



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 072 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 21 février 2017

—
Président

M. Tom Lukiwski

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le mardi 21 février 2017

•(0845)

[Traduction]

Le président (M. Tom Lukiwski (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC)): Mesdames et messieurs, la séance est ouverte. Je suis un fervent partisan de la ponctualité et du début des choses à l'heure. Il est 8 h 45, et nous avons le quorum. Commençons donc.

Nous poursuivons l'étude de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, aussi appelée loi sur la protection des dénonciateurs.

Nous avons le grand plaisir d'avoir aujourd'hui avec nous le vérificateur général du Canada, M. Ferguson, et M. Chamberlain qui représente l'Association canadienne des agents financiers.

Monsieur Ferguson, vous avez, je crois, un court exposé pour commencer. Ensuite, nous écouterons le court exposé de M. Chamberlain. Après ça, nous passerons aux questions de tous les membres du Comité.

Monsieur Ferguson, bienvenue à notre comité. Vous avez la parole.

M. Michael Ferguson (vérificateur général du Canada, Bureau du vérificateur général du Canada): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie de nous donner l'occasion de vous parler de notre expérience relative à la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Je suis accompagné d'Andrew Hayes, avocat principal du Bureau.

En vertu de l'article 14 de la Loi, le vérificateur général est habilité à recevoir et à examiner les divulgations d'actes répréhensibles concernant le Commissariat à l'intégrité du secteur public, et à faire enquête.

À ce jour, notre bureau a reçu 27 divulgations d'actes répréhensibles allégués reprochés à des fonctionnaires d'ISPC. Ces divulgations ont donné lieu à trois enquêtes maintenant terminées, à une enquête toujours en cours et à un audit de performance.

Au cours de nos travaux, nous avons relevé certaines limites de la Loi. Par exemple, nous ne pouvons pas mener d'enquêtes relativement à des plaintes de représailles provenant d'employés d'ISPC et, au cours d'une enquête, nous n'avons pas le droit de chercher à obtenir des renseignements à l'extérieur du secteur public.

[Français]

Ces limites ont déjà représenté un problème en 2010 lorsque nous avons commencé à enquêter sur trois divulgations reçues par notre bureau aux termes de la loi. Nous avons alors changé notre enquête en une vérification de gestion afin de pouvoir examiner à fond les allégations de représailles et obtenir tous les renseignements requis.

À notre avis, cela illustre la raison pour laquelle il importe que les employés du Commissariat puissent bénéficier des mêmes recours que les autres fonctionnaires. Il y a, selon nous, deux solutions en

présence si le Parlement désire mettre fin aux limites que nous avons relevées.

La première solution serait d'élargir le mandat de notre bureau. Nous avons noté que le commissaire à l'intégrité du secteur public du Canada avait recommandé d'examiner la possibilité de modifier l'article 14 de la loi. Cela donnerait au vérificateur général le pouvoir de faire enquête sur les divulgations des membres du public qui concernent les fonctionnaires du Commissariat et les plaintes en matière de représailles de la part d'employés du Commissariat. Le vérificateur général se verrait ainsi conférer les mêmes attributions et immunités que le commissaire.

[Traduction]

Selon notre expérience, les enquêtes menées aux termes de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles sont souvent complexes et de longue haleine. Un élargissement de notre mandat entraînerait probablement une augmentation du nombre de divulgations, ce qui aurait une incidence considérable sur nos ressources. Pour s'acquitter de cette tâche, le Bureau aurait besoin de fonds additionnels ou devrait réduire le nombre des audits de performance qu'il effectue.

La deuxième solution consiste à envisager un modèle de remplacement, comme celui qui existe pour le commissaire à l'information et le commissaire à la protection de la vie privée. Ces hauts fonctionnaires peuvent nommer un enquêteur indépendant pour étudier les plaintes relatives à leurs obligations aux termes de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Le Comité devrait savoir que nous n'avons pas donné suite à de nombreuses divulgations qui nous ont été soumises parce qu'il s'agissait de contestations de décisions rendues par le commissaire. Or, la démarche appropriée que doit suivre une personne qui conteste une décision du Commissariat consiste à présenter une demande de contrôle judiciaire auprès de la Cour fédérale. Nous estimons que c'est la démarche à suivre.

[Français]

En définitive, c'est au Parlement de décider comment il souhaite remédier aux limites que nous avons relevées dans la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles. Nous nous conformerons, bien sûr, à la décision du Parlement, quelle qu'elle soit.

Monsieur le président, je termine ainsi ma déclaration d'ouverture. Nous serons heureux de répondre aux questions des membres du Comité.

Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Ferguson.

Monsieur Chamberlain, allez-y, je vous prie.

M. Scott Chamberlain (directeur des relations de travail, avocat général, Association canadienne des agents financiers): Merci, monsieur le président, de cette occasion de comparaître devant vous aujourd'hui.

Mes collègues et moi-même, à l'ACAF, avons eu la possibilité de conseiller des centaines de fonctionnaires qui se sont manifestés et voulaient faire la bonne chose. Dans la grande majorité des cas, ces fonctionnaires ont décidé de ne rien faire.

J'ai entendu des questions du Comité demandant pourquoi ces nombres étaient si peu élevés. À mon avis, ce n'est pas parce que les fonctionnaires ne veulent pas se manifester et dénoncer des actes répréhensibles, et ce n'est pas parce qu'il n'y a pas d'actes répréhensibles; c'est parce que ces fonctionnaires sont animés de la peur fondamentale qu'ils perdront leur gagne-pain pour avoir fait la bonne chose.

Compte tenu de cela, l'ACAF affirme que pour avoir un système efficace, il faut qu'il y ait un système unique géré par un bureau indépendant ayant le pouvoir de protéger le gagne-pain de ceux qui se manifestent.

Je vais parler un peu de mes antécédents. Je suis l'avocat général et le directeur des relations de travail à l'ACAF. En cette qualité, pour chaque dossier de cas qui entre dans mon organisme, soit je parle au membre, soit je parle au conseiller en relations de travail qui lui, parle au membre. Jusqu'à très récemment, l'ACAF décourageait ses membres de se manifester. Nous les avons toujours découragés de s'adresser aux ministères, parce que nous estimons qu'ils ne sont pas protégés là-bas. Jusqu'à il y a environ deux ans, nous les avons découragés de s'adresser à ISPC, parce que nous estimons qu'ils ne seraient pas protégés là-bas. À notre avis, les choses changent et leur trajectoire va dans le bon sens maintenant.

J'ai eu l'occasion de représenter la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, qui représente 62 millions de travailleurs mondialement, et 20 millions de travailleurs à l'International des services publics devant l'OIT, oeuvrant dans le domaine des dénonciations et des mesures de lutte contre la corruption. J'ai aussi travaillé au Conseil consultatif du Commissaire à l'intégrité du service public, et je suis le président de l'ONG sans but lucratif indépendante Canadiens pour une fiscalité équitable. Dans ce rôle, j'ai aiguillé un certain nombre de dénonciateurs du secteur privé vers la police, ISPC et les médias.

Je peux vous dire que dans tous ces cas — à l'échelle internationale, dans le secteur privé et dans le secteur public —, la personne craint que l'acte de dénonciation détruira sa vie. Je crois que vous avez entendu des témoignages selon lesquels cela se produit déjà.

Nous avons cinq recommandations qui, à notre avis, seraient utiles à cet égard. Je préciserai où les modèles sont, parce que ce que nous recommandons a été essayé et mis à l'épreuve dans d'autres administrations.

La première s'applique, je crois, uniquement à l'ACAF pour ce qui est de ce que le Comité entendra. Nous estimons qu'un fonctionnaire qui dénonce un acte répréhensible devrait avoir une priorité en dotation. La priorité en dotation est bien établie dans la fonction publique. Elle est généralement utilisée pour les fonctionnaires qui reviennent d'un congé. Par exemple, un fonctionnaire qui a été réinstallé avec sa conjointe, ou encore qui a été au service militaire; en revenant, s'il est qualifié, il se trouve en tête de file pour les emplois.

Je crois que d'autres témoins vous ont dit que la protection du revenu est de rigueur pour les dénonciateurs, et je suis d'accord, mais

je crois qu'avant de protéger le revenu, il faut donner aux membres l'option de se prévaloir de la priorité en dotation pour trouver un autre emploi hors du contexte dans lequel ils ont été dénonciateurs, pour qu'ils puissent continuer à contribuer. La plupart d'entre eux veulent continuer à contribuer et ne veulent pas rester chez eux pendant que se déroule un long processus. Si on prend le système américain, le système sud-coréen et la protection des dénonciateurs en Afrique du Sud — nous précisons les dispositions dans notre mémoire —, on peut constater que ces systèmes prévoient la protection du revenu et, dans certains cas, la priorité en dotation.

Deuxièmement, à notre avis — je crois que vous l'avez déjà entendu et je ne m'attarderai donc pas sur ce point —, une inversion du fardeau de la preuve est essentielle dans le cas de représailles soupçonnées. Cela vient tout juste d'être adopté au Québec. Je ne suis même pas sûr que la loi ait été publiée, mais des collègues au Québec m'affirment que la loi là-bas aura l'inversion du fardeau de la preuve. Cela existe aux États-Unis et en Afrique du Sud.

Troisièmement, pour faire écho à ce qu'a dit M. Ferguson, nous estimons qu'il devrait y avoir un élargissement du mandat de sorte que les enquêtes puissent suivre la trace jusque dans le secteur privé. Bien trop souvent, nous voyons des enquêtes suspendues parce qu'un haut fonctionnaire a pris sa retraite, ou parce que la chaîne des méfaits s'étend dans le secteur privé. Ceci doit changer. Il suffit de se tourner vers la Nouvelle-Zélande et l'Australie pour voir des exemples de loi couvrant tant le secteur public que le secteur privé.

Notre quatrième recommandation porte sur un système de récompenses. C'est une chose à laquelle nous travaillons beaucoup à l'échelle internationale. Nous estimons que dans certains cas, les dénonciateurs devraient être récompensés si leurs renseignements mènent au recouvrement de recettes. Dans le système américain, cet aspect est fermement intégré. De fait, il est intégré depuis l'époque de Lincoln. En Ontario, la Commission des valeurs mobilières vient tout juste d'adopter un programme de ce genre, et la Corée aussi a un tel système.

● (0850)

Les gens craignent qu'un système incitatif produise un grand nombre de fausses allégations, mais la preuve démontre l'inverse. Beaucoup plus de fonds sont recouverts. J'ai parlé à des gens aux États-Unis qui travaillent directement à ces dossiers. Ils affirment que les fausses allégations ne sont pas un problème et qu'ils ont recouvert des milliards de dollars dans le cadre d'un système incitatif.

Fait intéressant: la common law anglaise a un principe fermement établi, appelé le *qui tam*, qui a tout simplement cessé d'être appliqué. Il est temps de le ramener.

Enfin, nous estimons qu'il devrait y avoir consolidation de la fonction d'intégrité. Le processus de divulgation dans les ministères ne fonctionne pas. Les membres ne s'en servent pas. Ils croient, et je le crois moi-même, que les systèmes ministériels sont conçus de sorte à contenir les problèmes, et non pas à les régler. Dans ces systèmes, les méfaits couvent sous surface, puis, quand ils sont exposés, ils sont encore plus graves. Ils sont souvent mis à jour dans les médias, ou par d'autres moyens.

L'indépendance est indispensable. On ne peut y arriver que par le truchement d'un bureau indépendant, et nous en avons un déjà un.

Il me reste quelques points seulement.

J'aimerais vous lire quelque chose. C'est un peu long, mais je crois que ça vaut la peine. Ensuite, je conclurai.

Il s'agit de la déclaration d'impact d'une membre que nous avons appuyée. Elle était impliquée dans le cas d'ISPC. Il y a eu une décision. Il s'agissait de la présidente du Tribunal canadien des droits de la personne.

Le cas pourra vous paraître familier, parce qu'il s'agit d'une incurie crasse concernant le harcèlement, comme vous l'avez vu dans certains cas plus récents. Je vous encourage à lire ces cas et à penser aux raisons pour lesquelles ISPC traite du harcèlement, et cela vous paraîtra évident quand vous lirez ces cas.

La réponse, dans ce cas aussi, c'est que les systèmes ministériels ne fonctionnent pas en ce qui concerne le harcèlement. Ils sont conçus — là encore — pour contenir le harcèlement, et ils ne sont pas indépendants. Voilà pourquoi le CISP est saisi de cas de harcèlement et son processus produit des décisions qui semblent plutôt évidentes.

Ce harcèlement est souvent le produit de corruption et de méfaits au gouvernement, et ce harcèlement est un moyen d'empêcher les gens de parler, de les empêcher de dénoncer.

Je vous demande votre patience pendant deux minutes.

Ce que je vais vous lire vient de Doreen Dyet. Elle n'avait jamais révélé son nom auparavant. C'est une de nos membres. Dans le rapport, elle restait anonyme, mais elle a voulu que je vous donne son nom aujourd'hui.

À titre d'ancienne directrice des Services financiers au Tribunal canadien des droits de la personne, je voudrais exprimer mes sentiments au Comité permanent au sujet de mes expériences relatives aux actes répréhensibles de la présidente du TCDP [...].

Comme gestionnaire, les employés venaient souvent se plaindre à moi des abus de [...] et de son comportement déplacé. Avant sa nomination, on m'avait décerné un Prix d'excellence de la présidence pour le travail que j'avais accompli dans la mise en oeuvre des politiques et procédures et des recours en matière de harcèlement [...].

J'ai été impliquée au total dans quatre processus difficiles et pénibles avant [qu'ISPC ne se prononce en ma faveur].

Elle a déposé une plainte de harcèlement. Elle a participé à une enquête du BCP. Elle a déposé de multiples griefs pendant de nombreuses années, et n'a obtenu aucun recours. Doreen Dyet n'a obtenu un résultat qu'en s'adressant au CISP, et pour cette raison, l'ACAF appuie ISPC et le commissaire actuel. Nous appuyons aussi toutes les 16 recommandations, à l'exception d'une au sujet de laquelle nous estimons que les frais juridiques devraient être à la discrétion du commissaire d'ISPC, et non pas du SCT, pour ce qui est d'offrir davantage aux dénonciateurs.

Tenant compte du temps, je ne lirai pas la déclaration entière, mais je la distribuerai après dans les deux langues au Comité.

Je dirais que Doreen Dyet a réussi. Elle a gagné sa plainte de dénonciation. Elle a perdu son mariage. Elle a perdu sa santé. Elle a perdu son emploi après 34 ans de service.

Avec le système de dénonciation que nous avons présentement, même si vous gagnez, vous perdez. En bout de compte, voilà pourquoi je dis à 95 % des membres qui m'appellent: « Vous ne devriez pas faire cela. Si vous voulez nourrir votre famille, si vous voulez garder votre emploi, si vous vous inquiétez de votre santé, ce n'est pas dans votre intérêt de vous manifester. »

Les changements que moi-même et d'autres témoins avons recommandés sont importants pour la réalisation d'un changement de sorte que les gens n'aient plus peur de perdre leur gagne-pain.

Merci.

• (0855)

Le président: Merci beaucoup.

Nous commençons notre tour de sept minutes avec M. Peterson.

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

Je vous remercie de votre présence. J'apprécie vos exposés.

Je commencerai par vous, monsieur Chamberlain, au sujet de vos remarques et de certaines de vos recommandations. Pouvez-vous nous parler davantage de l'inversion du fardeau de la preuve? Je sais que certains d'entre nous ici sont des avocats, mais bien d'autres ne le sont pas.

Pour que ce soit clair dans le compte rendu, je vous demande pourquoi la façon dont le système fonctionne présentement imposerait un fardeau indu au plaignant, et comment l'inversion du fardeau soulagerait-elle ce fardeau indu quand il s'agit des représailles?

M. Scott Chamberlain: Simplement parlant, l'inversion du fardeau de la preuve est une règle de la preuve. Normalement, la personne qui allègue quelque chose doit le prouver. C'est logique sur le plan légal dans la plupart des cas.

Dans ce contexte, quand il s'agit souvent d'un déséquilibre des pouvoirs, la personne qui dénonce n'est généralement pas celle qui détient les pouvoirs et le contrôle. Souvent, elle est exclue du milieu de travail après sa dénonciation, et elle n'a donc pas accès aux preuves. Cela devient un fardeau de la preuve très difficile à assumer. Souvent, on aboutit à 50-50, « il a dit, il a dit » ou « il a dit, elle a dit », et cela penche en la faveur du défendeur dans ces cas. L'inversion du fardeau de la preuve changerait ce déséquilibre — très légèrement, de fait — de sorte que l'employeur, qui détient le contrôle, qui a les pouvoirs et qui a les autres employés à sa disposition, assume un peu plus du fardeau.

Ce n'est pas inhabituel. Nous avons l'exclusion des postes de direction, par exemple, selon laquelle il s'agit de déterminer si un employé relève d'un syndicat ou non. Pour certaines exclusions, c'est le syndicat qui assume le fardeau de la preuve, et dans d'autres exclusions, c'est l'employeur qui assume ce fardeau. Ce n'est pas inhabituel. Ce n'est pas typique, mais c'est un principe juridique bien connu, et il a sa place ici.

• (0900)

M. Kyle Peterson: Vous avez dit que quand des plaignants éventuels dans votre organisme vous appellent, vous les découragez souvent de recourir au processus en raison des failles que vous avez soulignées aujourd'hui.

Y a-t-il d'autres voies que vous leur recommandez, ou est-ce simplement: « Désolé, vous ne pouvez réellement rien faire, et vous avez tout intérêt à vous taire »?

M. Scott Chamberlain: Dans le cas de Doreen Dyet, celui dont je parlais, nous avons tout essayé avant de nous tourner vers ISPC. C'était il y a plus de deux ans. Aujourd'hui, je m'adresserais beaucoup plus tôt à ISPC, et je le fais. Je recommande aux membres de s'adresser à lui parce que je crois que le commissaire a apporté certaines améliorations.

Nous déposons des griefs, et nous déposons des plaintes de harcèlement et de violation des droits de la personne. Toutes ces mesures ont été prises dans le cas en question. Deux autres syndicats se sont adressés au BCP et ont demandé une autre enquête, ce qui a été fait. Rien de tout cela n'a apporté une résolution. Seul le processus d'ISPC l'a fait.

Quant à mon autre rôle, pour ce qui est des gains en matière d'équité fiscale, j'aiguille maintenant les gens vers les médias, l'ARC, la police et ISPC. Je crois qu'ISPC a un rôle, et la trajectoire va dans le bon sens.

M. Kyle Peterson: J'aimerais donner suite brièvement avant de passer à M. Ferguson.

En ce qui concerne les récompenses, vous avez mentionné que d'autres administrations y ont recours. Quel a été le résultat d'un tel processus dans ces administrations?

M. Scott Chamberlain: Je connais plus particulièrement le système américain. C'est presque comme une poursuite privée, dans un certain sens. Si une personne signale que le gouvernement fait l'objet d'une fraude, elle se trouve à la place du peuple et, généralement, poursuit un prestataire tiers. Si elle continue la poursuite jusqu'à sa conclusion et recouvre l'argent pour le gouvernement, elle obtient, par exemple, 30 %. Si le ministère de la Justice intervient et dit que c'est un dossier valide auquel il donnera suite, la personne obtient quelque chose de l'ordre de 10 %.

Tout laisse entendre que c'est un système très efficace, et les États-Unis ont recouvré des milliards de dollars.

M. Kyle Peterson: Merci, et merci, monsieur Ferguson, de votre présence.

D'après certaines de vos recommandations, il est clair que vous êtes limités dans ce que vous pouvez faire au titre de cette loi, mais je crois que l'objet de la loi est de faire en sorte que lorsque les plaignants et des employés sont témoins de ce qu'ils considèrent un acte répréhensible, ils peuvent s'avancer sans crainte de représailles. L'objet, c'est de faire en sorte que nous ayons une fonction publique efficace et que les gens qui se comportent d'une façon qui peut être considérée répréhensible ne profitent pas de cela et ne soient pas capables de prospérer dans la fonction publique.

Ces deux buts sont louables. Je crois que nous pouvons tous convenir de cela, mais la question est de savoir comment y arriver.

Dans votre examen, estimez-vous que cette loi est le seul moyen? Je sais que M. Chamberlain aimerait que tous les plaignants s'adressent à ISPC et estime que ce serait une solution appropriée. Vous avez mentionné qu'il devrait y avoir un processus de résolution différent. C'est ce que vous avez dit, je crois, qu'il devrait y avoir une autre voie pour les plaignants en plus de ce qui est dans la loi.

Pouvez-vous nous en dire davantage là-dessus?

M. Michael Ferguson: Notre rôle au titre de la loi est limité, et nous commentons simplement notre rôle; à l'heure actuelle, il y a des limites à ce que nous pouvons réellement faire.

Cela est vraiment ressorti en 2010, quand trois personnes nous ont présenté des plaintes au titre de la loi au sujet de ce qui se passait à ISPC même.

M. Kyle Peterson: Exact.

M. Michael Ferguson: Quand nous avons commencé à examiner la situation, nous nous sommes rendu compte qu'il s'agissait de plaintes de représailles déposées par des employés d'ISPC contre le Commissariat lui-même, et nous n'avions pas le pouvoir de faire enquête sur ces plaintes. De même, il nous aurait fallu obtenir des renseignements à l'extérieur de la fonction publique, et la loi ne nous accordait pas le pouvoir de faire cela non plus.

Nous avons dû arrêter l'enquête au titre de la loi concernant ISPC, et nous avons dû mener un audit de performance au titre de notre propre loi. Cela ne fonctionnerait pas dans tous les cas, mais dans ce cas, cela a fonctionné. Cependant, cela signifiait aussi que les

personnes qui avaient déposé les plaintes ne bénéficiaient pas de la même protection que la loi leur aurait accordée si nous avions procédé à une enquête au titre de la loi.

• (0905)

Le président: Merci beaucoup.

Allez-y, monsieur Clarke, pendant sept minutes.

[Français]

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

Je remercie également les trois témoins qui comparaissent devant nous ce matin.

J'aimerais vous poser quelques questions, monsieur Ferguson.

J'ai cru comprendre que vous ne pouviez pas mener d'enquêtes relativement aux plaintes émanant d'employés du Commissariat et que vous ne pouviez pas non plus enquêter sur des plaintes venant du public en général.

Cela dit, pouvez-vous mener une enquête lorsqu'il s'agit de fonctionnaires qui sont passés par les entités affectées à la divulgation au sein des ministères?

M. Michael Ferguson: S'agit-il de n'importe quel fonctionnaire?

M. Alupa Clarke: En effet. Il y a deux avenues à considérer, soit que les personnes peuvent passer par le Commissariat à l'intégrité du secteur public ou le faire à l'interne.

Pouvez-vous enquêter sur les fonctionnaires qui sont passés par des sources internes?

M. Michael Ferguson: Non, parce que notre responsabilité est simplement de faire l'examen des processus ayant cours au Commissariat.

M. Alupa Clarke: D'accord.

M. Michael Ferguson: Par conséquent, c'est notre responsabilité et notre rôle de mener une enquête s'il y a des plaintes concernant le fonctionnement du Commissariat. Il reste que, là encore, nos pouvoirs sont limités, étant donné que nous ne pouvons pas examiner une plainte au sujet de représailles provenant d'un employé du Commissariat.

M. Alupa Clarke: D'accord.

M. Michael Ferguson: Notre rôle ne consiste donc pas à examiner le processus interne du ministère.

M. Alupa Clarke: Je comprends très bien ce que vous dites.

Vos responsabilités concernent les fonctionnaires qui se plaignent du processus appliqué au sein du Commissariat.

Par contre, qu'en est-il des fonctionnaires qui portent plainte sur le processus interne des ministères? Si vous n'êtes pas en mesure de répondre à ces personnes, à qui peuvent-elles s'adresser? Pour elles, je suppose que la solution est de s'adresser au Commissariat.

C'est bien cela?

M. Michael Ferguson: Si une personne veut porter plainte au sujet d'un problème qui affecte le processus interne d'un ministère, une des solutions est qu'elle le fasse directement auprès du Commissariat.

M. Alupa Clarke: Au préalable, c'est inévitable.

Lorsque des gens décident de soumettre une plainte à votre bureau après être passés par le Commissariat à l'intégrité du secteur public, acceptez-vous systématiquement cette plainte?

M. Michael Ferguson: Non.

Comme je l'ai mentionné, nous avons reçu au fil des ans 27 plaintes de divers fonctionnaires. Dans certains cas, les personnes voulaient simplement que nous examinions la décision rendue par le commissaire.

M. Alupa Clarke: D'accord.

M. Michael Ferguson: Or cela ne fait pas partie de notre rôle. Celui-ci consiste simplement à déterminer si le Commissariat a utilisé le processus approprié lorsqu'il a examiné une plainte et rendu une décision à cet égard. Le problème est qu'un grand nombre de plaintes que nous avons reçues dans le passé concernaient la décision finale.

M. Alupa Clarke: Monsieur Ferguson, j'ai lu quelques-uns de vos rapports et j'ai constaté que votre bureau excellait quand il fallait déterminer si tel ou tel processus était adéquatement suivi ou si tel autre était nécessaire ou non.

En ce qui a trait à ce que j'appelle l'avenue interne, c'est-à-dire le processus de divulgation au sein des ministères, pensez-vous qu'il serait louable et légitime de penser qu'on pourrait mettre fin à cette avenue pour renforcer celle du Commissariat ou votre bureau à cet égard et donner toutes les ressources dont disposent les ministères?

Les membres du Comité ont constaté que l'avenue interne d'un ministère fait souvent peur aux fonctionnaires. Ceux-ci doivent traiter avec des personnes qui ont commis des actes répréhensibles. Croyez-vous qu'on pourrait fermer cette avenue pour renforcer celle plus indépendante du Commissariat?

● (0910)

M. Michael Ferguson: Nous n'avons pas effectué d'audit à ce sujet.

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

M. Michael Ferguson: Évidemment, un certain nombre de personnes ont des préoccupations quant au processus actuel, mais je ne peux pas faire de commentaires parce que nous n'avons pas examiné la situation. Ce n'est pas notre rôle de faire des commentaires sur des politiques, mais simplement de donner notre opinion sur la façon dont la politique du gouvernement est mise en oeuvre par les ministères. Nous ne pouvons faire de commentaires que sur le fonctionnement des lois, ainsi que sur notre fonctionnement et notre rôle en vertu de la loi actuelle.

M. Alupa Clarke: Merci beaucoup.

[Traduction]

Le président: Monsieur Stetski, bienvenue à notre comité. Je dirais que quiconque dont le nom finit par « ski » est toujours bienvenu à ce comité.

Des députés: Oh, oh!

Le président: Bienvenu. Vous avez sept minutes.

M. Wayne Stetski (Kootenay—Columbia, NPD): Merci. Je suis heureux d'être ici.

J'ai passé toute ma carrière en tant que fonctionnaire, travaillant initialement au gouvernement fédéral, puis pour la province du Manitoba et la province de la Colombie-Britannique, dans les deux derniers cas en tant que membre syndical puis en tant que cadre. Ce sujet m'intéresse beaucoup.

Monsieur Ferguson, je commencerai par vous.

Vous avez mentionné deux façons dont vous pensez que cette situation pourrait être améliorée. Une portait sur l'élargissement de votre mandat, et la deuxième sur la nomination d'un enquêteur indépendant.

Avez-vous une préférence entre ces deux options, s'il fallait adopter l'une d'entre elles?

M. Michael Ferguson: Monsieur le président, il s'agit simplement pour nous de dire qu'il y a certaines limites. Il y a des limites en ce qui concerne les personnes qui déposent des plaintes de représailles contre ISPC, et il y a des limites dans notre capacité d'accéder aux renseignements.

Ce sont deux choses qui, à notre avis, doivent être réglées. Leur résolution ne signifie pas nécessairement que ce soit nous qui les assumions. Le mandat pourrait nous être retiré aussi et confié à un enquêteur indépendant.

En réalité, je ne préconise pas une solution plus qu'une autre. Je crois que ce que nous avons fait dans le cadre des enquêtes, nous l'avons bien fait, mais nous sommes limités dans ce que nous pouvons faire. Tout élargissement de notre mandat, comme je l'ai dit dans mon exposé, aura un impact sur nos ressources.

Si des gens de l'extérieur de la fonction publique étaient en mesure de nous présenter des plaintes au sujet du travail d'ISPC ou si nous étions en mesure de recevoir des plaintes d'employés d'ISPC, cela ne signifierait pas forcément que nous aurions plus d'enquêtes à mener. Cela signifierait, cependant, que nous devrions évaluer un plus grand nombre de plaintes, et cela prend du temps.

De même, cependant, si le Parlement décide d'instituer un processus indépendant, des coûts y seraient associés également.

Par conséquent, je ne préconise pas l'une ou l'autre. Je serai heureux de fonctionner dans le cadre que le Parlement décidera de nous attribuer. Je crois, cependant, qu'il faut reconnaître que si on nous demande d'en faire plus, cela aura des répercussions. À l'heure actuelle, la seule façon pour nous d'obtenir les ressources requises serait de réduire le nombre d'audits de performance que nous présentons au Parlement.

M. Wayne Stetski: Mais vous êtes convaincu que des améliorations s'imposent.

M. Michael Ferguson: Absolument. Voilà pourquoi nous avons présenté ces deux options. À l'heure actuelle, si des employés d'ISPC veulent déposer une plainte de représailles, ils doivent la déposer devant le commissaire d'ISPC; ils ont donc besoin d'un moyen, tout comme les autres fonctionnaires, de présenter une plainte de représailles d'une façon indépendante.

De même, nous avons des problèmes quand une personne a suivi l'ensemble du processus — a déposé une plainte auprès d'ISPC et le Commissariat a mené enquête et pris une décision. La personne peut ne pas être satisfaite de la façon dont ISPC a mené l'enquête, mais souvent, à ce stade, elle peut avoir déjà pris sa retraite; par conséquent, là encore, nous sommes limités dans le choix des personnes de qui nous pouvons recevoir des renseignements et dans la tenue d'enquêtes au sujet de ces renseignements. Je crois qu'il est important de régler ces deux aspects, que ce soit en changeant notre mandat ou en ayant un mandat complètement différent ailleurs; c'est au Parlement, véritablement, de décider.

● (0915)

M. Wayne Stetski: Je crois que la deuxième partie de ceci, pour moi, est de plus grande portée. Il semblerait que dans certains ministères, il y a une culture de peur de représailles pour les dénonciations.

Monsieur Ferguson ou monsieur Chamberlain, quelles sont vos opinions concernant la formation appropriée, disons, de la direction, et l'institution d'une culture où il n'y a pas de peur des représailles? Dans quelle mesure cela serait-il important? Avez-vous vu des exemples de cadres tenus responsables de cette culture de peur?

M. Michael Ferguson: Je répondrai rapidement puis passerai la parole à M. Chamberlain.

Certainement la formation, je crois, est cruciale dans n'importe lequel de ces aspects, de sorte qu'il soit compris dans l'organisme qu'il est important de traiter ces choses avec respect et de la bonne façon, en croyant les gens qui se manifestent et en menant une enquête approfondie appropriée. Il est crucial d'établir ce climat et cet environnement.

Avons-nous vu de telles situations? Nous avons transformé les trois plaintes que nous avons reçues d'employés d'ISPC eux-mêmes en 2010 en un audit du Commissariat. Je crois qu'il y a eu des répercussions pour le commissaire de l'époque, suite à notre audit.

Je passe maintenant la parole à M. Chamberlain pour qu'il réponde à votre question.

M. Scott Chamberlain: Merci.

Monsieur le président, je pense que la formation n'est pas aussi importante que d'apporter ces modifications à la loi. La plupart des fonctionnaires reçoivent une formation, une formation en début d'emploi. Je pense que nous avons entendu cela de certains ministères. Je pense que cette formation n'est pas très efficace parce que la plupart des membres présument qu'ils n'auront pas ce problème-là, de sorte que l'information rentre par une oreille, puis elle ressort par l'autre.

En ce moment, notre syndicat réalise un projet pilote avec ISPC qui vise à sensibiliser les dirigeants syndicaux à l'utilité d'ISPC. Une fois nos dirigeants syndicaux ainsi sensibilisés, ils sensibilisent à leur tour nos membres. Si nos membres reçoivent le message de leur syndicat, cette communication se fait dans le contexte d'une relation de confiance. En revanche, s'ils reçoivent le message du ministère, je ne pense vraiment pas que ce soit très efficace.

Je sais qu'ISPC a passé beaucoup de temps à faire de la sensibilisation pour tenter d'améliorer sa réputation, qui avait été assez fortement entachée à ses débuts, mais je pense que la sensibilisation et la formation doivent constituer un des éléments d'une démarche beaucoup plus large. J'ai expliqué le processus à un même membre deux fois, à plusieurs années d'intervalle, et cela m'a permis de constater que ce n'est pas quelque chose que les gens ont tendance à retenir. Je pense que la sensibilisation et la formation sont utiles, mais elles ne constituent qu'une petite partie de la solution.

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

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

Merci aux témoins d'être présents.

J'aimerais élaborer un peu sur la question de la culture. J'aimerais comprendre votre rôle, monsieur Chamberlain. Vous avez mentionné que vous conseillez souvent à ceux qui auraient des plaintes à formuler de ne pas recourir au processus. Si je me mets à ma place,

cela peut vouloir dire dénoncer un ami. Il y a un climat d'amitié qui se développe en milieu de travail, et s'il y a de la corruption ou des actes répréhensibles, les gens risquent d'avoir des réticences à les dénoncer. Tout le fardeau leur incombe de prouver l'acte répréhensible, et ils doivent ensuite en subir les conséquences. Comment est-ce que vous conseillez aux employés de faire une dénonciation, et quel est le point de rupture, le stade où vous dites « Bon, il est maintenant temps de s'adresser à ISPC »?

M. Scott Chamberlain: C'est un peu plus nuancé que je l'ai laissé entendre.

Quand une personne appelle et dit « J'ai un problème », elle ne sait pas s'il s'agit d'un problème d'intégrité ou s'il s'agit d'un acte répréhensible; elle sait seulement qu'elle rencontre des problèmes au travail. Nous présentons aux gens toutes les options dont ils disposent: griefs, plaintes en matière de droits de la personne, ISPC. À une certaine époque, nous ne leur parlions pas d'ISPC, parce que nous n'avions tout simplement pas recours à ce processus. Nous ne lui faisons plus confiance. Toutefois, nous présentons toutes les options aux gens, et ceux-ci nous demandent habituellement quelles sont les répercussions de ces différentes options. Ils sont toujours inquiets, même s'ils déposent un grief au sujet de représailles. Je ne dis pas au membre qu'il ne devrait pas déposer de plainte; je lui explique quel sera le résultat le plus probable du dépôt d'une plainte de sa part, et il décide ne pas le faire.

Il y a seulement une modeste part du changement de cette culture qui passe par la formation. Il s'agit davantage de faire en sorte que les gens puissent voir des exemples de gens qui ont fait des dénonciations qui ne leur ont pas attiré des conséquences désastreuses. Ils peuvent regarder ce modèle.

Au sein de mon syndicat, à l'heure actuelle, nous utilisons l'exemple du seul membre qui a fait une démarche auprès du tribunal des droits de la personne et qui a eu gain de cause. Je leur dis quand même que cela a eu de terribles répercussions sur cette personne, mais elle a eu gain de cause.

Le point de rupture dont vous vous inquiétez est atteint parce que ces gens sont particulièrement braves, et ils disent: « Au diable les conséquences; ce n'est pas correct. »

Bien souvent, mes membres ont des désignations. Peut-être qu'ils sont comptables et qu'on leur demande de faire des choses qui vont à l'encontre de leur éthique professionnelle et à l'encontre de leur éthique personnelle. Lorsqu'ils décident d'aller de l'avant, ils le font à leurs risques et périls, et ils le savent en général. Ce sont tout simplement des gens particulièrement braves.

Je ne blâme pas les gens qui ne vont pas de l'avant. Je pense que des mesures de protection doivent être instaurées pour encourager davantage de gens à aller de l'avant. C'est là la différence entre quelqu'un qui choisit d'aller de l'avant et quelqu'un qui ne le fait pas. Il s'agit simplement de quelqu'un qui est particulièrement brave, à mon avis.

De l'extérieur, lorsque nous regardons les dénonciateurs, nous disons tous « Ah, c'est vraiment très bien, ce qu'ils ont fait », mais ce n'est pas comme cela sur le terrain. J'appelle cela l'effet Serpico. Je ne sais pas si vous connaissez ce policier de la ville de New York qui avait divulgué la corruption au sein du service de police de la ville de New York et qui avait reçu une balle dans la tête en guise de récompense.

Même de bonnes gens ont tendance à cautionner le harcèlement et l'isolement des dénonciateurs par leur silence. Ils veulent croire qu'ils n'ont rien fait de mal et que le dénonciateur doit être fou. Il y a une tendance chez les gens plus proches des dénonciateurs à les isoler. C'est la simple réalité.

L'allusion à Serpico n'était pas une hyperbole. J'ai un proche collègue au Québec qui oeuvre au sein du SPGQ, et il a eu un membre qui s'est suicidé avec une clé USB dans la poche qui contenait des renseignements au sujet de la corruption dans l'industrie de la construction à Montréal. Le stress lié au dilemme quant à savoir s'il ferait ou non une dénonciation et la crainte des répercussions que cette dénonciation pourrait avoir sur sa vie l'ont amené à mettre fin à ses jours. Pour certaines personnes, il s'agit d'une affaire sérieuse.

Il y a beaucoup de gens qui ont décidé que lorsque quelqu'un leur dit de faire quelque chose qui n'est pas professionnel ou qui est contraire à l'éthique — par exemple, quelqu'un leur envoie un courriel leur ordonnant de faire une telle chose — ils se contenteront de protéger leurs arrières, et c'est ainsi que l'affaire se règle. Il y a là quelque chose qui ne va pas.

● (0920)

M. Francis Drouin: Merci pour cela.

Vous avez mentionné qu'une des recommandations était d'inverser le fardeau de preuve, et vous avez élaboré sur le sujet avec M. Peterson, mais y a-t-il d'autres ressorts, à votre connaissance, qui ont adopté cette pratique précise?

M. Scott Chamberlain: Oui. Par exemple, le Québec vient tout juste d'adopter sa loi sur la divulgation des actes répréhensibles dans le secteur public, et cette loi prévoit une inversion du fardeau de preuve relativement aux repréailles. Donnez-moi un instant; j'ai cela dans mes notes, dans mes mémoires.

M. Francis Drouin: Oui.

M. Scott Chamberlain: Il y a quelques autres exemples, je crois, en Afrique du Sud et aux États-Unis.

M. Francis Drouin: Aux États-Unis, y a-t-il des preuves qui démontrent que cela fonctionne?

M. Scott Chamberlain: Toutes nos recherches — nous avons mené certains travaux de comparaison internationale par l'entremise de l'Internationale des services publics et de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE — ont démontré que l'inversion du fardeau de preuve n'avait pas paralysé les systèmes. Il n'y a pas eu d'opposition. Je n'ai entendu personne de ces pays dire que l'inversion du fardeau de preuve soulevait des protestations. Je pense qu'il s'agit tout simplement d'une partie du système qui est accepté, et cela fonctionne.

M. Francis Drouin: Très bien. Merci.

Monsieur Ferguson, M. Stetski a mentionné une des options. Vous n'aviez aucune préférence, mais avez-vous dit que l'autre modèle utilisé par la commissaire à l'information et par le commissaire à la protection de la vie privée limitait votre capacité à pousser vos enquêtes plus loin?

M. Michael Ferguson: Non. Le modèle actuel et les pouvoirs que nous confère actuellement la loi sont limités. Nous ne pouvons pas examiner des repréailles faisant suite à des plaintes déposées par des employés d'ISPC, et nous ne pouvons pas obtenir de renseignements en dehors de la fonction publique, de sorte que le régime actuel limite notre capacité à enquêter sur la façon dont ISPC a mené une de ses enquêtes. L'une ou l'autre des options que nous préconisons

viserait soit à nous affranchir de ces contraintes ou à conférer à quelqu'un d'autre le pouvoir de mener cette enquête, mais sans les restrictions qui pèsent actuellement sur nous.

● (0925)

M. Francis Drouin: J'aimerais revenir sur la question de la culture.

Je sais que vous faites des audits de gestion au sein des ministères. D'après votre expérience, est-ce que les administrateurs généraux et les cadres et les directeurs sont récompensés lorsqu'ils créent un bon environnement de travail et lorsqu'ils créent une bonne culture au sein du gouvernement et au sein de leurs ministères? Comment mesure-t-on cela?

Le président: Vous avez environ 30 secondes pour répondre à cela.

M. Michael Ferguson: C'est une bonne chose, je pense.

Des voix: Oh, oh!

M. Michael Ferguson: Encore une fois, ce n'est pas quelque chose que nous avons examiné comme tel de ce point de vue. Évidemment, tout ce que je pourrais dire à ce sujet serait purement anecdotique. Je pense qu'il serait préférable de poser cette question à quelqu'un qui s'occupe de cela régulièrement.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer à des rondes de cinq minutes.

Allez-y, monsieur McCauley.

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

Monsieur Hayes, je me dis que je devrais vous poser une question tout simplement pour que vous n'ayez pas perdu votre temps en venant ici, mais je ne le ferai pas.

Monsieur Chamberlain, que pensez-vous de toutes les ressources que nous dépensons? Lorsque des représentants de Santé Canada ont comparu lors de l'audition de notre premier groupe de témoins, je pense qu'ils ont dit que leur bureau comptait 30 personnes affectées aux enquêtes. Puis, lorsqu'ils ont eu une enquête à mener, ils l'ont impartie à une société privée. Affaires autochtones a un bureau relativement grand. Il a mené deux enquêtes au cours d'une période de trois ans. Je me demande si vous avez des réflexions au sujet de toutes les ressources que nous consacrons, ministère par ministère, à quelque chose qui ne semble même pas fonctionner.

M. Scott Chamberlain: Monsieur le président, je vois cela comme un incroyable gaspillage de ressources parce qu'ils sont complètement inefficaces, à mon avis. Le fait que l'essentiel de ce travail, la conduite d'enquêtes, soit impartie en dehors du gouvernement est aussi un gaspillage incroyable. Lorsque nous disposons d'un organisme, s'il est doté de ressources adéquates, qui emploie d'anciens agents d'application de la loi pour mener ses enquêtes et qui connaît cette loi comme le fond de sa poche, je pense que c'est un gaspillage incroyable.

Souvent, ces bureaux sont jumelés au SGIC et au service responsable du traitement des plaintes de harcèlement. Je crois sincèrement que, qu'ils le fassent intentionnellement ou non, ils sont conçus pour contenir les problèmes et pour protéger la haute direction au sein des ministères. Ce qui m'a frappé dans le témoignage de la représentante de Santé Canada, c'était l'affirmation selon laquelle la première chose qu'ils font lorsque quelqu'un vient les voir pour faire une dénonciation, c'est qu'ils lui disent d'aller parler à son superviseur.

Comprenez-moi bien. Au sein d'un syndicat, parfois, une des options envisageables consiste à dire au membre: « Cela n'est pas correct. Il semble effectivement y avoir un problème. Peut-être que nous pourrions parler à votre superviseur. » Il nous arrive d'avoir des conversations de ce genre. Nous ne sommes pas du tout contre. En effet, nous travaillons constamment avec la direction; ce sont nos collègues et nos homologues dans le contexte des relations de travail. Toutefois, si la personne qui songe à faire une dénonciation n'a aucune orientation et elle s'adresse à la personne qui est précisément celle qui lui a dit de faire la chose qui la rend mal à l'aise, il y a vraiment quelque chose qui cloche dans le système.

Honnêtement, je pense que des millions de dollars pourraient être mieux dépensés à créer ce bureau indépendant. Peu importe combien vous investirez dans ces services au sein des ministères, mes membres ne feront pas confiance à ce service si le dernier mot revient à quelqu'un à l'intérieur de leur ministère.

M. Kelly McCauley: Je pense que c'est aussi la nature humaine.

M. Scott Chamberlain: Oui, absolument.

M. Kelly McCauley: Monsieur Ferguson, avez-vous des réflexions concernant la suggestion de M. Chamberlain de prendre toutes ces ressources que nous dépensons dans les différents ministères et de les consacrer entièrement à un seul bureau indépendant?

M. Michael Ferguson: Ce n'est pas quelque chose que nous avons étudié. Je ne pourrais pas vous dire quels sont les niveaux de ressources, dans quelle mesure elles sont utilisées, ou ce genre de choses. Sincèrement, ce n'est pas un sujet que je peux commenter.

M. Kelly McCauley: D'accord.

Je veux revenir sur les représailles. Monsieur Chamberlain, à votre avis, lorsque des cadres supérieurs se rendent coupables de représailles, quelles conséquences s'ensuivent pour eux? Y a-t-il des conséquences quelconques, mis à part une tape sur la main?

M. Scott Chamberlain: C'est là un des problèmes. Doreen dit dans sa déclaration sur les répercussions qu'elle ne sait pas ce qui est arrivé à ce cadre supérieur en fin de compte, parce qu'une partie du processus consiste à ne pas nécessairement savoir ce qui arrive. Souvent, la personne coupable de représailles reçoit une tape sur la main. Souvent, elle est mutée à un autre ministère. J'ai eu l'avantage de représenter des FI dans 65 à 70 ministères. J'ai vu les mêmes personnes plus d'une fois passer d'un ministère à un autre. Je pense qu'il y a très peu de choses, malheureusement, que je peux vous dire à ce sujet, parce que c'est entouré de beaucoup de discrétion.

M. Kelly McCauley: Vous avez mentionné comment notre système fait en sorte que les problèmes demeurent internalisés au sein du ministère lorsqu'ils surgissent, ce qui réprime la dénonciation. Comment encourageons-nous effectivement la dénonciation pour pouvoir en arriver à tirer profit de l'inversion du fardeau de preuve relativement aux représailles? Cela ne protège toujours pas vraiment un dénonciateur. Ce sera encore à peu près comme la dame l'a dit: il y aura encore des représailles et un administrateur principal ou un SMA ou quelqu'un d'autre se fera taper sur la main.

• (0930)

Le président: Veuillez donner une réponse brève si possible.

M. Scott Chamberlain: Si Doreen Dyet avait pu bénéficier du système de dotation prioritaire et avait obtenu un poste dans un autre ministère, elle aurait travaillé pendant plusieurs années encore et elle n'aurait subi aucune des répercussions dont elle a souffert.

M. Kelly McCauley: Merci, messieurs.

Le président: Merci beaucoup.

Nous cédon maintenant la parole à Mme Ratansi.

Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.): Merci beaucoup de votre présence.

Monsieur Chamberlain, avez-vous lu le rapport de 2014 du vérificateur général concernant les allégations de 2010 dans un examen du Commissariat à l'intégrité du secteur public?

M. Scott Chamberlain: Oui, je l'ai lu, il y a plusieurs années, en tant que membre du comité consultatif d'ISPC. À mon arrivée, j'ai effectivement lu ce rapport. Je dirais que je pense que la culture a beaucoup changé à ISPC depuis que ce rapport a été écrit.

Mme Yasmin Ratansi: Merci. Vous avez répondu à ma question. Ma question était, pensez-vous que vous enverriez maintenant vos membres à ISPC?

M. Scott Chamberlain: Je les y envoie effectivement maintenant. Je ne le faisais pas avant 2014.

Mme Yasmin Ratansi: Ma deuxième question est la suivante: lorsque vous avez recommandé par exemple une garantie de mutation prioritaire, comment changez-vous la culture? Disons que j'étais la dénonciatrice et que j'ai été mutée du ministère A au ministère B ou à un autre ministère. Comment changez-vous la culture pour que quelqu'un ne dise pas que je suis la moucharde qui arrive de l'autre ministère?

M. Scott Chamberlain: La beauté du système de dotation prioritaire, c'est que les cadres qui embauchent ne connaissent pas la raison pour laquelle votre nom figure sur la liste. Votre nom peut figurer sur la liste pour de nombreuses raisons, notamment en raison de votre service militaire antérieur ou parce que vous revenez d'un congé d'invalidité, des choses auxquelles aucun stigmate n'est rattaché, donc la réputation de dénonciateur ou dénonciatrice ne suivrait pas nécessairement la personne en question dans son nouveau lieu de travail.

Aussi, je pense qu'il y a de nombreux bons endroits où travailler dans la fonction publique, où faire ce qui est bien est valorisé, et non réprimé.

Mme Yasmin Ratansi: Il y a une dernière question que je veux vous poser avant de passer au vérificateur général.

Vous avez dit qu'il devrait y avoir un seul système. Expliquez ce que vous entendez par là. Je pensais qu'il y avait un seul système avec le commissaire à l'intégrité dans le secteur public.

M. Scott Chamberlain: Ce que j'entends par là, c'est la structure ministérielle. C'est une alternative en ce moment, un ou l'autre. Nous n'avons pas besoin de cette structure.

Mme Yasmin Ratansi: Elle est dysfonctionnelle, parce que vous avez...

M. Scott Chamberlain: Elle est dysfonctionnelle. Elle n'est pas indépendante. La seule structure dont nous avons besoin est un bureau indépendant fort.

Mme Yasmin Ratansi: D'accord.

Monsieur Ferguson, j'ai déjà été membre du comité des comptes publics, de sorte que je sais que le vérificateur général est toujours très occupé et fait des audits cycliques de gestion et de l'optimisation des ressources. Avez-vous la capacité de faire des audits pour...? Vous avez fait l'audit du commissaire à l'intégrité dans le secteur public parce qu'il y avait eu une plainte, mais, généralement, auriez-vous recours à des comptables judiciaires? Auriez-vous la capacité de faire ces audits uniques?

M. Michael Ferguson: Ce qui se produit normalement, c'est que nous, lorsque nous recevons une plainte, d'abord et avant tout, nous devons l'évaluer. Si nous estimons que nous devons effectuer une enquête, nous effectuons une enquête, et non un audit de gestion. En 2010, nous avons reçu trois plaintes que nous avons estimé être recevables et devoir donner lieu à un examen, mais nous ne disposons pas des pouvoirs dont nous avons besoin pour effectuer ces enquêtes en vertu de la LPFDAR, et nous avons donc transformé ces enquêtes en audits de gestion.

Depuis, nous avons mené à terme trois enquêtes en vertu de la LPFDAR, et nous en avons une en cours en ce moment même. Ce sont des enquêtes, et non des audits de gestion. Nous les menons principalement par l'entremise du groupe de juristes qui travaillent à nos bureaux plutôt qu'au moyen d'un audit, bien que la méthodologie qu'utilise notre groupe de juristes soit aussi inspirée de la manière dont nous faisons les audits de gestion.

Ce que nous faisons, ce sont des enquêtes menées par nos juristes. Dans le mémoire que nous avons présenté, nous notons que cela nous a coûté au moins 136 000 \$ jusqu'à présent cette année, et qu'en 2013-2014, cela nous avait coûté 876 000 \$.

Mme Yasmin Ratansi: Pour quelqu'un comme moi qui veut faire une dénonciation, je serais totalement confuse avec ces deux systèmes quant à savoir si je devrais m'adresser au vérificateur général ou au commissaire à l'intégrité dans le secteur public. Que devrais-je faire? Je regarde le vérificateur général et je dis qu'il a 42 ministères à vérifier et il doit faire ceci et faire cela. À qui je m'adresse?

M. Michael Ferguson: Souvenez-vous que vous pouvez seulement vous adresser à nous sous le régime de la LPFDAR. Vous pouvez seulement vous adresser à nous si vous êtes fonctionnaire, tout d'abord, et si vous avez une plainte au sujet de la façon dont ISPC a mené une de ses enquêtes.

• (0935)

Mme Yasmin Ratansi: Je dois m'adresser à ISPC et personne d'autre?

M. Michael Ferguson: C'est exact. En vertu de cette loi, nous pouvons seulement examiner la manière dont ISPC a mené son enquête et si elle a eu recours aux processus appropriés pour mener son enquête. Nous ne pouvons pas examiner sa décision. Nous ne pouvons pas remettre en question sa décision. Tout ce que nous pouvons faire, c'est examiner le processus.

Vous pouvez toujours vous adresser à nous au sujet d'une plainte concernant quelque chose. Il se peut que nous décidions d'y donner suite en faisant un audit de gestion, ou non, mais si vous faites cela, vous ne bénéficierez pas des mesures de protection offertes par la LPFDAR.

Mme Yasmin Ratansi: Merci.

Le président: Monsieur McCauley, vous avez cinq minutes.

M. Kelly McCauley: Merci, monsieur le président.

Monsieur Chamberlain, je suis désolé si je vous donne l'impression que je radote, mais je veux revenir sur les représailles. Nous avons entendu le témoignage d'une représentante de Services publics au sujet de leur sondage d'opinion concernant la réticence qu'éprouvent les gens à faire une dénonciation, et je pense que c'est à peu près la même chose dans l'ensemble de la fonction publique. Je pense qu'elle a dit que, des 22 000 personnes à Travaux publics, 55 % ont dit qu'elles avaient peur des représailles et que cela les rendait réticentes à faire des dénonciations.

Même si nous avons une inversion du fardeau de preuve et une garantie de mutation prioritaire, quelle serait selon vous la meilleure façon de s'attaquer à ce phénomène largement répandu...? Je veux dire, il ne s'agit pas simplement d'une culture; cela va au-delà d'une culture. C'est enraciné dans notre fonction publique, semble-t-il.

M. Scott Chamberlain: Dans la fonction publique en général, je pense que c'était plus comme 38 % des répondants qui étaient confiants. Dans notre propre étude interne — nous avons fait certains sondages — c'est environ 39 %, donc, ces données confirment ce que vous relatez.

Honnêtement, ils ont besoin de voir des résultats. Ils ont besoin de voir d'autres dénonciateurs faire une dénonciation et être récompensés pour leur initiative, ou, à tout le moins, ne pas en subir des conséquences graves. Cela prendra du temps. ISPC a mis 10 ans à apprendre à mettre un pied devant l'autre. Un changement majeur est malavisé, parce que je pense que la trajectoire est bien tracée.

Le bureau de M. Ferguson est essentiellement le « bureau des affaires internes » d'ISPC, faute d'un meilleur terme. Il comble la lacune lorsque les gens ont une plainte à formuler contre ISPC.

J'ai des gens qui soulèvent des questions au sujet de Phoenix et de l'approvisionnement militaire. Il y a presque toujours une piste documentaire avec mes gens. Ce sont des comptables, alors ils examinent des tableurs et de la documentation. Ce n'est pas compliqué. Le problème, c'est la peur.

Je n'ai pas de remède miracle. J'ai cinq recommandations qui amélioreront la situation à mon avis. Je pense que les recommandations du commissaire à l'ISPC provoqueront un changement considérable.

Je sais qu'il y a eu beaucoup de négativité ici au Comité, mais si vous regardez ailleurs dans le monde, le Canada demeure à la fine pointe. Il s'agit de lois relativement nouvelles partout dans le monde. Le Canada fait bonne figure, et nous pouvons faire beaucoup mieux. Je crois sincèrement qu'avec les changements que nous recommandons, la plupart des gens iront de l'avant. Je recommanderai certainement à plus de gens d'aller de l'avant. Je peux déjà vous dire qu'au cours de la dernière année, nous en avons envoyé cinq ou six. Nous n'en aurions envoyé aucun l'année précédente. Maintenant, nous envoyons du monde.

M. Kelly McCauley: Vous êtes relativement convaincu qu'ISPC avance dans la bonne direction?

M. Scott Chamberlain: Oui. Je pense que l'inspecteur Friday et son personnel sont très déterminés à redoubler d'efforts, pour ainsi dire. Je sais qu'ils prennent les plaintes au sérieux. Je sais qu'ils trouvent que leur mandat leur impose beaucoup de contraintes. Je pense que vous pouvez le constater à la lecture de leurs recommandations. Je pense aussi qu'ils sont prêts à faire ce qu'il faut, si leur champ de compétence et leurs pouvoirs sont élargis.

M. Kelly McCauley: Excellent.

Quand vous parlez de récompenser les dénonciateurs, qu'est-ce qui se fait ailleurs, dans les ressorts dotés de systèmes similaires? Je sais qu'aux États-Unis, ils ont un système très robuste. Est-ce que c'est un pourcentage, ou est-ce que c'est...?

M. Scott Chamberlain: Souvent, c'est pour des renseignements uniques qui aboutissent à un recouvrement. Nous avons quelque chose de similaire avec le... Je n'appellerai pas cela une ligne réservée aux mouchards, parce que l'emploi de cette expression est en contradiction avec mon appui aux dénonciateurs, mais la ligne réservée aux dénonciateurs de l'ARC. La commission des valeurs mobilières travaille aussi à mettre à l'essai un service semblable. Ils le font parce que c'est une réussite dans d'autres ressorts. Habituellement, c'est 10 %. Le taux le plus élevé dont j'ai entendu parler était de 30 %. Cela, c'est aux États-Unis, et seulement si la personne s'occupe de toute la poursuite, ce qui se produit rarement.

M. Kelly McCauley: Oui.

M. Scott Chamberlain: On parle de millions de dollars, et parfois même de milliards, donc, c'est une puissante incitation. Cela fait partie de l'aspect risque-récompense pour le dénonciateur. Il y a les coûts liés à la représentation par avocat, même pour faire une bonne action.

M. Kelly McCauley: Il s'agit d'une des recommandations que nous avons entendues, soit d'augmenter les montants d'argent que nous offrons pour que les gens puissent engager un avocat pour les représenter.

M. Scott Chamberlain: Ce n'est pas si mal pour les employés syndiqués. Nous assurons cette représentation. Dans mon bureau, nous sommes tous des avocats...

M. Kelly McCauley: Vous n'avez pas à vous excuser.

Des voix: Oh, oh!

M. Scott Chamberlain: ... qui travaillent dans le domaine des relations de travail.

• (0940)

M. Kelly McCauley: Désolé, Kyle.

Des voix: Oh, oh!

M. Scott Chamberlain: Je dis à mes quatre fils de ne pas devenir avocats.

Quelqu'un qui est un cadre ou qui ne bénéficie pas d'une représentation syndicale doit payer un prix élevé pour être représenté par avocat, surtout s'il y a des représailles.

Le président: Merci beaucoup.

La dernière intervention sera celle de M. Whalen.

Vous avez cinq minutes, s'il vous plaît.

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

Merci à tous d'être venus.

J'aimerais peut-être aborder la question sous un angle différent. Je vois comment les nombreuses dispositions relatives à la confidentialité qui figurent un peu partout dans la loi aident l'auteur d'un acte répréhensible, et je vois comment elles aident les ministères, mais je ne vois pas comment elles aident la société prise dans son ensemble, et je suis un peu ambivalent quant à savoir si elles aident ou non l'auteur d'un acte répréhensible.

Monsieur Chamberlain, pourriez-vous nous parler un peu des avantages dont jouit effectivement le dénonciateur qui doit composer avec tous ces régimes de confidentialité entourant la divulgation d'un acte répréhensible alors que ce n'est peut-être pas à son avantage?

M. Scott Chamberlain: Dans des cas comme celui de Doreen, qui m'a autorisé à utiliser son nom bien que celui-ci soit demeuré confidentiel jusqu'à présent, cela sert les intérêts du dénonciateur ou

de la dénonciatrice dans la mesure où son nom n'apparaît pas dans la décision. Il se peut qu'il ou elle veuille travailler au sein d'un autre ministère et ne veuille pas traîner la réputation de dénonciateur ou dénonciatrice avec les stigmates qui peuvent s'y rattacher.

La confidentialité en ce qui a trait à la plainte...

M. Nick Whalen: Il me semble que, si nous convenons qu'il y a une stigmatisation et que nous continuons de dire qu'elle existe, il va y avoir une stigmatisation...

M. Scott Chamberlain: En effet.

M. Nick Whalen: ... mais si nous disons qu'il n'y a pas de stigmatisation et qu'il n'y a pas de confidentialité non plus, cela force la population à changer de comportement. Êtes-vous d'accord?

M. Scott Chamberlain: Je suis d'accord que s'il n'y a pas de stigmatisation, c'est une bonne chose, mais il ne suffit pas de dire qu'il n'y en a pas. Il faut modifier la loi pour que les gens n'aient pas à souffrir de ce qu'ils ont fait, ce qui n'est pas le cas à présent. Ce n'est pas seulement une question de stigmatisation. Je ne pense pas qu'on puisse jamais l'éliminer.

M. Nick Whalen: Mais la population ne le sait pas. Vos amis et vos collègues ne devraient pas savoir si vous êtes ou pas un dénonciateur. S'ils le savent, c'est parce que quelqu'un n'a pas su tenir sa langue. La personne en est encore plus isolée. Je ne vois pas nécessairement en quoi la confidentialité est dans l'intérêt du dénonciateur.

Je vais passer à la question des représailles.

M. Scott Chamberlain: D'accord.

M. Nick Whalen: Pourquoi ne pas régler les problèmes de représailles par les relations de travail, l'arbitrage et le processus normal d'arbitrage des griefs? Il ne s'agit que d'un problème de mauvaises relations de travail parmi d'autres. On a porté atteinte à ses droits en tant qu'employé, et je ne vois pas en quoi c'est différent de tout autre type de grief qu'un employé peut déposer.

M. Scott Chamberlain: La différence est celle-ci: on peut faire des choses parfaitement légales dans le cadre de la convention collective qui ont des répercussions négatives sur l'employé. Cela peut concerner le rendement ou d'autres choses, mais on y recourt en représailles.

Prévoir dans la loi d'inverser le fardeau de la preuve est une autre option. Je peux vous dire que nous présentons des griefs en suivant le processus prévu pour des choses qui sont arrivées à des employés, probablement en représailles parce qu'ils ont parlé, mais ce ne peut pas être le seul recours parce que souvent, il ne s'agit pas de...

M. Nick Whalen: Pourquoi ne pas simplement changer le recours de sorte que les arbitres en matière de relations de travail puissent tenir compte de représailles quand ils statuent? S'il est constaté que la personne est un dénonciateur ou que la définition élargie de dénonciateur proposée par le commissaire s'applique à elle, ou la définition élargie de représailles, pourquoi ne pas tout simplement autoriser les tribunaux des relations de travail spécialisés à trancher au sujet des représailles?

M. Scott Chamberlain: C'est la même question que dans le cas de l'équité salariale. On peut le faire, mais en s'assurant qu'ils ont les mêmes pouvoirs. Ils arbitrent la convention collective. Or, la convention collective ne prévoit pas de verser de dommages-intérêts en vertu de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles. Les arbitres ne sont pas habilités à...

M. Nick Whalen: Bon, mais nous ouvrons la loi en l'espèce.

M. Scott Chamberlain: Je ne suis pas opposé au principe, mais attention aux détails. Du moment qu'il est indépendant, qu'il n'est pas confiné au ministère...

La différence avec un grief reposant sur la convention collective est que nous pouvons le présenter à un tribunal ou à un arbitre indépendant pour finir, mais s'il s'agit d'un grief lié aux relations de travail sans rapport avec une disposition de la convention collective, il ne va pas plus loin que l'administrateur général et reste donc au sein du ministère.

Je n'ai pas d'objection à ce que vous dites, mais il y a beaucoup à faire avant que cette solution fonctionne. À mon avis, vous devriez évaluer les pouvoirs élargis avec l'ISPC avant de recommencer à aller à l'extérieur.

M. Nick Whalen: D'accord.

Monsieur Ferguson, selon vous, est-ce que la confidentialité aide ou nuit dans ce contexte? Qu'en pensez-vous?

Le président: Répondez brièvement, je vous prie, monsieur Ferguson.

M. Michael Ferguson: Je n'ai pas de commentaires particuliers parce que tout ce que nous faisons, c'est ce que prévoit la loi. Nous avons cerné des limites à ce que nous sommes en mesure de faire, mais nous n'avons pas examiné la confidentialité sous un angle ou un autre. Elle fait simplement partie de ce qui existe.

Le président: Je vous remercie.

Messieurs, merci beaucoup de votre présence. Votre témoignage est extrêmement utile et, dans certains cas, instructif.

Je vous demanderai, si vous avez d'autres renseignements à communiquer au Comité qui pourraient nous aider, selon vous, dans nos délibérations, de ne pas hésiter à nous les transmettre. Vous pouvez contacter notre greffier.

Monsieur Chamberlain, je tiens particulièrement à vous remercier de vos recommandations. Sachez que l'exemple que vous avez donné au Comité, et d'autres aussi, me préoccupe vivement parce que le président a reçu de nombreuses réponses de personnes que nous avons essayé de faire comparaître comme témoins et qui ont refusé parce qu'elles ont encore l'impression qu'elles feraient l'objet de représailles. Il semblerait que la loi soi-disant destinée à protéger les dénonciateurs a l'effet opposé: elle les punit.

Cela m'inquiète beaucoup. J'apprécierai certainement toute proposition de votre part qui pourrait nous aider dans un examen approfondi de cette loi.

Je vous remercie encore, tous.

Nous allons suspendre la séance quelques minutes, le temps que le panel suivant s'installe.

● (0940)

(Pause)

● (0945)

Le président: Chers collègues, je vous demanderai de regagner vos places.

Merci beaucoup.

Je tiens à souhaiter la bienvenue à tous les témoins présents aujourd'hui. La séance sera probablement un peu écourtée, car nous avons cinq minutes de retard.

Je demanderai à celles et ceux d'entre vous qui présentent des observations préliminaires d'être aussi brefs que possible pour que les membres du Comité aient suffisamment de temps pour poser des questions. Nous savons d'expérience que même si vous ne parlez pas

de quelque chose dans votre déclaration préliminaire, le sujet se présente généralement dans les questions et réponses. C'est là que nous trouvons la majorité des données qui nous sont utiles.

Notre premier témoin, qui représente l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, est Mme Daviau. Je crois que vous avez une déclaration préliminaire.

Mme Debi Daviau (présidente, Institut professionnel de la fonction publique du Canada): En effet. Je vous remercie.

Mesdames et messieurs les membres du Comité, je vous remercie d'avoir invité l'IPFPC à votre examen de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles. J'ai l'impression de m'impliquer d'une manière ou d'une autre dans la législation sur la protection des dénonciateurs depuis que j'étais jeune déléguée syndicale et que le conseiller général de l'Institut était un nouvel agent des relations de travail à l'Institut. Nous travaillons donc depuis longtemps sur le sujet.

Je vous présente Isabelle Roy, qui est conseillère générale de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Elle aidera aussi à répondre à certaines de vos questions aujourd'hui.

Les Canadiens comptent chaque jour sur les services publics pour vivre plus en sécurité, en meilleure santé et en connaissant plus de prospérité. Nos membres sont les personnes qui offrent ces services.

L'IPFPC est le plus grand syndicat canadien de professionnels, qui travaillent surtout pour le gouvernement fédéral. Nous sommes fiers de servir les Canadiens et nous sommes attachés à leur bien-être. La dénonciation s'inscrit dans cet engagement. Elle témoigne, au fond, de l'intégrité des professionnels de la fonction publique.

Permettez-moi de rappeler que la dénonciation est un service rendu au public. Elle n'intervient que dans de très rares cas, lorsque des professionnels de la fonction publique ont essayé tout autre recours pour régler un problème important et que leurs préoccupations ont été rejetées par des autorités supérieures.

Lorsque des professionnels de la fonction publique décident de dénoncer des actes répréhensibles, ils nous rendent service à tous, et ils le font conformément à leur détermination à protéger et à promouvoir l'intérêt public. Malheureusement, qui dénonce sacrifie également sa carrière dans l'intérêt public, et il ne devrait pas en être ainsi.

Pensez à des membres de l'IPFPC tels que Shiv Chopra, Margaret Haydon et Gérard Lambert, trois scientifiques qui ont tiré le signal d'alarme au sujet du processus d'approbation des médicaments vétérinaires à Santé Canada. Ils savaient que les médicaments donnés au bétail pouvaient tous nous rendre malades. Songez-y. Chaque fois que vous buvez du lait, que vous mangez du fromage ou que vous dégustez un bifteck, vous devriez remercier ces professionnels de la fonction publique qui ont mis leur carrière en jeu pour vous épargner des maladies potentielles.

Qu'y ont-ils gagné? Quinze années devant les tribunaux et leur cas n'est toujours pas complètement réglé.

Le Comité a pour tâche de veiller à ce que la dénonciation soit reconnue et appréciée en tant que service et pas punie comme une trahison. Il vous incombe de faire en sorte que nous nous montrions favorables à la dénonciation et que nous ne dressions pas d'obstacles insurmontables pour les dénonciateurs. Telle était la promesse de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, mais malheureusement, elle n'a pas été tenue. Remédions à ce problème.

Avant de vous proposer trois idées précises de l'IPFPC, je tiens à vous affirmer que nous appuyons une recommandation formulée par presque tous les témoins qui ont comparu devant vous et qui est d'inverser dans la loi le fardeau de la preuve de représailles. La peur des représailles reste un des principaux obstacles à la dénonciation et la loi actuelle ne fait rien pour l'apaiser.

Les représailles contre les dénonciateurs qui divulguent des actes répréhensibles sont souvent difficiles à prouver. Il est rare, en fait, d'en trouver des preuves tangibles. La solution simple au problème consiste à inverser le fardeau de la preuve, autrement dit à partir du principe qu'une allégation de représailles est fondée jusqu'à preuve du contraire apportée par l'employeur.

Par ailleurs, nous recommandons au Comité de prendre les trois mesures suivantes.

La première est de corriger le processus d'enquête suivi par le commissaire à l'intégrité du secteur public. Il ressort de notre expérience lorsque nous représentons des membres que ce processus est souvent inéquitable, qu'il n'est pas rigoureux et qu'il n'a aucun égard pour les dénonciateurs.

Songez au cas de notre membre El-Helou. Deux ans après le dépôt d'une plainte pour représailles, le commissaire a décidé de rejeter deux des trois allégations, mais la Cour fédérale a infirmé sa décision, jugeant qu'il n'avait pas examiné des preuves cruciales et qu'il n'avait pas non plus informé les parties de la teneur des preuves qu'il avait réunies.

Après la décision de la Cour fédérale, le commissaire a décidé de réexaminer l'allégation dont il avait déjà déterminé qu'elle était recevable devant le tribunal. Ensuite, quatre ans après le dépôt des plaintes initiales, il a décidé qu'aucune des allégations ne justifiait un renvoi devant le tribunal. Quel genre de message cela adresse-t-il aux professionnels de la fonction publique qui veulent dénoncer un acte répréhensible dont ils sont témoins?

D'après notre expérience, les déficiences du processus du commissaire à l'intégrité du secteur public entraînent des litiges inutiles et des délais inacceptables. Il faut remédier à cette situation.

Notre deuxième recommandation est d'éliminer le rôle de filtre du commissaire à l'intégrité du secteur public et de le remplacer par un système d'accès direct. Le commissaire filtre en quelque sorte les plaintes pour représailles. Autrement dit, il est le seul à décider des plaintes à renvoyer devant le tribunal. En fait, ce rôle lui confère une latitude énorme dans le traitement de ces plaintes.

● (0950)

Résultat, très peu de plaintes pour représailles sont renvoyées devant le tribunal. Le Comité devrait éliminer le rôle de filtre et le remplacer par un système d'accès direct qui permettrait aux victimes de représailles de s'adresser directement au tribunal pour obtenir réparation.

Notre troisième recommandation est d'éliminer l'échappatoire à la responsabilité créée par l'externalisation. Comme vous le savez, l'IPFPC dénonce énergiquement le recours abusif du gouvernement à l'externalisation. Nos études montrent qu'elle coûte au gouvernement

fédéral de l'argent, des emplois, ainsi qu'une part de moral, de responsabilité et de productivité.

Le recours abusif du gouvernement fédéral à l'externalisation crée une fonction publique parallèle à laquelle ne s'appliquent tout simplement pas les règlements et les lignes directrices concernant la responsabilité, et cela vaut pour la loi que vous étudiez. La fonction publique parallèle constitue une échappatoire massive pour ce qui est de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Pour commencer, la loi n'a pas pris sur les entreprises privées qui reçoivent des contrats du gouvernement. Si on dénonce un acte répréhensible et qu'une enquête conduit le commissaire hors de la fonction publique, il a les mains liées.

Ensuite, les contractuels ne sont en rien protégés par la loi. Si un contractuel décide de dénoncer un acte répréhensible commis par son entreprise ou par les autorités gouvernementales qui ont attribué le contrat, la loi ne lui donne aucun recours. Pire encore, ces contractuels ne sont même pas protégés par un syndicat comme l'IPFPC et ils n'ont pas non plus ses ressources pour se défendre en tant que dénonciateurs.

On peut se demander si quelqu'un n'aurait pas dû tirer la sonnette d'alarme avant la mise en oeuvre de Phénix ou de l'Initiative de transformation des services de courriel. Si la loi avait prévu les protections voulues, est-ce qu'on en serait là où on en est?

Le gouvernement doit cesser de trop recourir à l'externalisation. Je vous recommande d'étudier en détail la question de l'externalisation, mais dans le contexte de votre étude actuelle sur la dénonciation, je vous exhorte à prêter une attention particulière à l'échappatoire à la responsabilité créée par l'externalisation, car il s'agit d'une échappatoire qu'il faut supprimer.

Enfin, je tiens à souligner que le travail important que le Comité accomplit en examinant la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles devrait s'ajouter une autre mesure de responsabilisation qui fait cruellement défaut.

Il y a des années, la Commission Gomery a demandé l'adoption d'un code de conduite pour les ministres et le personnel politique afin de s'assurer que celui-ci ne se mêle pas du travail des fonctionnaires professionnels. Comme vous le savez, les scientifiques fédéraux font partie des plus grands groupes représentés par l'IPFPC et il leur est arrivé plus souvent qu'à leur tour au cours de la dernière décennie d'être muselés par le gouvernement. Je suis fier de dire que nos scientifiques cherchent sans relâche à faire inscrire dans leurs conventions collectives le droit de s'exprimer et qu'à présent, ils travaillent de concert avec leurs homologues américains qui se battent pour protéger leur intégrité scientifique face à l'administration Trump.

La même menace d'être muselés et d'être confrontés à l'ingérence politique existe toujours pour tous les autres professionnels de la fonction publique. Non seulement il est irrespectueux et démoralisant que des ministres et leur personnel politique sapent le travail professionnel d'experts de la fonction publique, mais en plus, c'est une immense perte de connaissances et de compétences publiques. Mettons en place un code de conduite qui fasse en sorte que plus jamais on ne muselle des professionnels de la fonction publique ou on ne s'immisce dans leur travail.

Je vous remercie.

● (0955)

Le président: Merci beaucoup.

Nous avons ensuite M. Rousseau.

M. Larry Rousseau (vice-président exécutif, Région de la capitale nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada):
Merci, monsieur le président.

Bonjour et merci d'avoir invité l'AFPC à venir vous parler de la LPFDAR.

Je suis accompagné de Patricia Harewood. Elle est conseillère juridique à Direction de la négociation collective de l'AFPC.

La loi devrait guider, soutenir et protéger les fonctionnaires qui souhaitent dénoncer des actes répréhensibles. Or, elle ne le fait pas, et ce depuis le début.

Nul ne conteste que les employés hésitent à parler. Quand ils le font, c'est souvent au prix de grands sacrifices dans leur vie professionnelle et privée, ce qui incite les autres à se taire. La liberté perçue de s'exprimer sans peur de représailles est qualifiée de besoin élémentaire dans la publication de 2016 de l'Association canadienne de normalisation sur les systèmes de dénonciation et les pratiques exemplaires en la matière. La CSA conclut en ces termes:

Il existe un lien étroit entre la création d'un milieu de travail sûr et sain sur le plan psychologique et la création d'un système de dénonciation [...] étant donné que les deux supposent l'établissement et le renforcement d'une culture qui donne une « voix » aux employés et qui leur assure qu'il sera tenu équitablement compte de leurs préoccupations.

De manière générale, la culture n'est pas à la parole au Canada, pas plus qu'il n'y existe de processus indépendant ou de protections efficaces pour les dénonciateurs.

On reproche beaucoup à la loi d'imposer trop de conditions aux dénonciateurs et de protéger les auteurs d'actes répréhensibles. Elle bride les dénonciateurs en les limitant à recourir à des mécanismes internes. Ainsi, ils ne peuvent divulguer un acte répréhensible directement au commissaire à l'intégrité du secteur public, à l'ISPC, que dans des circonstances limitées. Ils peuvent s'adresser au commissaire s'ils ont des motifs raisonnables de croire qu'une divulgation interne ne serait pas appropriée, ce qui a pour effet de laisser sous silence de nombreux cas.

La loi ne garantit pas non plus le droit de dénoncer tout acte illégal et inconduite. La définition de ce qui constitue un « acte répréhensible » laisse de côté de vastes domaines, comme les politiques du Conseil du Trésor, dont le non-respect a débouché en son temps sur la Commission Gomery. Les divulgations publiques ne sont permises que lorsqu'on manque de temps pour faire une déclaration protégée et qu'on a des motifs raisonnables de croire que le problème constitue une infraction grave à la loi. Si les fonctionnaires s'adressent aux médias pour dénoncer un acte répréhensible qui ne répond pas à une de ces exigences exceptionnelles et qu'ils subissent des représailles, le commissaire ne peut pas accepter leur plainte pour représailles parce qu'en théorie, ils n'ont jamais fait de divulgation en vertu de la loi.

De plus, le commissaire peut refuser d'examiner toute divulgation s'il estime que le dénonciateur n'agit pas de bonne foi ou que ce n'est pas dans l'intérêt public, et il peut aussi invoquer toute autre raison valide. Entre 2007, année de la création du Commissariat, et 2015, le Commissariat a reçu 623 divulgations d'actes répréhensibles et, d'après ses propres statistiques, 10 seulement, soit 1,6 %, ont été jugées fondées aux termes de la loi. Le Commissariat a également reçu 207 plaintes pour représailles. Seules 10, soit moins de 5 %, ont été transmises au tribunal.

Ces faibles taux peuvent s'expliquer en partie par des lacunes dans la loi. Ils donnent aussi à penser que le Commissariat à l'intégrité ne se révèle pas être fiable et indépendant. Ces lacunes sont importantes

parce qu'elles favorisent une culture du silence dans la fonction publique qui est à la fois malsaine et inefficace.

La loi comporte également d'autres lacunes importantes. Elle ne remédie pas à toutes les formes de harcèlement, en particulier aux représailles passives. Au lieu de cela, elle opte pour une définition étroite et à court terme de ce qui peut constituer du harcèlement. En réalité, les dénonciateurs sont en général harcelés sur de longues périodes par toutes les méthodes imaginables. La limite de 60 jours pour se plaindre de représailles est totalement irréaliste, car ceux qui portent plainte sont souvent victimes d'un stress important causé par le harcèlement.

L'aide juridique apportée aux dénonciateurs est tout à fait insuffisante, avec une limite fixée à 1 500 \$, ou à 3 000 \$ dans des circonstances exceptionnelles. Ce n'est pas suffisant pour régler la provision demandée par l'avocat. Un ancien commissaire n'a approuvé aucun fonds en aide judiciaire à des dénonciateurs, ce qui a, en fait, aidé à protéger les auteurs d'actes répréhensibles qui sont, eux, représentés par les services juridiques du gouvernement.

Si des plaintes pour représailles sont renvoyées devant le tribunal, celui-ci n'a pas compétence pour accorder les dépens aux plaignants. Or, ces affaires peuvent durer des années. Par exemple, le cas récent de Sylvie Therrien a commencé en 2013 et il n'est pas terminé. L'examen des plaintes pour représailles par le commissaire à l'intégrité doit être équitable et transparent. L'affaire Therrien montre que les enquêtes du Commissariat, qui ne respectent pas des conditions d'équité élémentaire, connaissent toutes sortes de problèmes.

- (1000)

Si quelqu'un se déclare victime de représailles, il devrait incombent au défendeur de prouver que ces actes à l'égard du dénonciateur ne constituent pas des représailles. C'était une recommandation de la Commission Gomery en 2006, mais elle n'a jamais été suivie d'effet. Cependant, l'article 31 de la nouvelle loi du Québec sur la dénonciation prévoit cette inversion du fardeau de la preuve.

La loi sur la divulgation bloque soigneusement tout recours possible pour prendre connaissance des détails de l'enquête du commissaire, ces données n'étant pas visées par les lois sur l'accès à l'information, pas seulement pour quelques années, mais à jamais. De plus, les audiences du tribunal peuvent avoir lieu en secret et n'ont pas à être enregistrées auprès de la Cour fédérale. Quand le gouvernement canadien règle des cas de dénonciateurs, des conditions draconiennes leur imposent le silence et leur interdisent de ne jamais parler de l'acte répréhensible qu'ils ont dénoncé.

La loi sur la divulgation comporte des exclusions cruciales. Les organismes de sécurité sont exclus de la loi et les employés ne peuvent pas signaler d'actes répréhensibles au Commissariat ou demander à être protégés contre des représailles.

La loi ne vise pas du tout l'inconduite dans le secteur privé, et on ne peut pas utiliser d'informations du secteur privé. Par conséquent, une inconduite au gouvernement impliquant le secteur privé ne peut pas faire l'objet d'une enquête. Les partenariats public-privé sont de plus en plus nombreux, et les entrepreneurs réalisant une part croissante du travail du gouvernement, cette omission dans la loi devient criante. Le récent fiasco de Phénix suffit à prouver que la loi doit être élargie aux cas d'inconduite potentielle lorsque le secteur privé et le gouvernement sont impliqués.

Il manque également dans la loi des mesures correctives adéquates. Toute loi sur la dénonciation vise notamment à enquêter sur des actes répréhensibles et à y remédier. Si la loi habilite le commissaire à examiner les divulgations d'une personne, elle ne donne pas les outils nécessaires pour aller au bout des choses. De manière générale, elle ne garantit pas de mesure corrective pour mettre fin à l'acte répréhensible. Le commissaire n'est pas habilité à ordonner une mesure corrective, à sanctionner les fautifs, à entamer des poursuites pénales et à demander des injonctions pour faire cesser l'inconduite en cours. Il ne peut signaler l'acte répréhensible constaté qu'à l'administrateur général, puis au Parlement et ensuite espérer qu'il en ressorte quelque chose. Quant aux représailles, le commissaire peut s'adresser à un tribunal qui déterminera s'il y a eu ou pas représailles. Cependant, le tribunal a des recours limités à offrir aux plaignants. Comment peut-on dissuader de commettre des actes répréhensibles ou protéger d'honnêtes employés s'il n'existe pas de mécanisme fiable pour sanctionner les fautifs reconnus ou ceux qui se livrent à des représailles?

En résumé, telles sont nos principales préoccupations au sujet de la loi.

Le processus d'enquête doit être équitable et beaucoup plus transparent. Le fardeau de la preuve devrait incomber au défendeur dans les plaintes pour représailles. La limite de 60 jours pour signaler des représailles est bien trop courte. L'aide juridique offerte aux dénonciateurs est insuffisante. Il est impossible à jamais d'obtenir les détails des enquêtes du Commissariat. Les dispositions sur les sanctions et les mesures correctives sont inadéquates. Il est impossible d'utiliser l'information relative à des cas d'inconduite dans le secteur privé et les anciens fonctionnaires sont intouchables en ceci que, s'ils quittent la fonction publique, le commissaire ne peut pas examiner d'allégations d'inconduite qui les viseraient.

En bref, des changements importants doivent être apportés à la loi si on veut vraiment qu'elle protège les fonctionnaires.

J'aimerais vous remercier de votre temps aujourd'hui. Mme Harewood et moi-même répondrons volontiers à toute question.

Merci.

•(1005)

Le président: Je vous remercie.

Enfin, nous avons quelqu'un qui a une expérience non seulement directe, mais personnelle de la question qui nous occupe.

Vous avez la parole, monsieur Korosec.

M. Stan Korosec (à titre personnel): Et je pense qu'il est temps, monsieur le président.

J'ai écouté des collègues et j'ai lu certains témoignages sur le site Web à d'autres sujets. Vous avez devant vous un dénonciateur qui a fait l'objet de représailles et, dans mon cas et dans celui de mes deux collègues, d'un licenciement.

Je vous remercie, monsieur le président, membres du Comité, de m'avoir invité aujourd'hui. J'étais très heureux qu'on me demande de participer à cette audience, mais cela a aussi fait remonter à la surface des tas de mauvais souvenirs.

Je commencerai par dire que si un fonctionnaire venait me demander aujourd'hui s'il devait, d'après mon expérience, dénoncer certaines pratiques, je lui répondrais que s'il peut se permettre d'être sans travail pendant un an et demi, sans avantages sociaux, d'affronter beaucoup de stress par rapport aux collègues et à la famille, alors oui, mais autrement, non.

Je tiens à parler de certains articles de la loi, de son incidence sur mon expérience et sur celle de mes collègues aussi, et de ce que nous pouvons faire pour améliorer la situation.

Pour ce qui est de mes antécédents, je suis diplômé en administration de l'Université de Windsor. J'ai travaillé comme agent d'immigration au poste du pont Blue Water pendant deux ans et je suis fier de dire que j'ai appartenu à la Police provinciale de l'Ontario pendant les 18 années suivantes. En 2003, Pont Blue Water Canada, petite société d'État, m'a offert le poste de vice-président des Opérations, poste que j'ai occupé jusqu'à ma mise à pied en mars 2013.

En février 2012, j'ai été témoin d'une divulgation protégée concernant le chef de la direction de la société d'État. L'enquête a conclu à un acte répréhensible de sa part et il a pris sa retraite au 15 mars 2013. Moi-même et deux autres personnes qui avions participé à la divulgation avons été licenciés deux jours ouvrables plus tard, sous prétexte que nos postes étaient devenus excédentaires. En effet, quatre jours après la démission du chef de la direction reconnu coupable d'actes répréhensibles, le conseil d'administration a renvoyé les deux principaux dirigeants suivants de la société d'État — le vice-président et le directeur financier —, ainsi qu'une autre gestionnaire. Le lendemain, nous avons déposé une plainte pour représailles.

Je tiens à préciser avant de poursuivre que nous n'avons pas agi à l'aveuglette. La situation couvait depuis longtemps. Nous sommes allés sur le site Web et nous avons lu comment nous serions protégés et que nous ne devrions pas nous inquiéter, que l'affaire serait réglée de manière informelle et rapidement, et que la réintégration était une réparation possible.

J'aimerais parler de deux articles de la loi et vous expliquer comment les choses se sont en fait déroulées. Les articles 19.4 et 19.5 donnaient au commissaire 15 jours pour décider de donner suite ou non à notre plainte pour représailles. Comme quelqu'un d'autre l'a rappelé, si le commissaire décide de charger un enquêteur de l'examiner, il y a une protection immédiate de ce que j'appelle les « auteurs de représailles » — je les appelle aussi autrement —, mais rien n'est prévu pour protéger le dénonciateur. Ils sont à l'abri de toute mesure disciplinaire, alors que nous n'avons plus de paie et pas d'avantages sociaux, tandis que les auteurs de représailles continuent comme si de rien n'était.

Je sais qu'il est question d'inverser le fardeau de la preuve. Je suis tout à fait pour. On dirait que la balance penche nettement en faveur des autres et pas de nous. J'avais l'impression d'être coupable jusqu'à la preuve de mon innocence. On leur accorde le bénéfice du doute et pas à nous.

Je recommande qu'une fois que le commissaire décide d'enquêter, le plaignant — en particulier si les représailles prennent la forme d'une mise à pied — soit réintégré à son poste, réaffecté ou mis en congé avec plein salaire et avantages sociaux jusqu'à la fin de l'enquête, surtout dans une petite société d'État. Nous étions une cinquantaine d'employés, ce qui fait qu'une réaffectation n'était pas vraiment possible, contrairement à ce qui se passerait à Ottawa, où l'organisation est vaste. C'est ce que je recommande, entre autres.

Le paragraphe 21(1) précise que la procédure devant le Tribunal se déroule « sans formalisme et avec célérité ». Pour ce qui est de la partie informelle, comme je vous l'ai expliqué, j'ai été policier pendant 18 ans et j'avais l'habitude de témoigner en cour. Bref, la logistique du Tribunal auquel nous avons eu affaire... Cela se passait dans une petite salle bondée dans un hôtel. Il y avait deux ou trois avocats du côté des auteurs des représailles et nous avions les avocats du Commissariat et notre propre avocat. C'était très intimidant, même un peu pour moi, mais imaginez quelqu'un qui n'a jamais mis les pieds dans un tribunal, qui n'a jamais connu ce stress. Il doit témoigner; il y a une justice à cet égard, puis il est assommé au contre-interrogatoire.

● (1010)

C'est très intimidant et cela n'a rien d'informel. Il faut que cela change, à mon avis, ou du moins que ce soit pris en considération lorsque l'affaire passe devant un tribunal.

Le paragraphe 21.7(1) porte sur les mesures de réparation. Je me rappelle qu'au début de notre audience au Tribunal, il a été question des mesures énoncées. On a les alinéas a) à f) qui énoncent différentes mesures de réparation, comme la réintégration, ceci ou cela, mais ils faisaient valoir que ce pouvait seulement être une de ces choses et pas une cumulation. Ce pouvait être l'un ou l'autre. C'était et/ou. Je propose donc que, dans le paragraphe, on inscrive « et/ou » entre les alinéas pour que l'argument ne soit plus invoqué lorsqu'on examine les mesures de réparation. Ce peut être ceci, plus ceci, plus ceci.

L'alinéa f) parle d'indemnités de 10 000 \$ pour les souffrances et douleurs. Désolé, mais c'est tout à fait insuffisant, surtout en cas de représailles qui se traduisent par un licenciement. Les représailles, comme vous le savez, peuvent aller de presque rien au pire, et les indemnités vont de zéro à 10 000 \$. En fait, on ne dédommage pas quelqu'un de l'épreuve qu'il a traversée pendant tout ce processus.

Je vous laisse le soin de déterminer un montant, mais 10 000 \$, c'est bien trop peu.

Le paragraphe 20.4(1) est ainsi libellé: « Si, après réception du rapport d'enquête, le commissaire est d'avis que l'instruction de la plainte par le Tribunal est justifiée, il peut lui demander de décider si des représailles ont été exercées [...] et, le cas échéant, a) soit d'ordonner la prise des mesures de réparation à l'égard du plaignant; b) soit d'ordonner la prise des mesures de réparation à l'égard du plaignant et la prise de sanctions disciplinaires à l'encontre » des auteurs des représailles.

Je ne comprends même pas pourquoi l'alinéa a) se trouve là. Après quelques recherches, je crois savoir que la plupart du temps, il est appliqué, ce qui signifie qu'il n'y a pas de sanction pour les auteurs de représailles, puisque cela ne peut pas être envisagé. Des représailles sont des représailles, un point c'est tout. Si on s'est livré à ce genre de comportement et que la cour l'a constaté, un article prévoyant des sanctions devrait s'appliquer, pas de « ou » en l'occurrence, de sorte qu'on obtienne réparation ou qu'on obtienne réparation et que des mesures disciplinaires soient prises.

Il n'y a aucune logique. C'est comme si un article du Code criminel sur le vol prévoyait l'option de ne pas infliger de sanction. Il faut qu'il y ait une sanction, une mesure de dissuasion. Si vous voulez que plus de gens dénoncent des actes répréhensibles, il faut qu'il y ait quelque chose. On dirait que l'autre partie est avantagée, et vous savez ce que je veux dire par l'autre partie.

Il a été question de frais juridiques. Personnellement, j'ai dû déboursier 30 000 \$. Le dédommagement doit donc être plus élevé pour ces frais.

Enfin, je tiens juste à dire qu'au moment où tout cela se passait, en 2013, le personnel a fait de son mieux dans les circonstances, c'est-à-dire en fonction de la loi. J'ai entendu quelqu'un dire que les employés sont motivés, qu'il y a un nouveau commissaire et que tout va bien, mais à moins que vous modifiiez certaines choses dans la loi, ils ne pourront pas faire mieux.

Voilà ce que j'avais à dire. Merci.

● (1015)

Le président: Je vous remercie.

Chers collègues, nous avons assez de temps pour un tour de table complet de sept minutes et nous allons commencer par M. Ayoub.

[Français]

Monsieur Ayoub, vous avez la parole et vous disposez de sept minutes.

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

Je remercie les témoins d'être parmi nous ce matin. Je vais poser mes questions en français. Si vous avez besoin des écouteurs pour entendre l'interprétation simultanée, n'hésitez pas à les utiliser.

C'est troublant. C'est une grosse matinée. C'est ce que je peux dire après avoir entendu les témoins précédents et après avoir entendu M. Korosec nous relater directement un cas vécu. Je le remercie d'être venu nous rencontrer.

En même temps, je me souviens des témoignages de la semaine dernière. Nous avons alors rencontré le commissaire. Nous avons aussi rencontré des représentants de la GRC et des représentants de Services publics et Approvisionnement Canada. Nous avons posé des questions aux témoins relativement aux nombreux cas de dénonciateurs. Nous avons le tableau et nous avons vu des statistiques à cet égard.

Voici ma quelle est perception à cet égard. J'ai écrit « la loi du silence ». J'ai entendu cela un peu plus tôt. J'ai entendu un peu ce genre de choses, mais quand on interroge ces gens, on nous répond que ce n'est pas ce qui a été dit. Ces gens nous disent qu'on doit se référer aux conventions collectives, parce qu'il y a différentes voies pour soulever des problèmes et les solutionner.

Je reviens au principe de départ, soit le respect de l'anonymat quand il y a une divulgation. Cela semble être évidemment un gros problème. Par la suite, on parle de la responsabilité des gens qui sont pointés du doigt ou qui font l'objet d'une enquête.

Comment voyez-vous la question du respect de l'anonymat au Canada par rapport aux services de qui existent ici et par rapport à d'autres pays où ça ne semble pas être le cas et où la question de l'anonymat semble être moins un problème?

Madame Daviau, monsieur Rousseau, avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

M. Larry Rousseau: Dans un premier temps, je vais laisser Mme Harewood répondre, mais j'aimerais également émettre des commentaires à ce sujet.

Mme Patricia Harewood (conseillère juridique, Alliance de la Fonction publique du Canada): J'aimerais avoir quelques précisions en ce qui concerne votre question.

Vous parlez de l'anonymat et de la façon dont cette question est traitée au niveau international. Évidemment, je ne peux pas parler du contexte international comme tel. En ce qui concerne les membres de l'AFPC, le respect de l'anonymat représente un défi. Les gens craignent de déposer des plaintes, que ce soit par l'entremise de la convention collective ou de la loi. Ils craignent que leur anonymat ne soit pas protégé ou respecté.

M. Ramez Ayoub: D'accord.

Mme Patricia Harewood: C'est de toute évidence un problème. Malheureusement, je ne peux pas vous dire comment cette question est traitée à l'échelle internationale.

M. Ramez Ayoub: Nous entendons parler de la Nouvelle-Zélande et d'autres pays où de telles situations surviennent, mais où la protection de l'anonymat ne semble pas aussi problématique qu'ici.

M. Larry Rousseau: Il faut faire attention. Dans la première partie de votre question, vous parliez de conventions collectives.

M. Ramez Ayoub: Oui.

M. Larry Rousseau: En me basant sur notre expérience des conventions collectives, je vous dirais que, même dans des cas où la convention a été violée de façon flagrante, les gens attendent vraiment d'être au désespoir et sans autre recours possible pour déposer un grief, même s'il s'agit de quelque chose de normal. Il peut donc couler bien de l'eau sous les ponts avant qu'ils ne déposent un grief concernant des malfaisances ou des actes répréhensibles. En fait, ce n'est pas ce que je conseillerais de faire.

Nous aimerions voir dans la loi des dispositions permettant de vraiment protéger l'anonymat. M. Korosec a tout à fait raison. Dans bien des cas, il ne s'agit pas de vice-présidents d'organismes. On parle plutôt d'employés de niveau intermédiaire qui, au quotidien, ne font pas de divulgations? Il faut vraiment faire attention à cela.

• (1020)

M. Ramez Ayoub: La perception de l'anonymat est peut-être inadéquate. On essaie de protéger quelque chose qui est presque impossible à protéger. C'est une opinion personnelle qui n'engage personne, mais je crois que, dans les cas de divulgation, les personnes concernées le ressentent. Il y aura inévitablement une réponse à leurs actions.

Or on peut aborder le problème de façon inverse, en étant plus transparent dans certains cas, et en rendant l'information publique. Le fait que cette information soit publique protège la personne qui l'a divulguée. Le côté caché envenime souvent la situation, ou du moins ne lui est pas favorable.

Je vois Mme Roy hocher de la tête.

Mme Isabelle Roy (conseillère générale, Affaires juridiques, Institut professionnel de la fonction publique du Canada): Vous soulevez de bons points.

Il est important de comprendre que, pour tout processus de divulgation, à des fins de justice naturelle, il va falloir qu'il y ait une occasion de répondre. Vous l'avez mentionné plus tôt. L'anonymat est souvent impossible. À cet égard, on peut penser à de petits milieux. M. Korosec aimerait peut-être...

M. Ramez Ayoub: Il pourrait nous fournir un exemple.

Mme Isabelle Roy: ... nous faire part de faits concrets à cet égard. On n'a qu'à penser à nos membres ici, à Ottawa, où se trouvent la plupart des fonctionnaires fédéraux. Il est assez facile de retracer la personne qui a en main l'information ayant mené à la divulgation. La protection de l'anonymat est donc souvent impossible.

C'est au Comité de décider l'impact que pourrait avoir l'attention des médias. Cela dit, ce qui manque présentement à la loi, c'est la possibilité, pour le commissaire, d'imposer des mesures intérimaires afin de protéger le délateur. En effet, même si l'on essaie de garder l'identité de ce dernier confidentielle, c'est souvent impossible, et ce, en dépit des meilleurs efforts et des meilleures intentions.

M. Ramez Ayoub: Ce serait la meilleure protection pour un divulgateur.

Mme Isabelle Roy: Comme M. Korosec l'a mentionné, des mesures intérimaires sont absolument nécessaires.

M. Ramez Ayoub: Il ne me reste que 30 secondes, mais j'aimerais aborder un dernier point.

[Traduction]

Le président: Monsieur Ayoub, vous disposez de moins de 30 secondes.

[Français]

M. Ramez Ayoub: Il me semble que le fait qu'un cas soit accepté ou référé au tribunal repose entre les mains d'une seule personne. Or un tribunal est normalement constitué de plusieurs personnes qui prennent une décision, ce qui évite des cas comme ceux ayant précédé la venue de M. Friday.

[Traduction]

Mme Debi Daviau: Très rapidement, il s'agit d'un filtre et il en résulte que pas assez de cas finissent par être examinés par l'organisme le moins partial.

M. Ramez Ayoub: Merci.

[Français]

Le président: Monsieur Clarke, vous avez la parole et vous disposez de sept minutes.

M. Alupa Clarke: Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Monsieur Korosec, je vous remercie de votre présence. Merci de votre courage, de votre force et de votre action durant toutes ces années.

Depuis le début de cette étude, je suis convaincu à 100 % que ce n'est pas la peine d'étudier la loi si nous n'avons pas la présence d'au moins un dénonciateur. Vous êtes le seul qui ait accepté de venir, et c'est précieux pour nous. Merci beaucoup.

Je n'ai pas de questions particulières, mais si vous souhaitez ajouter quelque chose, n'hésitez pas, monsieur.

M. Stan Korosec: Je vous remercie.

J'ajouterai que j'ai reçu une communication de notre directeur financier — qui, à propos, a dû déménager de Sarnia à Slave Lake, en Alberta, pour trouver un emploi et qui vit toujours là-bas...

M. Kelly McCauley: C'est une belle localité.

M. Stan Korosec: Je n'ai rien contre Slave Lake, mais de Sarnia, en Ontario, jusque là-bas... Son épouse est restée à Sarnia. Voilà ce qu'il a dû faire pour trouver un emploi.

Il voulait participer. Il a commencé à écrire son témoignage, mais il n'a pas pu aller jusqu'au bout. Cette affaire l'a trop secoué. Par ailleurs, Cathy Gardiner — elle m'autorise à utiliser son nom — n'a pas retrouvé de poste. On nous a congédiés en mars 2013. Elle a seulement retrouvé du travail à la fin de l'année dernière et elle occupe maintenant deux postes à temps partiel. C'est très stressant pour eux.

J'ai eu de la chance. J'ai retrouvé du travail quatre mois après, mais je voulais qu'on me redonne mon poste. En fait, nous ne nous sommes pas reparlé depuis, M. Joy, notre directeur financier, et moi. Toute cette affaire a vraiment nui à nos relations.

Il est facile de dire changer ceci et cela dans la loi, mais c'est... Vous n'avez pas idée du stress qu'on subit, surtout dans une petite société d'État. Nous avons parlé de protéger les noms. Le bureau du chef de la direction était à côté du mien, et le directeur financier n'était pas loin. C'est quelque chose de très difficile à faire, surtout dans une petite société d'État. Ne l'oubliez pas dans vos délibérations.

Je vous remercie.

• (1025)

M. Kelly McCauley: Madame Daviau, pensez-vous que la définition de ce qui constitue un acte répréhensible soit assez générale? Monsieur Rousseau, madame Harewood, madame Roy et monsieur Korosec, vous pouvez vous exprimer.

Nous savons qu'il y a bien des problèmes. La loi repose sur de bonnes intentions, mais il est évident que nous devons la mettre à jour et remédier à ses lacunes.

Mme Debi Daviau: En effet.

M. Kelly McCauley: Une des choses que les témoins ont dites, c'est que la définition était trop étroite. Est-ce un problème, selon vous?

Mme Debi Daviau: Je pense que c'est un problème, mais pas autant que de ne pas avoir les bons mécanismes en place pour que le processus aille jusqu'au bout, quand en fait...

M. Kelly McCauley: Nous avons entendu parler très clairement des représailles. Je pense que nous avons tous bien entendu. C'est une des premières mesures que nous devons prendre.

Nous avons vu que chaque ministère a ses propres formalités pour le traitement des plaintes, mais que certains ne se voient pas aller se plaindre à leur chef de leur chef. Il a été proposé, notamment, de créer un bureau complètement indépendant, ce qui conférerait un peu plus de confidentialité et ferait moins craindre, j'imagine, des représailles. Est-ce que vous seriez d'accord, d'un point de vue professionnel, d'avoir un bureau séparé, indépendant?

M. Stan Korosec: Il existe un mécanisme pour cela. Quand nous avons suivi notre formation sur la divulgation, deux ou trois ans avant mon affaire, on nous a expliqué que quelqu'un dans notre organisation pouvait recevoir les plaintes ou que nous pouvions les déposer directement. Dans une petite organisation, nous avons choisi, en tant que direction, de déposer directement la nôtre, justement pour éviter la première solution.

Mme Isabelle Roy: À mon avis, l'intérêt du mécanisme de divulgation interne dans les ministères est discutable.

M. Kelly McCauley: C'est ce que j'essaie de comprendre. Nous y consacrons beaucoup de ressources, mais nous n'en mettons pas assez dans...

Mme Isabelle Roy: Effectivement.

M. Kelly McCauley: ... d'autres bureaux qui seraient peut-être mieux placés.

Mme Isabelle Roy: Je crois qu'il suffit de regarder certaines des constatations d'actes répréhensibles signalées dernièrement par le commissaire. Vous remarquerez que ces affaires s'apparentent à des plaintes pour harcèlement. Je ne voudrais pas minimiser ce qui s'est passé, mais il s'agit en fait de dénonciation de harcèlement.

Cela fait des années qu'il y a une politique et un processus en place dans les ministères pour traiter les plaintes pour harcèlement. Pourquoi sont-elles adressées au Commissariat? C'est une question que doit se poser le Comité. Il doit aussi se demander s'il n'y a pas quelque chose qui ne fonctionne pas dans les ministères et qui conduit les plaignants à s'adresser au commissaire pour que ces questions soient réglées.

M. Kelly McCauley: On dirait que vous voulez dire quelque chose.

Mme Debi Daviau: Quelqu'un a proposé plus tôt d'utiliser la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, la CRTEFP, ou un autre organisme existant. Nous nous interrogeons sur cette approche parce que l'organisme en question manque déjà de ressources et est très en retard sur son calendrier sur d'autres dossiers qui lui sont déjà soumis. Du point de vue des ressources et de l'attention voulue à accorder à la protection des dénonciateurs, je pense qu'il nous faut un organisme indépendant ou un guichet unique, si vous préférez, pour au moins donner au vérificateur général la possibilité de surveiller ces processus. Quelque chose fait cruellement défaut.

M. Kelly McCauley: Une des autres recommandations formulées plus tôt concernait la dotation prioritaire. Je ne suis certain que vous ayez été présent dans la première partie. Voici la question... Je déteste utiliser le terme « dénonciateur », mais si une partie rejoint un autre ministère...

Mme Debi Daviau: En effet. Cette solution nous plaît...

M. Kelly McCauley: ... est-ce que c'est faisable, selon vous?

Mme Debi Daviau: Je crois que oui. C'est la première fois que j'entendais cette proposition, mais elle me plaît parce que, là encore, même si l'inversion du fardeau de la preuve est un élément important, la personne qui passe par ce processus n'a pas à être chez elle, traitée en paria et montrée du doigt. Elle doit continuer d'être productive dans son milieu de travail.

M. Kelly McCauley: En effet, je ne pense pas que ce serait une mesure distincte, mais ce serait une protection ajoutée, une possibilité de plus de parler en sachant que cela ne se terminera pas comme pour M. Korosec.

Mme Debi Daviau: Trois ans ont passé et elle occupe deux emplois à temps partiel.

Le président: Malheureusement, le temps est écoulé.

Monsieur Stetski, vous disposez de sept minutes.

M. Wayne Stetski: Je vous remercie.

Je suis, entre autres, porte-parole du NPD pour les parcs nationaux. J'aimerais parler un instant du système de paie Phénix parce que j'ai été contacté par un certain nombre d'employés qui n'étaient pas payés. Le cabinet de la ministre a fait le nécessaire pour régler les problèmes de ces personnes à mesure que nous les lui avons signalés, mais il y avait aussi un groupe d'employés qui ne souhaite pas être identifié, il reste donc des inquiétudes. Il est plus difficile d'intervenir au nom d'un groupe, mais nous sommes certainement intervenus en leur nom aussi.

Si on regarde les problèmes et qu'on voit depuis combien de temps le système de paie Phénix connaît des problèmes, en quoi certaines de vos recommandations aideraient-elles à éviter que ce type de situation s'éternise? Vous avez d'immenses talents, tous les deux, dans les groupes que vous représentez. Est-ce qu'un régime juridique différent nous aurait permis d'éviter la situation actuelle? Plus important peut-être encore pour la suite, comment pouvons-nous mieux utiliser les talents des personnes que vous représentez de manière à empêcher ce genre de choses à l'avenir?

Je commencerai par Mme Daviau, puis je passerai à M. Rousseau ou à votre représentante.

• (1030)

Mme Debi Daviau: Je vous remercie.

Comme vous le savez, nous représentons différents membres. L'AFPC représente les agents de rémunération; nous représentons les spécialistes des TI. Je sais qu'au début de ce projet de passage à Phénix — et je laisserai l'AFPC en parler —, ils ont tiré la sonnette d'alarme au sujet de risques potentiels que posait le passage à Phénix. Nous l'avons aussi tirée au sujet des systèmes. Évidemment, au début, il s'agissait de sous-traiter sans véritablement examiner les capacités internes pour ce qui est de réaliser ce projet. Le système de paie du gouvernement a été mis sur pied, entretenu et exploité par nos membres depuis 40 ans qu'il existe. Il continuait de payer les employés, et nous pensons que Phénix aurait pu être entièrement évité si nous avions eu de meilleures options pour empêcher qu'on recoure à la sous-traitance.

Cependant, en ce qui a trait à la loi sur la dénonciation, nous avons d'autres préoccupations, à savoir que plus on sous-traite, moins on est en mesure de dénoncer des actes répréhensibles. Par exemple, si quelqu'un chez IBM qui est chargé du projet Phénix est impliqué dans un acte répréhensible, comment est-ce qu'on le saurait même et quelles mesures prendrait-on pour que cela nous soit révélé? Plus on entre dans des contrats de sous-traitance et moins on a de chance de découvrir qu'un acte répréhensible est commis.

Mme Patricia Harewood: À mon sens, une des questions à propos de Phénix est de savoir si la définition actuelle de ce qui constitue un acte répréhensible se serait appliquée au type d'acte répréhensible qui s'est produit à cause de Phénix.

Comme Mme Daviau l'a déjà souligné, comme l'acte répréhensible dont il est question à l'article 8 est commis dans le secteur public, la définition est très limitée. Elle ne se serait pas appliquée à l'acte répréhensible qui a été et qui est le fiasco de Phénix. Il est évident, par conséquent, que le Comité doit examiner une définition plus large incluant le type d'inconduite ou d'acte répréhensible qui sont produits avec Phénix.

M. Larry Rousseau: Cela dit, je pense qu'il est important, pour être juste, que nous attendions de voir ce que le vérificateur général a à dire, dans les circonstances appropriées, une fois que nous aurons procédé à l'autopsie du désastre de Phénix. Il me semble que nous pourrions alors faire le point.

Je ne veux pas dire que l'acte répréhensible était entièrement du côté du secteur privé. C'est possible, mais il est possible aussi qu'il se soit produit des choses des deux côtés. Nous allons devoir le vérifier en détail.

Nous aimerions certainement voir quelque chose en place parce qu'on m'appelle depuis deux ans pour me raconter des choses, mais on ne veut pas les dénoncer ouvertement. Là est le problème et c'est à cela qu'il faut remédier.

M. Wayne Stetski: Y a-t-il une meilleure voie à suivre?

Mme Debi Daviau: Sans aucun doute. Nous aimons beaucoup des recommandations de l'AFPC sur les changements nécessaires à la loi. Bien entendu, nous ajoutons quelques autres points de vue. Il est évident que nous avons une autre perspective. Nous regardons la question sous l'angle de la protection des membres qui se sont trouvés confrontés à un très long processus.

J'ai beaucoup apprécié le témoignage de Stan parce qu'il est très personnel en comparaison de ce que nous faisons, qui est de représenter. Absolument, nous croyons qu'en apportant quelques modifications à la loi, en faisant quelques ajustements mineurs au processus pour donner plus de pouvoirs pour ce qui est de renvoyer des cas devant le tribunal, de désengorger le système et d'éviter les conflits d'intérêts, très franchement, on contribuerait grandement à régler le problème. Comme je l'ai dit, d'aussi loin que je me souviens, nous avons toujours préconisé une loi sur la dénonciation. Le dernier changement apporté à la loi était nettement insuffisant. Espérons que nous faisons mieux cette fois-ci.

• (1035)

M. Larry Rousseau: Selon moi, si nous allons de l'avant, tous les ministres, les sous-ministres et les sous-ministres adjoints doivent avoir pour devise que les actes répréhensibles, qu'ils soient le fait du secteur privé ou du secteur public, risquent de coûter très cher, beaucoup plus cher, probablement, que l'acte lui-même. Ils devront expliquer à leur organisation qu'il faut aller au fond des choses, de sorte que lorsque M. Korosec dénoncera un tel acte, on ne ferme pas les écoutilles pour protéger l'organisation à tout prix, aux dépens des personnes qui essaient simplement de bien se comporter. Voilà ce que nous devons faire.

Le président: Merci beaucoup.

Notre dernière intervention aujourd'hui sera celle de Mme Shanahan.

Mme Brenda Shanahan (Châteauguay—Lacolle, Lib.): Je vous remercie, monsieur le président.

Je remercie vivement les témoins de leur présence ce matin. Vos témoignages respectifs sont instructifs et aussi très touchants. Quand je pense qu'une disposition de cette loi prévoit son examen tous les cinq ans et que nous l'examinons pour la première fois au bout de 10 ans, je ne peux qu'imaginer qu'entre-temps, les employés ont perdu toute confiance qu'ils auraient pu avoir en la loi. Nous revoici donc et nous essayons de tout reprendre à zéro.

M. Chamberlain nous a expliqué plus tôt qu'il estime qu'il est possible de rectifier, si je puis m'exprimer ainsi, l'ISPC et qu'il fait personnellement confiance au Commissariat. J'aimerais que chaque témoin nous dise s'il est du même avis. Si nous lui accordons beaucoup plus de pouvoir, comment pouvons-nous garantir que nous n'ayons pas un jour — peut-être que l'actuel est bien — une autre pomme pourrie?

Mme Debi Daviau: De manière générale, je crois que les changements permettraient de sauver l'ISPC. Toutefois, de mon point de vue, il ne s'agit pas de lui conférer plus de pouvoir. En fait, je considère qu'il s'agit de décentraliser un peu son pouvoir, de prévoir la surveillance et les liens voulus, que ce soit avec le Bureau du vérificateur général ou...

Nous avons parlé brièvement de harcèlement en milieu de travail. Il y a actuellement de sérieux paradoxes auxquels il faut remédier pour que l'ISPC travaille mieux, mais je ne crois pas que lui donner plus de pouvoir arrangerait les choses, au contraire. Nous considérons l'ISPC actuellement comme une sorte de filtre, comme le seul organisme ou la seule personne capable de renvoyer devant un tribunal. Or, cela se révèle être problématique. Pas un cas ne va au bout du processus. Je pense qu'on pourrait le sauver, mais pas en lui accordant plus de pouvoir.

Mme Brenda Shanahan: Est-ce que ce serait juste un ajout? Le commissaire a formulé 16 recommandations. Êtes-vous plus ou moins d'accord avec ce qu'il propose?

Mme Debi Daviau: Plus ou moins, oui.

Mme Brenda Shanahan: Madame Harewood, souhaitez-vous faire un commentaire?

Mme Patricia Harewood: Juste ajouter quelque chose à ce qu'a dit Mme Daviau. Je pense qu'on devrait retirer au commissaire une partie de son pouvoir ou de sa discrétion, car vous avez entendu les témoignages où on dit qu'il fait office de filtre et que les affaires ne vont pas plus loin. S'il y avait plus d'accès direct, que le commissaire ait moins de discrétion et qu'il doive renvoyer certaines affaires devant le tribunal si une enquête conclut à des représailles, ce serait certainement avantageux. Donc, retirer au commissaire une partie de ses pouvoirs discrétionnaires serait une bonne chose.

Mme Brenda Shanahan: Je vous remercie.

M. Stan Korosec: Je suis d'accord, surtout en ce qui concerne le paragraphe 20.4(1), où on peut décider entre une mesure de réparation en faveur du plaignant ou une mesure de réparation avec des mesures disciplinaires. Supprimez cette disposition. Je ne sais même pas ce qu'elle fait là. Il est question d'éducation et ainsi de suite, mais il faut apporter à la loi les changements dont tout le monde parle ici, afin que les gens au bureau et le commissaire aient un bon texte sur lequel s'appuyer, ce qui nous aidera.

●(1040)

Mme Brenda Shanahan: Monsieur Korosec, êtes-vous plus ou moins d'accord avec les 16 recommandations?

M. Stan Korosec: Je suis désolé, mais je ne les ai pas lues. Je ne saurais donc pas quoi répondre.

Mme Brenda Shanahan: Très bien. Je vous remercie.

Monsieur Rousseau, madame Harewood, diriez-vous oui, plus ou moins?

M. Larry Rousseau: Plus ou moins, oui.

Mme Brenda Shanahan: J'ai une ou deux questions.

Madame Daviau, vous avez parlé de la quantité de travail exécuté en sous-traitance. Avez-vous des statistiques plus précises?

Mme Debi Daviau: Globalement, nous pensons qu'il s'agit d'environ 11 milliards de dollars par an, dont au moins 8 milliards ne sont pas des travaux intergouvernementaux, mais des contrats attribués directement au secteur privé, souvent même à l'étranger.

Mme Brenda Shanahan: C'est intéressant.

J'ai une question, alors, pour M. Rousseau et Mme Harewood. Qu'en est-il des actes répréhensibles dans le cadre syndical? Le

problème existe-t-il? Comment le traitez-vous et est-ce que les syndicats seraient disposés à relever de l'ISPC dans le cadre d'un mandat révisé?

M. Larry Rousseau: Nous ne faisons pas partie du secteur public, évidemment, mais du secteur privé. Nous représentons des employés du secteur public. Quant aux actes répréhensibles dans le cadre syndical, je ne suis pas certain de bien comprendre ce que vous...

Mme Debi Daviau: Le sujet est déjà couvert dans une loi actuelle, par rapport à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, la CRTEFP. Si un syndicat prend à tort des mesures disciplinaires contre ses membres ou qu'il ne les représente pas comme il le devrait, les membres peuvent déjà se plaindre sans passer par nous.

Mme Brenda Shanahan: Nous essayons de combler les lacunes.

Dans toute cette étude, ce qui m'inquiète, c'est le filtre, le très petit nombre d'enquêtes, sans parler des divulgations, des conclusions ou des mesures correctives. Moi qui étais gestionnaire, je peux vous dire que ce type d'information vaut de l'or. On veut savoir ce qui se passe au travail pour intervenir, si nécessaire. Dans les cas les plus bénins, c'est un outil de gestion qui permet d'apporter des corrections et, bien entendu, dans les cas les plus graves, il est question de corruption et de conditions de travail dangereuses pour les employés.

À votre avis, qu'est-ce qui permettrait de desserrer les mailles de ce filtre? Nous avons parlé de différentes mesures. Quelle serait celle qui aiderait le plus?

Mme Debi Daviau: Je pense qu'inverser le fardeau de la preuve est probablement la mesure la plus importante, car nous avons entendu ce qu'a dit M. Korosec et le genre de terreur que vit une personne, comme si elle était un criminel. Un criminel est innocent tant que sa culpabilité n'est pas prouvée, mais si vous dénoncez un acte répréhensible, vous êtes coupable jusqu'à ce qu'on prouve que vous aviez raison.

M. Larry Rousseau: Quand l'eau est glacée, personne ne va nager. Il y a les frais juridiques aussi. Vraiment, 1 500 \$ pour les frais juridiques, on est loin du compte.

Le président: Je vous remercie.

Encore une fois, je tiens à remercier tous les témoins de leur présence. Votre témoignage est extrêmement utile. Monsieur Korosec, comme l'a indiqué M. Clarke, vous êtes le premier et vous serez probablement le seul dénonciateur à comparaître devant nous. Nous vous remercions donc beaucoup de votre témoignage.

Chers collègues, membres de l'IPFPC et de l'AFPC, la situation sera toujours conflictuelle entre les syndicats et la direction, mais tout le monde, sans exception, connaît la différence entre le bien et le mal. Il me semble qu'une loi qui était supposée protéger les dénonciateurs, mais qui, en fait, les punit est tout bonnement mauvaise. Tous les exemples que vous avez donnés au Comité lui seront très utiles dans ses délibérations.

Merci beaucoup de votre présence.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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