vérificateur, n'est-ce pas?

M. Amipal Manchanda: Oui.

Mme Yasmin Ratansi: Pourriez-vous expliquer au Comité, premièrement, pourquoi cela relève de la vérification interne?

M. Amipal Manchanda: Cela ne relève pas de la vérification interne.

Dans le cadre de mes fonctions, je suis chargé de la supervision de la vérification interne au ministère, ainsi que de l'évaluation et du programme du ministère en matière de valeurs et d'éthique. Mon organisation compte un certain nombre de directions, et j'ai des gens qui en assument la responsabilité. Il y a entre autres la Direction des enquêtes et examens spéciaux, dirigée par M. Glenn MacDougall. C'est dans ce cadre que la divulgation interne ou que les procédures de réception s'effectuent.

Mme Yasmin Ratansi: Très bien. Pourriez-vous expliquer la différence entre les Forces canadiennes et le ministère de la Défense nationale?

M. Amipal Manchanda: Bien sûr, et merci de poser la question.

Lorsque la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles est entrée en vigueur en 2007, un certain nombre d'organisations en étaient exclues, dont les Forces canadiennes. Il revenait à celles-ci de mettre en place leur propre système. Je crois que, selon la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, propose un système semblable à celui que le Conseil du Trésor a établi en vertu de ladite loi.

Je vais résumer très rapidement. Les principes sur lesquels s'appuie la procédure mise en place dans les Forces canadiennes sont très semblables à ceux qui étaient le versant civil relevant du ministère de la Défense nationale. Nous avons une définition de la notion d'acte répréhensible, et les différences de définition sont très mineures. Nous avons mis en place des procédures de divulgation, et elles sont les mêmes dans les deux systèmes. Un cadre supérieur doit être nommé, et c'est moi dans les deux cas. Donc, c'est pareil.

Les représailles sont interdites. C'est l'une des différences sur lesquelles j'aimerais attirer l'attention du Comité. Selon la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, en cas de représailles après divulgation protégée, l'affaire est confiée au commissaire à l'intégrité du secteur public, qui fait enquête. Dans le cadre de la procédure appliquée par les Forces canadiennes, c'est à moi que l'affaire est confiée. Donc, toutes les plaintes pour représailles passent par moi. Je pense que c'est un élément important que le Comité doit savoir.

La confidentialité est indispensable à la procédure, et nous veillons à la protéger dans les deux cas.

Il doit y avoir un rapport annuel, et nous rédigeons donc un rapport annuel dans les deux cas.

En gros, c'est cela.

• (0930)

Mme Yasmin Ratansi: D'accord. Nous avons encore deux minutes.

Je regardais le nombre de plaintes. Sur les 22 dénonciations que vous avez reçues, vous avez donné suite à 16 des 22 dénonciations que vous avez reçues, mais vous n'avez fait enquête que sur quatre d'entre elles, soit 25 %. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi?

M. Amipal Manchanda: Je vais prendre un exemple du côté civil.

Depuis la mise en place du système, nous avons reçu 183 dénonciations, que nous avons acceptées, mais elles ne finissent pas toutes par une enquête. Dans un certain nombre de cas, nous vérifions si la situation correspond à la définition de la notion d'acte répréhensible selon la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles. Si d'autres recours sont possibles dans le cadre des mécanismes existants... Il est fréquent que des gens s'adressent à nous, par exemple en raison d'un problème lié aux ressources humaines, alors qu'il existe déjà une procédure officielle très définie dans le système des RH, qui permet à des fonctionnaires insatisfaits à cet égard d'employer les mécanismes de recours prévus au sein même de leur organisation.

Mme Yasmin Ratansi: D'après ce que nous entendons ici et que d'autres témoins nous ont dit également, je pense que le problème est qu'il faut bien comprendre la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles. Sinon, les gens ont l'impression que, quoi qu'ils disent, vous ne tenez pas compte de leurs plaintes et ne prenez pas de mesures. Peut-être s'agit-il d'un problème de communications que tous les ministères auraient intérêt à régler.

Je crois que mon temps est écoulé.

Le président: Il reste un peu de temps pour une réponse rapide, monsieur Manchanda, si vous le désirez.

M. Amipal Manchanda: D'accord. Une partie du problème, et je pense que c'est spécialement important, est que, lorsque de nouvelles figures arrivent dans la fonction publique et qu'on renouvelle les ministères, il est important que les employés comprennent le système sur lequel s'appuie la fonction publique, comme le code des valeurs et de l'éthique ou tous les mécanismes offrant des recours, et il y en a beaucoup, et qu'ils sachent lesquels choisir.

Le président: Merci beaucoup.

Je tiens à remercier tous nos témoins d'être venus nous voir aujourd'hui. Je regrette ce qui a pu sembler être une version tronquée de la période de questions, mais nous sommes malheureusement

assujettis à des contraintes de temps. Il semble que, dans les études de ce genre, plus il y a de réponses, plus elles soulèvent de questions.

Cela dit, j'invite tous les membres du Comité qui auraient d'autres questions à vous poser à vous les adresser par écrit.

Dans le même esprit, si certains d'entre vous ont d'autres renseignements utiles à fournir au Comité, je les invite instamment à les adresser par écrit à notre greffier. Plus précisément, compte tenu des questions posées aujourd'hui, auriez-vous des suggestions sur la façon dont on pourrait, selon vous, améliorer la loi? Le Comité aimerait beaucoup avoir votre avis.

Encore merci d'être venus témoigner.

Nous allons suspendre la séance quelques minutes pendant que les témoins suivants prennent place à la table. La séance est suspendue.

•

_____ (Pause) _____

•

• (0935)

Le président: Si tous les membres du Comité veulent bien prendre place, nous allons essayer de reprendre tout de suite.

Bienvenue à tous les témoins présents aujourd'hui.

Merci beaucoup. Je crois bien que vous étiez tous présents, ou presque, pendant les exposés des témoins précédents. Je vais vous demander, comme à eux, de bien vouloir collaborer. Nous vous serions très reconnaissants d'être aussi brefs et succincts que possible, évidemment sans compromettre le contenu de vos exposés.

Notre premier témoin est M. Thibodeau.

Vous avez la parole, monsieur. Vous avez 10 minutes ou moins.

• (0940)

M. Marc Thibodeau (directeur général, Relations de travail et rémunération, Agence des services frontaliers du Canada): Bonjour, monsieur le président et honorables membres du Comité. Je m'appelle Marc Thibodeau. Je suis le directeur général des Relations de travail et de la rémunération à l'Agence des services frontaliers du Canada ou ASFC.

Je tiens à remercier le Comité de m'avoir invité à témoigner aujourd'hui dans le cadre de l'examen de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

[Français]

Comme le Comité en a été informé, les principaux objectifs de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, la LPFDAR, visent à promouvoir les pratiques éthiques au sein du secteur public et à créer un milieu de travail positif et un processus confidentiel permettant aux fonctionnaires et à d'autres personnes de divulguer les actes répréhensibles en milieu de travail, sans peur de représailles.

Alors que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada est responsable du cadre stratégique général de la LPFDAR, chaque ministère et organisme est chargé de mettre en oeuvre ses propres processus et mécanismes de responsabilisation internes en vertu de la LPFDAR.

[Traduction]

L'ASFC est une organisation dynamique qui compte 14 000 employés et qui est chargée de faciliter les voyages et les échanges commerciaux légitimes tout en garantissant la sécurité de la frontière. Nous fonctionnons 24 heures sur 24, sept jours par semaine, et nous avons des employés en uniforme aussi bien qu'en civil, dont certains ont des responsabilités en matière d'application de la loi.

À titre d'organisme d'application de la loi, l'ASFC a une culture différente de celle des bureaux administratifs. C'est pourquoi nous avons un programme complet d'accueil et de formation à l'intention de toutes les recrues de première ligne au collège de l'ASFC, et le principe d'intégrité en fait partie. Nos agents sortent du programme avec une solide formation, ils sont conscients de leurs droits et obligations et ils sont appuyés par un syndicat engagé. À l'appui des objectifs énoncés dans la LPFDAR, l'ASFC a mis en œuvre une stratégie de promotion de l'intégrité qui fait partie intégrante des relations entre l'Agence, ses employés, ses partenaires et ses clients. Cette stratégie souligne les comportements que l'on attend des employés, conformément au code de déontologie de l'Agence et au code de valeurs et d'éthique de la fonction publique, qui font partie de leurs conditions d'emploi.

La stratégie s'appuie sur trois piliers. Le premier est la proactivité, c'est-à-dire que les normes de conduite et les conséquences disciplinaires de leur manquement sont communiquées régulièrement et qu'il y a enquête immédiate sur les manquements présumés. Le deuxième est le principe selon lequel il n'y a pas de « porte interdite », c'est-à-dire que nos spécialistes orientent les employés vers les recours qui conviennent, quelle que soit la question soulevée. Le troisième est notre slogan, c'est-à-dire « tout mettre en œuvre ». Les problèmes sont circonscrits et examinés à l'aide de nombreux instruments comme une enquête sur le comportement répréhensible, l'évaluation du milieu de travail et, au besoin, une enquête criminelle. Ces trois piliers s'ajoutent à la procédure de vérification de la fiabilité pré-emploi.

[Français]

Monsieur le président, l'ASFC favorise une culture de communication ouverte. Les superviseurs de tous les niveaux doivent favoriser et démontrer un leadership éthique. La direction doit cerner et régler les problèmes, y compris les cas d'inconduite, de façon appropriée et rapide. Nous fournissons aux gestionnaires des outils et des ressources pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités, notamment des séances de formation sur la LPFDAR. Il est essentiel que les employés prennent connaissance de la LPFDAR et des nombreux autres processus internes de divulgation et des recours existants. Il est primordial de faire la promotion de ces outils pour s'assurer que les employés comprennent leurs droits et savent où obtenir de l'aide.

[Traduction]

Notre but est d'offrir plusieurs avenues permettant à tout le monde de dénoncer en toute confidentialité des actes présumés répréhensibles. Notre intention est également de le faire systématiquement dans tout le pays. Si des employés de l'Agence veulent dénoncer des actes répréhensibles, leur plainte peut passer par différents chemins, par exemple par l'intermédiaire de leur superviseur ou de leur syndicat ou sous la forme d'une allégation présentée en ligne ou en personne.

On peut aussi adresser la plainte au supérieur immédiat, au responsable de la divulgation interne à l'ASFC ou au commissaire à l'intégrité du secteur public. Nous commençons par discuter de l'allégation avec l'employé et nous lui expliquons la disposition

relative à la confidentialité de la procédure de divulgation et que l'allégation doit correspondre à la définition de la notion d'acte répréhensible selon la loi pour que nous puissions faire enquête. Enfin, nous lui expliquons que la loi protège les employés contre les représailles et comment se plaindre au commissaire à l'intégrité du secteur public en cas de représailles présumées.

● (0945)

Pour déterminer si une enquête est justifiée, nous devons répondre aux questions suivantes: Existe-t-il d'autres mécanismes de règlement de la plainte? Est-ce que l'allégation, si on juge qu'elle est fondée, correspond à la définition de la notion d'acte répréhensible selon la loi et aux précédents établis par le commissaire à l'intégrité? Et est-ce que le problème relève de l'intérêt public ou de l'intérêt personnel?

S'il n'y a pas lieu de faire enquête, l'employé reçoit une explication et une décision par écrit et il est informé des autres mécanismes auxquels il pourrait recourir, par exemple, s'il y a lieu, la procédure informelle de règlement des différends.

Depuis 2013-2014, 38 personnes par an en moyenne demandent un avis ou formulent une ou plusieurs plaintes. En 2015-2016, l'ASFC dit avoir reçu 93 allégations et donné suite à 25 autres, mais permettez que je vous donne quelques détails pour mieux comprendre ces chiffres.

Premièrement, 61 de ces allégations provenaient de deux employés. Après examen préliminaire, nous en avons retenu 16 pour analyse plus approfondie. Par ailleurs, quand on examine ce qui s'est passé concernant les 70 allégations non retenues, on constate que l'un des employés a mis fin à la procédure de divulgation, que 23 cas ont été acheminés vers d'autres mécanismes et 46 n'atteignaient pas le seuil de déclenchement d'une enquête en vertu de la loi.

[Français]

Pour conclure, afin de remplir le mandat important de l'Agence, les employés interagissent avec des millions de personnes et de marchandises, avec des partenaires nationaux et internationaux, avec des organismes d'exécution de la loi et avec des intervenants de l'industrie. Par conséquent, nous prenons au sérieux le fait de préserver la confiance des Canadiens et de promouvoir un milieu de travail sécuritaire et éthique.

Je répondrai avec plaisir aux questions des membres du Comité.

[Traduction]

Le président: Merci. Je vous remercie d'avoir été bref, monsieur Thibodeau.

Écoutons maintenant M. MacMillan, représentant la Gendarmerie royale du Canada.

Comm. adj. Craig MacMillan (commissaire adjoint, Officier du Secteur de la responsabilité professionnelle, Gendarmerie royale du Canada): Merci, monsieur le président.

Je vous ai bien entendu, et je vais essayer de m'en tenir à sept minutes.

Je suis l'agent de la responsabilité professionnelle à la GRC. Je suis accompagné par Mme Jo-Anne Taylor, gestionnaire de notre bureau LPFDAR.

La GRC a entrepris un certain nombre d'initiatives législatives, stratégiques et procédurales dans le cadre de notre approche pour recevoir les divulgations d'actes répréhensibles présumés. Notre effectif se compose d'un peu moins de 30 000 employés, dont 18 000 membres réguliers, qui sont des agents de police, 4 000 membres civils et environ 6 500 fonctionnaires. Bien que les membres et les fonctionnaires soient embauchés en vertu de différentes lois du Parlement, tous sont considérés comme des fonctionnaires aux fins de la LPFDAR.

Il est important de souligner que la GRC n'était pas incluse à l'origine dans le projet de loi et qu'elle a été ajoutée aux dernières étapes, ce qui exigeait certaines provisions dans la LPFDAR pour accommoder le fait que le cadre pour certains sujets, par exemple la déontologie, était prescrit dans la Loi sur la GRC, et ce qui explique pourquoi certaines choses ne seront peut-être pas adressées par le CISPC ou seront mises en attente en attendant les procédures de la Loi sur la GRC. Par exemple, les décisions des arbitres de déontologie ne sont pas sujettes à révision.

Depuis l'entrée en vigueur de la LPFDAR en 2007, nous avons été informés qu'il est conforme à l'esprit et à l'objet de la LPFDAR d'éviter le dédoublement du processus. Sur le plan législatif, la Loi sur la GRC a subi récemment des modifications importantes et substantielles à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada.

La Loi sur la responsabilité a créé la flexibilité pour permettre une réponse plus harmonieuse à l'égard des divulgations d'actes répréhensibles en vertu de la LPFDAR, par exemple l'alignement du nouveau régime de gestion des cas d'inconduite de la GRC et de l'enquête sur les divulgations. Par exemple, en tant qu'agent supérieur de la GRC, j'ai maintenant l'autorité déléguée en matière de conduite dans les cas impliquant des allégations de la LPFDAR. Il y a aussi de nouvelles consignes du commissaire permettant à l'agent supérieur de la GRC chargé des divulgations de mieux équilibrer les responsabilités, les exigences et les droits en vertu de la LPFDAR et de la Loi sur la GRC.

Sur le plan des initiatives stratégiques, la GRC a entrepris l'élaboration d'une nouvelle politique relative à la LPFDAR pour tous les employés de la GRC, la mise en œuvre d'un nouveau code de déontologie pour les membres de la GRC, la création d'un nouveau code de conduite pour les fonctionnaires de la GRC, et nous avons créé une directive sur les conflits d'intérêts pour tous les employés de la GRC, ce qui a consolidé plus que 30 politiques et directives antérieures.

Il est important de noter que le Code de déontologie applicable aux membres de la GRC et les codes de conduite applicables aux fonctionnaires de la GRC ont adopté une approche plus positive et responsable envers la conduite et font état de l'obligation de signaler les actes d'inconduite. La politique de la GRC relative à la LPFDAR permet à l'agent supérieur de former un comité d'évaluation confidentiel pour l'aider à examiner la divulgation d'un acte répréhensible présumé par rapport à une liste préalable de critères d'évaluation. Bien que la GRC reconnaisse que le CISPC détient le pouvoir exclusif d'enquêter sur les plaintes de représailles en vertu de la LPFDAR, la politique de la GRC comprend un processus interne de traitement des représailles, comme le font un certain nombre d'autres processus internes, comme les processus de harcèlement et de griefs.

Sur le plan des procédures, en décembre 2013, la GRC a mis en œuvre le Système de signalement des incidents au travail ou SSIT, qui constitue un moyen confidentiel et centralisé permettant aux

employés de signaler des incidents de travail au Bureau de l'éthique professionnelle (BEP) lorsqu'ils ne savent pas comment exprimer leurs préoccupations, ou lorsque les méthodes de signalement mises en place ne sont pas appropriées ou possibles. Ce processus est conforme aux exigences rigoureuses en matière de confidentialité de la LPFDAR et offre un autre moyen de faire rapport à tous les employés de la GRC. Entre 2014 et 2016, le SSIT a traité 95 demandes d'aide, dont 3 portaient spécifiquement sur des actes répréhensibles en vertu de la LPFDAR. En outre, on a demandé aux ressources de la GRC responsables en matière de harcèlement d'informer leurs clients du processus de plaintes en matière de représailles offert par le CISPC, ainsi que des procédures internes pour répondre aux préoccupations de représailles présumées.

La formation sur la LPFDAR est offerte sur demande ou dans le cadre de la formation interne sur le continuum du leadership, y compris le Programme de perfectionnement des superviseurs, le Programme de perfectionnement des cadres, et le Programme de perfectionnement des officiers.

Sur le plan de notre activité prévue par la loi, la GRC a signalé trois actes répréhensibles fondés depuis l'entrée en vigueur de la LPFDAR, plus récemment en 2013-2014. Ces cas portaient sur des préoccupations relatives à des pouvoirs de signer des documents financiers, à l'administration des contrats et à des dépenses de voyage. Dans l'ensemble, nous traitons notre 16^e cas reçu en vertu de la loi de la LPFDAR.

En ce qui concerne le rapport annuel sur la LPFDAR remis au Secrétariat du Conseil du Trésor, comme les membres du Comité le savent probablement, lorsque nous parlons de divulgations, nous parlons en réalité d'allégations, étant donné que, selon la directive du Conseil du Trésor, si une divulgation comprend plusieurs allégations, celles-ci doivent être comptées comme des divulgations, à raison d'une par allégation. Dans le rapport annuel sur la LPFDAR 2015-2016 de la GRC remis au Conseil du Trésor, nous avons indiqué avoir reçu 12 enquêtes et 8 divulgations.

● (0950)

Sur toute lecture, la LPFDAR est compliquée et représente un défi par sa conception.

En ce qui trait aux commentaires de la GRC, un aspect qui nous préoccupe est la divulgation prématurée d'informations par le CISPC relativement à une question de représailles lorsque la GRC a des processus ou enquêtes en vigueur ou enquêtes propres.

Dans un cas récent, dans l'arrêt *El-Helou c. Courts Administration Service*, le CISPC a suivi les exigences découlant de cette décision et a divulgué au plaignant des renseignements qu'il avait recueillis dans le cadre de son enquête sur les représailles avant que la GRC ait terminé son enquête.

La fourniture de renseignements par le CISPC au plaignant en telles circonstances pourrait influencer le plaignant et/ou l'enquête. De toute évidence, il n'est pas satisfaisant qu'un organisme d'enquête divulgue des renseignements avant qu'un autre ait terminé son mandat d'enquête, et il se pourrait que certaines précisions soient apportées à la LPFDRA en ce qui concerne les tensions concurrentes auxquelles le CISPC est confronté en raison de cette décision de la Cour fédérale.

Tout récemment, nous avons reçu une lettre du CISPC dans laquelle il indiquait qu'en raison du fait que la GRC avait enchâssé son code de valeurs et d'éthique dans son règlement, une violation du code des valeurs et d'éthique de la GRC donne non seulement lieu à un acte répréhensible en vertu de l'alinéa 8e) de la Loi, mais elle constitue également un acte répréhensible au titre de l'alinéa 8a) de la Loi.

En d'autres termes, même si un fonctionnaire a commis une inconduite impliquant une infraction ou comportement « grave », pour un membre de la GRC, une infraction au Code de déontologie, qu'elle soit ou non « grave », sera qualifiée un acte répréhensible. Dans une telle situation, les membres sont potentiellement responsables d'une constatation d'acte répréhensible à un niveau plus bas et différente de celle d'un fonctionnaire, ce qui ne semble pas correspondre à l'intention de la LPFDAR dans le traitement des fonctionnaires.

De plus, au paragraphe 6(1) de la LPFDAR, on devrait considérer de préciser que l'obligation de la GRC de créer un code organisationnel de déontologie peut être remplie avec le Code de déontologie prévu dans les Règlements de la GRC.

Enfin, il serait utile d'apporter des précisions supplémentaires aux articles 43 et 44 de la LPFDAR, concernant la portée des exigences en matière de confidentialité énoncées dans l'article 22.3 de la Loi sur la protection des renseignements personnels et l'article 16.5 de la Loi sur l'accès à l'information. Le débat juridique porte sur la portée des exigences en matière de confidentialité liée à l'information qui n'a pas été créée pour une enquête sur un acte répréhensible, mais qui a été conservée dans le cadre de cette enquête.

Je vous remercie encore une fois de m'avoir donné l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui.

• (0955)

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

Madame Renaud.

Mme Joanne Renaud (directrice générale, Vérification, évaluation et éthique, Centre de la sécurité des télécommunications): Bonjour, monsieur le président et honorables membres du Comité.

Je m'appelle Joanne Renaud. Je suis directrice générale de la Vérification, de l'évaluation et de l'éthique au Centre de la sécurité des télécommunications ou CST.

C'est un plaisir pour moi d'être ici aujourd'hui dans le cadre de votre examen de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles ou LPFDAR.

[Français]

À titre d'agente supérieure chargée d'entendre les divulgations d'actes répréhensibles et de prendre des mesures sur ces questions, je suis heureuse d'avoir l'occasion de participer à cette importante discussion et de vous faire part des mécanismes internes que le CST a mis en place en la matière.

Comme il s'agit de mon premier témoignage devant ce comité, j'aimerais tout d'abord vous mettre en contexte et vous parler du CST et de son mandat. Le CST fait partie des principaux organismes de sécurité et de renseignements du Canada. Il veille à la protection des Canadiens depuis plus de 70 ans. Sa mission découle de trois volets du mandat qui lui est conféré en vertu de la Loi sur la défense nationale.

[Traduction]

Le premier volet de notre mandat nous permet de recueillir et d'analyser du renseignement électromagnétique étranger. Le CST obtient et utilise des données produites par l'infrastructure d'information mondiale pour fournir du renseignement électromagnétique étranger en fonction des priorités du gouvernement en matière de sécurité. Je tiens à rappeler que le CST ne vise que des entités et des communications étrangères et qu'il lui est interdit par la loi de diriger ses activités contre des Canadiens où que ce soit et contre toute personne présente sur le territoire canadien.

Le deuxième volet de notre mandat nous permet de prendre des mesures de protection et de défense sur le plan cybernétique. Le CST « fournit des avis, des conseils et des services visant à renforcer la protection des infrastructures d'information et des renseignements électroniques importants pour le gouvernement du Canada ». Notre expertise technique et cybernétique nous permet de nous préparer aux pires cybermenaces et cyberattaques contre des réseaux et systèmes informatiques et leurs contenus et d'y répondre efficacement.

Enfin, le troisième volet de notre mandat nous permet de « fournir de l'assistance technique et opérationnelle aux organismes fédéraux qui sont chargés de l'application de la loi et de la sécurité en vertu des fonctions qui leur sont légalement conférées ». En tant qu'organisme national de cryptologie du Canada, le CST possède des capacités et une expertise uniques qui peuvent servir à aider les organismes d'application de la loi ou de sécurité qui le demandent. Ces activités sont assujetties aux limites du pouvoir conféré à l'organisme demandeur, notamment à l'égard de tout mandat judiciaire applicable.

[Français]

Le respect des lois et la protection de la vie privée des Canadiens sont prévus dans notre mandat et sont l'une des valeurs fondamentales de notre culture organisationnelle. Les employés du CST font l'objet d'une enquête de sécurité exhaustive. Ils respectent leur serment de confidentialité et les plus hautes normes de sécurité. Nous respectons et protégeons la vie privée des Canadiens conformément à la Charte canadienne des droits et libertés, aux lois régissant le CST et aux lois canadiennes relatives à la protection de la vie privée.

La nature hautement sensible de notre travail exige une grande vigilance de notre part, et nous exerçons cette responsabilité de manière consciencieuse. Puisque nous sommes des fonctionnaires travaillant au sein d'un milieu classifié, il est essentiel que nous conservions la confiance du gouvernement et des Canadiens. C'est pourquoi le CST a mis en place de nombreuses structures pour garantir qu'il continue à oeuvrer dans le respect de la loi.

Celles-ci comprennent entre autres un système de contrôle et de surveillance par la direction, des équipes chargées de la conformité aux politiques au sein des secteurs opérationnels, une équipe de conseillers juridiques provenant du ministère de la Justice, de même qu'un système de surveillance continue et active des processus internes.

De plus, toutes les activités du CST peuvent faire l'objet d'un examen approfondi mené par le commissaire indépendant du CST. Le commissaire du CST peut consulter à discrétion le personnel du CST et a libre accès aux dossiers, aux systèmes et aux données de l'organisme.

[Traduction]

Par ailleurs, je suis fière de vous dire que, il y a quelques semaines à peine, nous avons célébré le troisième anniversaire de la dernière mouture de notre charte des valeurs et de l'éthique. Cette charte énonce nos valeurs les plus chères, qui sont la durabilité, l'intégrité, la légalité, l'innovation, la collaboration et la souplesse, ainsi que des normes de comportement professionnel élevées au service de ces valeurs.

Comme vous le savez, le CST doit faire l'objet d'un traitement exceptionnel en vertu de la LPFDAR pour des raisons de sécurité nationale. La charte prévoit justement un mécanisme interne permettant aux employés d'aborder ou de signaler de graves manquements à l'éthique et notamment ce qu'ils présumement être des actes répréhensibles. C'est ce mécanisme, entériné par le Conseil du Trésor et conforme à nos valeurs, qui permet au CST de respecter l'article 52 de la LPFDAR.

• (1000)

Selon notre charte, tout employé convaincu d'avoir été témoin ou ayant connaissance d'un acte répréhensible présumé dans le milieu de travail est invité à le révéler à son gestionnaire, à un représentant syndical, à un responsable des relations de travail, au responsable du bureau d'éthique ou à moi-même.

En tant que directrice, je suis chargée d'accueillir et d'examiner ces allégations et de déterminer s'il y a des motifs suffisants d'y donner suite et s'il y a lieu de régler un différend. De même, tout employé convaincu qu'on lui a demandé d'agir en contradiction avec les valeurs et l'éthique de la charte peut me le signaler directement. Ils peuvent être accompagnés par une personne de confiance, comme un collègue ou un représentant syndical.

Si aucune solution ne semble raisonnable ou appropriée, l'allégation peut être acheminée à notre administrateur général, c'est-à-dire au chef du CST. S'il arrive qu'un employé soit convaincu qu'un acte répréhensible présumé ne peut être raisonnablement réglé au sein du CST, on lui rappelle que l'une des responsabilités du commissaire du CST, parmi celles qui sont prévues dans la Loi sur la défense nationale, est d'entamer une enquête s'il l'estime nécessaire en réponse à une plainte.

[Français]

Je suis tenue de préparer pour la chef un rapport annuel faisant état du nombre de divulgations qui ont été reçues, des mesures entreprises, du nombre d'enquêtes commencées, des recommandations formulées, du moindre problème systémique identifié et des recommandations relatives aux améliorations à apporter.

La chef, quant à elle, est tenue de mentionner dans ses rapports annuels au ministre de la Défense nationale les divulgations reçues et les enjeux connexes. Si l'allégation formulée ne constitue pas un acte répréhensible présumé, je peux aussi répondre aux préoccupations des employés du CST et en faire part à d'autres groupes responsables des recours, notamment la vérification, la haute direction, la sécurité du personnel, les relations de travail ainsi que notre programme de consultation et d'orientation interne.

Il est capital de souligner que les employés qui divulguent des actes répréhensibles présumés ou qui collaborent à l'enquête sur ceux-ci sont protégés contre les représailles. Le CST est déterminé à protéger l'identité et la vie privée des personnes impliquées dans des situations liées à la divulgation d'actes répréhensibles. Les informations obtenues dans le cadre d'une enquête doivent être traitées et conservées conformément aux procédures établies en matière de renseignements classifiés ou protégés. En outre, les

informations recueillies à la suite d'une divulgation seront traitées de manière confidentielle et discrète.

[Traduction]

Je vais conclure en réaffirmant ma confiance dans les mécanismes internes du CST en matière de divulgation des actes répréhensibles. Ma confiance découle du professionnalisme, de l'éthique et de la détermination dont font preuve les employés hautement qualifiés du CST dans l'exercice de leurs fonctions.

Nous savons que les valeurs et l'éthique jouent un rôle fondamental dans le maintien de la confiance de la population dans l'intégrité du CST. C'est pourquoi nous continuerons de consolider notre culture éthique et de maintenir des normes de comportement élevées dans tout ce que nous faisons.

Merci de m'avoir invitée aujourd'hui. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

Le président: Merci à tous.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, chers collègues, nous aurons maintenant une série complète de questions à sept minutes. À vous la parole, monsieur Ayoub.

[Français]

Vous disposez de sept minutes.

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

Je remercie les témoins d'être parmi nous aujourd'hui.

Parmi les témoignages que nous avons entendus jusqu'à maintenant se dégage une ligne directrice. C'est correct. On parle de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles. On parle donc de confidentialité et de protection des divulgateurs afin que les gens se sentent en confiance pour se présenter devant les instances et faire les divulgations qui, selon eux, valent la peine.

Certains, comme moi, ne sont pas habitués à interpréter les résultats du tableau sur les statistiques relatives à la divulgation dans des institutions fédérales. En tant que député, j'ai un rôle de législateur qui consiste à faire des lois, à les modifier et à les améliorer. J'aimerais connaître votre interprétation du chiffre zéro qui apparaît dans certaines colonnes, c'est-à-dire lorsqu'aucune divulgation n'a mené à une constatation d'un acte répréhensible ni à des mesures correctives.

Comment interprétez-vous ces chiffres? La question s'adresse à messieurs Thibodeau et MacMillan ainsi qu'à madame Renaud.

• (1005)

M. Marc Thibodeau: Je vous remercie de votre question.

La Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles est un mécanisme de dernier recours pour des enjeux qui ne sont pas couverts par d'autres mécanismes. Dans ce contexte, beaucoup d'enjeux ont été abordés et réglés par l'entremise d'autres processus. À l'Agence des services frontaliers du Canada, les informations disponibles révèlent que dans quatre cas, en moyenne, par année, des divulgations mènent à des aménagements et à des améliorations à certains processus.

L'année passée, aucune n'a été rapportée. En règle générale, ce n'est pas parce qu'une divulgation n'est pas fondée que des correctifs ne sont pas apportés. La méthodologie utilisée pour rapporter l'information fait peut-être en sorte qu'on trouve plus de zéro dans le tableau que ce qui se passe dans la réalité. Dans le cas de l'Agence, je dirais que le chiffre zéro s'applique davantage aux divulgations ayant mené à la constatation d'un acte répréhensible qu'aux divulgations ayant donné lieu à des mesures correctives.

M. Ramez Ayoub: Merci, monsieur Thibodeau.

Monsieur MacMillan, vous avez la parole.

[Traduction]

Comm. adj. Craig MacMillan: Merci. Je voudrais faire écho aux remarques de ma collègue.

Je crois qu'il faut comprendre tout cela de deux points de vue.

Il faut d'abord se demander s'il existe un cadre juridique permettant de garantir, au besoin, la protection des employés qui dénoncent des actes répréhensibles. Je pense qu'on peut dire qu'il y a des divulgations protégées définies et que la catégorie est assez large. Dans le cas de la GRC, comme les employés ont l'obligation de dénoncer les comportements répréhensibles, on leur garantit une protection assez importante.

L'autre aspect est le climat, et je crois que c'est surtout à cela que vous faisiez allusion. Il y a un pourcentage d'employés qui ne dénonceront jamais rien, et il y a un pourcentage d'employés qui ne vont pas vraiment...

[Français]

M. Ramez Ayoub: Pourquoi?

[Traduction]

Comm. adj. Craig MacMillan: Eh bien, je pense qu'ils n'auront jamais confiance dans ce que vous allez élaborer. Vous essayez de créer quelque chose en quoi les gens vont avoir confiance en général, et je ne parle pas d'un grand nombre, ici, mais...

[Français]

M. Ramez Ayoub: Parle-t-on de la loi du silence dans le cas de la GRC?

[Traduction]

Comm. adj. Craig MacMillan: Non, je ne parle pas du mur du silence. J'ai travaillé pour le gouvernement fédéral et pour un gouvernement municipal et j'ai pu constater que certains employés ne croient jamais qu'il est bon de dénoncer des comportements, mais c'est un faible pourcentage.

Il y a un autre pourcentage d'employés qui ne feront jamais appel à une instance extérieure. J'ai pu constater, dans l'exercice de mes fonctions, que certains employés ne veulent pas entendre parler du CISPC et ne veulent pas avoir affaire à lui. En fait, ils sont convaincus que l'organisation peut régler le problème à l'interne.

Mais, pour en revenir à votre question, il se peut qu'ils n'invoquent pas la LPFDAR pour régler leurs préoccupations. Je crois qu'il ne faut pas interpréter le nombre de divulgations en vertu de la LPFDAR en dehors de ce qu'un organisme fait par ailleurs concernant la dénonciation d'actes répréhensibles, par exemple dans le cadre d'autres procédures, ou sans compter les éléments de désaccord sur la façon d'aborder les choses.

M. Ramez Ayoub: Est-ce que cela s'applique seulement à la GRC ou à toutes les sortes de...

Comm. adj. Craig MacMillan: Je pense que ma collègue a répondu en partie à cela en disant que chaque organisme devra

établir ses propres procédures, et les témoins précédents l'ont expliqué aussi. Mais ils permettent aux employés de s'exprimer, et il ne s'agit pas d'un guichet unique. Cela dépend peut-être de l'ampleur du problème, mais c'est la loi qui dicte la démarche à suivre. Et cela dépend parfois du choix du plaignant.

M. Ramez Ayoub: Je n'ai que deux minutes. J'aimerais qu'on avance un peu.

[Français]

Comme je l'ai dit, notre rôle est d'améliorer et de modifier les lois. Avez-vous des suggestions? Y a-t-il une amélioration particulière à apporter à la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, qui, présentement, entrave le travail que vous avez à faire? Il n'y en a peut-être pas. La Loi est peut-être parfaite.

[Traduction]

Comm. adj. Craig MacMillan: Je ne voulais pas vous prendre du temps.

C'est une loi compliquée, et l'idée d'avoir des experts répartis dans tout l'organisme n'aide pas beaucoup, à mon avis. Vous allez avoir des experts qui comprennent comment ça marche et vous allez avoir un point d'accès vers ces experts. C'est, entre autres, ce que nous essayons de faire à la GRC: regrouper un peu les choses pour garantir un continuum plus lisse. C'est pour cela que j'ai la possibilité d'imposer des sanctions disciplinaires.

• (1010)

M. Ramez Ayoub: Cette loi est très compliquée. L'avez-vous signalé à certaines autorités?

Comm. adj. Craig MacMillan: Je ne crois pas qu'on puisse la simplifier, parce qu'on y traite de représailles et d'actes répréhensibles, qu'il y a d'autres dispositions législatives pour nous, que les organismes ont des procédures de règlement des griefs et autres. Tout cela est compliqué par nature. Il y a trois aspects qui méritent selon nous qu'on s'y attarde, et j'en ai parlé dans mon exposé.

Je pense que, philosophiquement parlant, la question est de savoir si vous êtes à la bonne place, et la réponse est probablement oui, à mon avis. Mais, d'après les remarques que j'ai entendues, la question est de savoir si c'est quelque chose qu'il faut régler à chaque fois qu'un employé se plaint ou s'il faut s'occuper des cas les plus graves.

La loi, selon moi, fait état de comportements graves et de violations graves. On parle du dessus du panier, et c'est par là qu'on veut que les choses aillent.

[Français]

M. Ramez Ayoub: Merci, monsieur.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur McCauley, c'est à vous. Vous avez sept minutes.

M. Kelly McCauley: Merci d'être venus nous voir. Vos observations sont très intéressantes.

Monsieur MacMillan, j'aimerais parler d'un sujet délicat, mais je voudrais simplement l'aborder. Cela concerne le nombre effarant de cas de harcèlement dénoncés dans la GRC.

Je suis simplement curieux. Vous avez fait allusion à ce que vous considérez comme des actes répréhensibles. Est-ce que le fait que ces plaintes aient toutes été ignorées est attribuable à la définition de la notion d'acte répréhensible? Comment changer la loi pour que ces problèmes ne se multiplient pas de nouveau?

Comm. adj. Craig MacMillan: Je dirais que la LPFDAR permet de couvrir les cas qui ont été très mal réglés. Mais, en général, les plaintes pour harcèlement doivent passer par une procédure que nous avons établie précisément pour cela. L'année dernière, nous avons reçu 242 plaintes pour harcèlement, soit une augmentation de 60 %.

Je pourrais rester assis là et vous dire que cela veut dire que nos employés ont plus confiance en nous, mais je n'en sais rien. C'est une augmentation sur un an. Nous avons en moyenne 152 plaintes pour harcèlement par an depuis 10 ans. Dans 3 % des cas, il s'agit de harcèlement sexuel. Il faut décortiquer un peu les choses pour comprendre que le harcèlement sexuel est un problème grave et important au sein du problème du harcèlement, mais je ne sais pas vraiment comment...

M. Kelly McCauley: Je ne parle pas du harcèlement sexuel proprement dit, qui est évidemment suffisamment grave en soi, mais il semble que le problème soit endémique et qu'il ait été dénoncé, mais qu'il ait été ignoré à ce niveau. Selon moi, il s'agit d'un type d'acte répréhensible à dénoncer. Est-ce que cela ne fait pas partie de votre définition de la notion?

Comm. adj. Craig MacMillan: Eh bien, l'interprétation de la notion d'acte répréhensible dépend des faits. Si un gestionnaire ignore systématiquement les comportements de harcèlement dans son service, on risque d'en arriver à une situation d'incompétence grave. Mais, s'il s'agit simplement de négligence, une partie du problème relèvera du système de déontologie, qui est désormais plus strict à la suite des récentes modifications à la politique, de sorte qu'il est très clair pour les superviseurs que, s'ils n'agissent pas, nous le ferons quand cela viendra à notre attention.

M. Kelly McCauley: Croyez-vous que les choses changent ou que les gens comprennent mieux la loi qui pourrait permettre de régler ce problème?

Comm. adj. Craig MacMillan: Il y a quelques années, nous avons fait un sondage qui nous a révélé qu'il y avait beaucoup de travail à faire dans ce domaine. Avec les modifications apportées en 2014, les choses ont changé radicalement. Très franchement, je crois que nos employés sont un peu débordés par le volume d'information qui leur tombe dessus au sujet de ces changements.

Par exemple, nous sommes passés d'une moyenne de plus de 200 affaires disciplinaires à 741 dès la première année. Nous sommes descendus à environ 450. Cette année, il est trop tôt pour se prononcer. Mais c'est un fait que je ne reçois pas de plaintes pour traitement insuffisant des cas de mauvaise conduite. L'ancien système ne permettait pas d'acheminer ces cas dans le système de déontologie, et je pense que ça se passe mieux maintenant. Et nous avons clairement fait comprendre que les responsabilités concernant le harcèlement...

M. Kelly McCauley: Peut-on dire que vous faites des progrès?

Comm. adj. Craig MacMillan: Oui, je dirais qu'il y a des progrès, mais qu'il y en a encore à faire.

[Français]

M. Alupa Clarke (Beauport—Limoilou, PCC): Monsieur Thibodeau, j'aimerais vous poser quelques questions.

Vous précisez dans vos notes que des séances d'information sur la Loi sont offertes à vos employés. Nous avons entendu les témoins d'autres ministères, et c'est la première fois que je constate l'existence de telles séances. Je trouve cela intéressant.

Combien de séances offrez-vous par année, ou par mois?

M. Marc Thibodeau: Merci de la question.

Cette question touche plusieurs aspects.

En ce qui concerne l'ensemble des employés, nous avons mis en place une formation en ligne sur les valeurs, l'éthique et la divulgation d'actes répréhensibles. Je précise que 84 % du personnel de l'Agence a terminé la formation.

Pour ce qui est des recrues, cette formation est préalable à l'entrée au Collège de l'ASFC. Elles prennent part à une discussion sur les valeurs et l'éthique dès leur arrivée. De plus, le directeur général de la sécurité donne une présentation où leur sont expliqués les types d'enquêtes que l'Agence mène ainsi que les diverses allégations susceptibles de faire l'objet d'une enquête.

Vers la fin de leur parcours au Collège, les recrues sont invitées à une séance qui se tient habituellement en fin de journée. À cette occasion, le président du syndicat leur parle plus particulièrement de la relation entre employeur et employés. Pour ma part, j'aborde les enjeux liés à l'éthique ainsi que les situations où, dans un contexte totalement anodin, nous pouvons être en présence de personnes cherchant à obtenir des renseignements sur les enjeux qui nous sont propres.

•(1015)

M. Alupa Clarke: Offrez-vous ces séances, que ce soit en ligne ou en personne, depuis le début de l'application de la Loi?

M. Marc Thibodeau: Je me suis joint à l'Agence en 2011 et elles étaient déjà en place.

À cette époque, nous nous étions rendus dans toutes les régions du Canada pour donner des présentations sur le code, au moment de sa révision, où nous abordions notamment la divulgation d'actes répréhensibles.

M. Alupa Clarke: J'aimerais aussi profiter de votre présence, monsieur Thibodeau, puisque vous êtes également responsable de la rémunération, pour vous poser une question à ce sujet.

Les employés de l'Agence des services frontaliers du Canada ont-ils eu beaucoup de problèmes avec le système de paie Phénix? Souffrez-vous de cette situation?

M. Marc Thibodeau: J'aimerais attirer votre attention sur une particularité importante de l'Agence: son effectif compte encore des conseillers en rémunération. Nous passons par l'Agence du revenu du Canada pour la transmission de l'information sur la paie à Services publics et Approvisionnement Canada, qui émet ensuite les chèques.

M. Alupa Clarke: Y a-t-il des cas où des employés ne reçoivent aucune paie?

M. Marc Thibodeau: Nous avons des cas, et cela pose des défis. Toutes les deux semaines, soit chaque période de paie, je fais un suivi des avances de salaire que nous devons verser à des employés qui n'ont pas reçu de paie en raison d'une erreur du système.

L'effectif de l'Agence s'élève à 14 000 employés. Depuis la mise en oeuvre de Phénix, nous avons versé entre 20 et 30 avances de salaire.

[Traduction]

Le président: Monsieur Weir, vous avez sept minutes.

M. Erin Weir: Merci beaucoup.

Je voudrais commencer par demander si vous avez des exemples à nous donner de dénonciateurs qui, dans vos organismes, mériteraient qu'ils soient reconnus publiquement et remerciés du service qu'ils ont rendu.

Comm. adj. Craig MacMillan: Je vais répondre. Nous avons créé une citation du commissaire et une citation du chef de commandement pour les personnes ayant fait preuve d'intégrité et de professionnalisme. Nous n'avons encore proposé ni nommé personne. Ce sont des personnes qui ont dénoncé des problèmes qui ont été reconnus, mais aucun nom ne me vient à l'esprit pour l'instant.

M. Marc Thibodeau: Je voudrais ajouter que nous soulignons le comportement des personnes qui font preuve de ce genre de comportement éthique, mais il ne me vient pas d'exemple à l'esprit non plus pour l'instant.

Mme Joanne Renaud: Désolée, je n'ai pas d'exemple non plus. Pour ce qui est de la confidentialité, c'est toujours un équilibre délicat, et il faut en tenir compte aussi. Quand nous avons affaire aux employés individuellement, nous veillons à reconnaître qu'il leur a fallu du courage et à leur dire que nous allons travailler avec eux dans un contexte de neutralité.

M. Erin Weir: L'une des préoccupations du Comité est de savoir si les ministères et les organismes ont les moyens de vraiment donner suite comme il convient aux dénonciations. Bien souvent, l'application de la loi n'est qu'une petite partie des responsabilités globales de quelqu'un. Beaucoup de gens n'ont peut-être pas la formation qu'il faudrait en matière d'enquête pour vraiment donner suite à ces plaintes. Comme vous appartenez tous les trois à des organismes d'enquête, je me demandais si vous pourriez me répondre à ce sujet et nous dire comment, d'après vous, les ministères qui manquent peut-être de ce genre de compétences pourraient améliorer la façon dont ils font enquête sur les plaintes.

• (1020)

Comm. adj. Craig MacMillan: À la GRC, le bureau de la LPFDAR fait partie du secteur de la responsabilité professionnelle, qui comprend la déontologie, le règlement des griefs, les arbitrages, l'éthique professionnelle et les droits de la personne. Je peux compter sur de très bonnes compétences d'enquête. J'ai un service d'appui dans le milieu de travail, qui est une équipe d'enquêteurs susceptibles d'être chargés de ces dossiers. Jusqu'ici, nous avons travaillé en fonction de la situation, dans la mesure où il est impossible de prédire de quelles compétences on aura besoin en dehors des compétences d'enquête. Il pourrait s'agir de finances, de ressources humaines ou d'approvisionnement. Je pense qu'on peut dire que nous avons pu puiser dans différentes ressources quand nous en avons eu besoin.

Je ne peux pas vraiment parler pour les autres organismes. Je sais que nous sommes disposés à les aider au besoin, et nous avons eu certains échanges avec d'autres organismes au besoin.

M. Marc Thibodeau: Merci.

À l'Agence des services frontaliers du Canada, nous avons une équipe au bureau de divulgation interne qui compte deux ex-employés de l'AFPC ayant reçu une formation. Nous estimons donc que nous avons ce qu'il faut. Il y a aussi un code de déontologie et des normes professionnelles en fonction desquelles on peut faire enquête à l'interne, pas à l'échelle de mon équipe, mais à l'échelle des organisations, et cela est disponible en cas de besoin.

Nous avons aussi fait appel à des ressources externes lorsque le volume le justifiait ou, surtout, lorsque des personnes entraient à notre service et s'occupaient de cela. Si j'avais besoin d'expertise technique supplémentaire, je pouvais, par exemple, faire appel à des services de juricomptabilité si cela devenait un problème. Nous avons le sentiment d'être bien outillés. D'autres organismes du gouvernement voudraient probablement se doter de compétences d'enquête, des compétences que l'on peut trouver dans de nombreux endroits.

M. Erin Weir: D'accord.

Mme Joanne Renaud: Je suis d'accord. En ce qui nous concerne, nous possédons également différents ensembles de compétences. Lorsqu'il s'agit d'une enquête sur la divulgation d'actes répréhensibles, il n'y a que le gestionnaire du bureau de l'éthique ou moi-même qui examinons la divulgation interne d'actes répréhensibles et qui en faisons l'analyse. Nous sommes une petite organisation, nous ne traitons pas de grandes quantités de cas.

Si nous devons traiter des cas nécessitant des compétences plus pointues, nous ferions appel à des services de consultation externes. Nous avons également accès aux services d'examineurs de fraude certifiés et à différents types de spécialistes, selon les situations. Nous nous ajustons en conséquence. Nous veillons aussi à mettre en place et à offrir de la formation continue.

M. Erin Weir: Bien sûr.

J'ai le privilège de représenter la Division Dépôt de la GRC, et comme notre président a déjà représenté cette division, je sais que nous sommes très fiers de la Gendarmerie royale du Canada. J'aimerais savoir si vous pensez qu'il est logique que des agents de la GRC soient assujettis à la Loi ou si vous pensez qu'il serait préférable d'avoir un système comme celui de la Défense nationale, par exemple, où les membres des Forces armées canadiennes sont assujettis à un régime de dénonciation semblable, mais distinct?

Comm. adj. Craig MacMillan: La décision stratégique à cet égard a été prise lors de la création de la LPFDAR, et nous étions concernés. Dans les circonstances actuelles, je pense que nous pourrions présenter un processus très fiable et très défendable, distinct de la LPFDAR. Étant donné l'histoire récente, je pense que je ne proposerais aucun changement majeur à cet égard, car nous devons nous assurer d'avoir la confiance des employés.

Pour revenir à mon commentaire précédent, je ne veux pas donner l'impression que... Vous comprenez, il y a un petit pourcentage de personnes qui ne déposera jamais de plainte. On doit s'adresser à la masse. Ces employés doivent avoir la certitude qu'ils sont en mesure de déposer une plainte. J'imagine que le filet de sécurité est que les employés qui ne sont pas satisfaits peuvent toujours recourir au CISP.

De plus, nous faisons affaire avec des organismes externes tels que la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes qui s'occupe des questions d'affaires internes. Le Comité externe d'examen peut aussi être impliqué. Un certain nombre d'organismes externes ont compétence sur divers aspects.

Selon moi, la décision stratégique a été prise, mais elle engendre des difficultés. Si vous lisez la Loi, vous y verrez un temps d'arrêt; nous devons donc la redémarrer. Il y a certaines choses que vous pouvez faire; d'autres que vous ne pouvez pas. Je pense qu'un processus externe en vertu duquel cette décision a été administrée représenterait une approche plus harmonieuse. Mais cette approche serait critiquée, parce que les employés n'y verraient pas l'externalité souhaitée.

• (1025)

Le président: Merci beaucoup.

L'intervention finale sera celle de Mme Shanahan.

Mme Brenda Shanahan (Châteauguay—Lacolle, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président. Je remercie tout le monde de leur présence parmi nous ce matin.

Il est très intéressant d'entendre autant de différents organismes s'exprimer sur un sujet extrêmement vital au bien-être, à la productivité et au rendement global de nos divers organismes. Merci beaucoup de nous communiquer ces informations.

La question de la taille de l'entonnoir continue de me préoccuper. Lorsque nous examinons les chiffres, on dirait presque que, peu importe le bassin d'employés sur lequel nous nous fondons, l'entonnoir semble relativement petit. Nous nous rapprochons d'une explication, mais j'aimerais quand même pousser la réflexion un peu plus loin.

Monsieur Thibodeau, en ce qui vous concerne, on parle de 93 cas d'allégations, et vous nous avez expliqué la raison de cet état de fait — qu'elles proviennent de deux personnes différentes. Je suis persuadée que vous pouvez nous en dire un peu plus à ce sujet.

Pourtant, lorsque l'accent est mis sur les individus, nous sommes portés à croire qu'un certain type de personnes va se manifester, mais qu'un nombre bien plus grand encore ne se manifestera pas. C'est un peu comparable à l'idée selon laquelle il n'y a pas de fumée sans feu. Peut-on affirmer que nous sommes en présence de problèmes systémiques? Je ne veux pas aller aussi loin que mentionner les actes répréhensibles tels que définis dans la Loi, mais je me réjouis de voir qu'un bon nombre de nouvelles allégations sont rapportées et que des mesures sont prises pour qu'elles soient déferées aux autorités compétentes ou fassent l'objet de mesures correctives, et ainsi de suite.

Pourriez-vous parler un peu plus de la situation aux services frontaliers?

M. Marc Thibodeau: Merci beaucoup pour la question, monsieur le président.

Dans mes commentaires, j'ai parlé de la stratégie d'intégrité que nous avons formulée et élaborée pour aborder certains de nos objectifs concernant l'intégrité au travail. Les trois piliers concernaient la proactivité, notamment assurer un accès sans fausse route et ne négliger aucune piste.

Lorsque nous prenons connaissance d'un contingent de plaintes provenant d'un secteur précis ou portant sur un problème précis, sans compromettre la confidentialité du processus, c'est une sonnette d'alarme. Nous considérons toutes nos organisations de ce point de vue.

Nous nous assurons que ces tendances ou ces alertes fassent l'objet d'un suivi, que ce soit dans le cadre de la LPFDAR ou par d'autres moyens. Les « autres moyens » peuvent s'inspirer d'une perspective proactive, dans quel cas les employés seront consultés.

L'un de nos outils les plus courants est l'utilisation du SIGC pour prendre le pouls d'une situation, pour faire des sondages, ou pour faire ce qu'on appelle l'« évaluation du milieu de travail », pour chercher à savoir ce qui se passe en matière de climat de travail et cerner les problèmes, ainsi que les causes, afin de mettre en oeuvre des solutions.

Mme Brenda Shanahan: Puis-je vous demander s'il s'agit des 23 cas qui ont été renvoyés vers d'« autres moyens »?

M. Marc Thibodeau: Ces 23 cas pouvaient être renvoyés soit au SIGC — la procédure informelle de résolution de conflits — ou avoir été renvoyés à la procédure de règlement de griefs ou vers d'autres procédures: la procédure en matière de harcèlement, les griefs, la consultation, ou la discussion avec le gestionnaire.

Ce que je veux dire, c'est que lorsqu'on a cerné un problème, sa provenance importe peu. Du point de vue de la proactivité et de notre approche visant à « ne négliger aucune piste » et à garantir un « accès sans fausse route », nous nous assurons que lorsqu'un problème est porté à notre attention, nous nous en occupons. Nous agissons; nous traitons le problème. En premier lieu, nous évaluons la légitimité du problème; ensuite, nous en cherchons la cause puis nous mettons en oeuvre une solution.

Mme Brenda Shanahan: Laissez-moi poser la question de nouveau, monsieur Thibodeau. Du lot des 70 allégations auxquelles on n'a pas donné suite, un seul employé s'est saisi du processus de divulgation. N'a-t-on rien fait par la suite?

En outre, 46 autres cas n'ont pas satisfait aux critères nécessaires à la tenue d'une enquête en vertu de la Loi. Pouvez-vous nous dire s'ils ont fait l'objet d'un autre type d'enquête? Y avait-il d'autres moyens qui auraient pu être utilisés pour ces enquêtes?

M. Marc Thibodeau: Si d'autres avenues avaient pu être utilisées, elles auraient été examinées avec les personnes concernées. La résolution informelle des conflits ou la tenue de discussions informelles auraient été offertes à cette personne. En fin de compte, un processus informel est un processus volontaire et nous avons besoin de toutes les parties concernées.

Dans le lot des 46 cas qui n'ont pas satisfait aux critères nécessaires à la tenue d'une enquête en vertu de la loi, il se serait agi de la différence entre, par exemple, les... et cela ne s'est pas produit, parce qu'ils... Permettez-moi de revenir en arrière. Les 61 allégations que nous avons reçues l'ont été à la fin du cycle budgétaire, de sorte qu'elles ont été rapportées comme des affaires en cours. Nous avons retenu 16 de ces 61 allégations. La différence entre 61 et 16, donc 45 allégations s'afficheraient comme ne satisfaisant pas aux critères.

• (1030)

Mme Brenda Shanahan: Vous savez, les chiffres sont importants, mais ils ne nous montrent pas le tableau complet.

Monsieur MacMillan, vous avez mentionné que vous aviez également d'autres procédures de compte rendu. Il semble bien que l'ouverture de l'entonnoir était un peu plus grande à la GRC. Pouvez-vous nous en parler un peu?

Le président: Vous avez une minute, monsieur.

Comm. adj. Craig MacMillan: Vous savez, je croyais avoir tout vu dans le cadre de mon travail, mais il y a des trucs que je ne pouvais tout simplement pas ignorer. Je n'y arrivais pas, quand je vois certaines des difficultés dans lesquelles nos employés se débattent — et il ne s'agit pas d'une proportion énorme, moins de 1 %, d'une année à l'autre. On parle du grand entonnoir. Il s'agit peut-être de cas d'inconduite, de LPPDAR, de harcèlement, ou peut-être d'autres choses.

Ce qui me rend à l'aise, c'est que les démarches sont accessibles dès le début, là où l'ouverture de l'entonnoir est grande. Quel que soit le niveau de l'entonnoir auquel vous accédez, en utilisant la LPPDAR ou un autre moyen, je me remémorais la définition de l'expression « actes répréhensibles ». Pour moi, la LPPDAR sert à considérer les questions les plus sérieuses. Une plainte de harcèlement peut être traitée par la LPPDAR, mais pas toutes. Tout dépend des circonstances. Chaque plainte constitue un cas particulier.

Les chiffres ne sont pas élevés, mais je ne connais aucune autorité qui présente des chiffres élevés. Le sujet fait l'objet de nombreuses recherches et discussions. Comme je l'ai mentionné, pour moi, l'important est qu'il y ait une structure juridique en place. Je crois qu'il y en a une. Elle a peut-être besoin de quelques ajustements,

mais il s'agit de savoir si elle peut avoir un effet sur le climat de travail. À l'heure actuelle, je sais que selon une étude sur le professionnalisme menée en 2012 par l'Association canadienne des chefs de police, 78 % de mes membres réguliers montraient une volonté à signaler les conduites fautives. En comparaison, nos homologues municipaux et provinciaux se situaient aux alentours de 55 %.

Le président: Je m'excuse, nous allons devoir vous arrêter ici.

Mesdames et messieurs, merci beaucoup de votre présence aujourd'hui. Ce fut très utile. Comme je l'ai mentionné à notre premier groupe, si les membres du Comité ont d'autres questions à vous poser, ils vous les soumettront par écrit. De plus, si vous avez des renseignements supplémentaires qui, selon vous, pourraient profiter à notre comité dans ses délibérations, je vous encourage fortement à nous les faire parvenir directement, par notre greffière, en particulier si vous avez des suggestions sur la façon d'améliorer la Loi.

Merci beaucoup.

Chers membres du Comité, dans quelques minutes, nous allons nous réunir à nouveau, à huis clos, pour les 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

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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 de la Chambre des communes à l'adresse suivante : <http://www.noscommunes.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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 House of Commons website at the following address: <http://www.ourcommons.ca>