



Chambre des communes  
CANADA

# **Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires**

---

OGGO • NUMÉRO 002 • 1<sup>re</sup> SESSION • 38<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

**TÉMOIGNAGES**

**Le jeudi 21 octobre 2004**

—  
**Président**

**M. Leon Benoit**

Toutes les publications parlementaires sont disponibles sur le  
réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

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

## Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le jeudi 21 octobre 2004

•(1105)

[Traduction]

**Le président (M. Leon Benoit (Vegreville—Wainwright, PCC)):** Bonjour à tous. Je suis heureux de vous souhaiter la bienvenue à cette deuxième séance du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires.

Avant de passer à nos témoins d'aujourd'hui, j'aimerais obtenir le consentement du comité en vue de remettre à la fin de la présente séance l'approbation du premier rapport du Sous-comité du programme et de la procédure, de manière à ce que nous puissions nous entretenir immédiatement avec le ministre et nos autres témoins. Êtes-vous d'accord?

**Des voix:** D'accord.

**Le président:** Très bien, merci. Nous réglerons donc cette question à la fin de la réunion.

C'est avec très grand plaisir que je souhaite la bienvenue au président du Conseil du Trésor, l'honorable Reg Alcock, pour qui ce comité n'a plus de secret. C'est en effet lui qui occupait la présidence lorsque j'y ai fait mon entrée, et je sais le rôle qu'il a joué pour assurer l'efficacité de notre comité. De fait, il a occupé le fauteuil de président depuis la création du comité, en juin 2002, jusqu'à son accession au Cabinet, en décembre 2003. Bienvenue chez vous, monsieur le ministre.

Je tiens à vous remercier d'avoir accepté de venir nous parler du projet de loi C-11 et de vous être mis à la disposition du comité malgré un très court préavis. On m'a dit que vous seriez des nôtres pendant toute la séance d'aujourd'hui et nous vous en sommes fort reconnaissants.

Avant de passer aux questions, puis-je vous demander quelques brèves observations? Vous pourriez peut-être commencer par nous présenter les personnes qui vous accompagnent.

**L'hon. Reg Alcock (président du Conseil du Trésor):** Merci, monsieur le président. Félicitations pour votre accession à ces augustes fonctions. Mes félicitations s'accompagnent de toute mon empathie car je suis parfaitement au courant des pressions qui s'exerceront sur vous.

Pour ce qui est des deux vice-présidents, je me réjouis de constater qu'il y a continuité dans le leadership du comité par rapport au travail déjà accompli.

Et je veux, bien entendu, souhaiter la bienvenue aux nouveaux membres.

Comme vous le savez, Diane est ma secrétaire parlementaire; elle pourra vous fournir tous les compléments d'information nécessaires. Elle connaît probablement mieux que moi tous les détails des dossiers.

Je suis également accompagné de Mylène Bouzigon, avocate du Secrétariat du Conseil du Trésor, qui m'aide à ne pas trop m'égarer

dans les dédales juridiques et administratifs en plus de superviser le développement du projet de loi.

Ralph Heintzman est vice-président du Bureau.

Monique Boudrias, dont les membres se souviendront pour les travaux sur le projet de loi C-25—elle était à la tête de l'équipe chargée de l'élaboration de la Loi sur la modernisation de la fonction publique—est première vice-présidente de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

Voici donc l'équipe qui a travaillé à la rédaction de ce projet de loi et qui l'a préparé en vue de sa présentation à ce comité.

Comme je suis pleinement conscient des frustrations que peut ressentir un président, et aussi parce que je ne suis pas certain qu'il soit utile de décrire les choses trop en détail, j'aimerais seulement dégager quelques arguments structurels pour vous donner un aperçu des travaux menés depuis la dernière étude de ce projet de loi par votre comité, et partager avec vous un peu du travail de réflexion qui a conduit à son élaboration.

J'ai écouté avec un certain intérêt les réactions des trois principaux critiques des différents partis d'opposition. Cela me permet de savoir quelles sont les préoccupations des gens et quelles questions ils voudraient que l'on règle. Je n'ai malheureusement pu rester en Chambre pour l'ensemble du débat, mais j'ai pris connaissance par la suite des observations formulées par les autres députés et il ne fait aucun doute que mon personnel s'est intéressé de près à tous ces commentaires. J'aimerais seulement répondre rapidement à ces réactions pour vous donner un aperçu de quelques-unes des questions d'ordre structurel qui nous ont amenés à prendre les décisions qui transparaissent dans ce projet de loi.

Monsieur le président, vous vous souviendrez, comme les membres qui étaient déjà ici avant le 12 décembre dernier, de la situation qui a prévalu au Bureau du commissaire à la vie privée et qui a incité de plus en plus de gens à réclamer un mécanisme permettant aux fonctionnaires d'exprimer leurs inquiétudes. Le Conseil du Trésor s'est alors engagé à mener un examen de la situation et à rassembler un panel d'experts afin de déterminer les suites à y donner. Les membres du comité ont voulu faire partager au Conseil du Trésor une partie de leur expérience dans ce dossier fort délicat et le faire profiter de leurs conseils à ce chapitre. À partir de là, le Conseil du Trésor pouvait effectuer ses recherches et revenir nous présenter les résultats pour voir si tout concordait. La coprésidence était assumée par M. Martin et par Raymonde Folco. Les membres du comité peuvent consulter le rapport produit.

Ce rapport traite notamment d'une des questions relevées à la dernière séance du comité lors de la première étape de l'examen de ce projet de loi. Il s'agissait de la nécessité de pouvoir compter sur un organisme indépendant auquel les fonctionnaires pourraient s'adresser en cas de préoccupations sérieuses de manière à ce que celles-ci soient évaluées pour déterminer si elles découlent simplement de conflits de travail ou de problèmes du genre ou si elles mettent au jour des situations préoccupantes pour l'ensemble de la population, de telle sorte que les mesures nécessaires puissent être prises. C'était l'un des éléments clés des discussions que nous avons eues dans ce dossier.

L'expérience de *Loi sur la modernisation de la fonction publique* nous a un peu guidés dans ce cheminement. Il est possible que certains membres qui n'ont pas vécu l'exercice n'en soient pas conscients, mais ceux qui étaient là se souviendront que les changements structurels que nous essayions d'apporter au moyen de ce projet de loi visaient à permettre aux gestionnaires de mener leurs organisations de façon aussi efficiente et efficace que possible, compte tenu que nous estimions que certains des mécanismes en place étaient trop complexes, et à confier à la Commission de la fonction publique un rôle davantage axé sur la vérification des processus d'embauche au sein de la fonction publique, plutôt que sur l'administration de ceux-ci. Dans le cadre de ces discussions, une proposition mise de l'avant par l'un des membres du comité et appuyée par tous les autres, visait à modifier la façon dont le commissaire en chef est embauché.

• (1110)

Le libellé a été tiré d'un article de la loi qui traitait de l'embauche du commissaire à la vie privée et du commissaire à l'information. C'est le processus qui a été suivi pour l'embauche du commissaire en poste. Cela a fait l'objet d'une résolution présentée à la Chambre, appuyée par une motion à la Chambre des communes et au Sénat.

M. Martin m'a fait part de ses préoccupations quant à la relative confusion qui semble régner dans ce dossier; c'est l'un des aspects sur lesquels vous pourriez vouloir vous pencher. L'intention était surtout d'amorcer un processus de reconstruction. Certaines des interventions que j'ai entendues faisaient état de préoccupations à l'égard de la Commission de la fonction publique. On se demandait si elle jouissait des niveaux de confiance souhaités. Et il s'agit certes là d'inquiétudes qui ont cours au sein de la fonction publique depuis un certain temps déjà.

Je vous demande de vous pencher très attentivement sur cette question qui revient, selon moi, à se demander si nous souhaitons bâtir un tout nouveau système ou prendre les moyens nécessaires pour que les systèmes déjà en place fonctionnent. Voulons-nous les modifier et les améliorer pour les rendre fonctionnels? C'est, de toute évidence, cette deuxième option que j'ai choisie. Ma recommandation, qui transpire dans la façon dont ce projet de loi a été structuré, est que nous commencions à accroître le rôle joué par la Commission de la fonction publique, l'une des plus anciennes institutions du gouvernement. La commission a été créée aux environs de 1917 ou 1918 pour assurer la qualité du processus d'embauche des fonctionnaires. Elle devait permettre de résister à tous les abus, pas seulement du point de vue politique, mais aussi pour ce qui est des tendances au népotisme, au patronage, etc. Elle a toujours eu pour rôle de garantir la qualité de la gestion de la fonction publique, et je crois que nous voulons tous qu'elle continue à assumer ce rôle.

J'aimerais également vous dire, comme le président l'a déjà fait valoir, que je crois fermement en la valeur de ce mécanisme d'examen par un comité. Je n'ai pas ménagé mes efforts pour la mise en place de ce comité et j'ai grandement apprécié le temps que j'y ai

consacré parce que j'estime que toutes ces questions de gestion de la qualité sont d'une importance cruciale pour nous tous. Il ne s'agit pas de grandes questions de nature purement idéologique. Il s'agit de bonne gestion et de saine administration. Je ne me présente donc pas ici avec un ensemble prédéfini... J'ai bien sûr mes opinions, mes recherches et mes impressions bien à moi qui se reflètent dans ce projet de loi, mais j'espère bien que nous aurons un débat animé sur ce sujet. Je suis disposé à répondre à toutes vos questions, à essayer de vous fournir l'information dont vous avez besoin et à contribuer à l'avancement de ce débat. En bout de ligne, nous souhaitons tous un régime capable de bien servir les Canadiens et ce, en toute franchise, sans desservir les intérêts de nos employés. Il est impossible pour une organisation de connaître le succès si elle traite mal ses employés ou si elle les tyrannise.

Quelque chose me préoccupe. Ces derniers temps, il n'est pas rare d'entendre que l'abus est devenu la norme. Je crois que quelqu'un y est même allé d'une envolée rhétorique où il parlait d'une culture de la corruption. Permettez-moi de vous dire que ce n'est pas le cas. Je ne crois pas que ce soit la situation qui prévaut dans la fonction publique. Je pense qu'il y a effectivement certains cas problèmes. Nous sommes la plus grande organisation au Canada—quatre fois plus grande que n'importe quelle autre si l'on se fie au nombre d'employés. C'est une entreprise de grande envergure. Il y a toujours des problèmes de gestion. Il y en aura toujours. Nous avons établi des cadres qui nous permettent d'alimenter sans cesse la confiance des gens qui doivent traiter avec les autorités publiques. Je suis persuadé que c'est exactement ce que veut faire ce comité.

Je vais m'arrêter ici, monsieur le président, pour laisser le reste du temps aux questions. Je suis à votre entière disposition.

**Le président:** Nous vous remercions, monsieur le ministre, pour vos observations brèves et précises. Nous vous en sommes très reconnaissants. Je me réjouis de votre présence ici pour répondre aux questions des membres de tous les partis.

Les intervenants pour la première série de questions auront droit à huit minutes; par la suite, nous passerons à des interventions de cinq minutes pour la deuxième série.

Nous commencerons avec M. Lauzon du nouveau Parti conservateur du Canada. Guy.

**M. Guy Lauzon (Stormont—Dundas—South Glengarry, PCC):** Merci beaucoup.

Je veux remercier le ministre pour ses remarques d'ouverture; je me réjouis de constater qu'il est prêt à entendre toutes les suggestions pouvant venir de notre comité. Je suis également très heureux d'apprendre qu'il souhaite une loi qui servira bien les intérêts des fonctionnaires. Je crois que c'est la raison d'être de notre comité et l'objectif que nous devrions viser.

En guise de préambule à ma première question, j'aimerais seulement mentionner que j'ai travaillé 22 ans au sein de la fonction publique ce qui, j'ose le croire, apporte une certaine crédibilité à mes observations. Au départ, j'ai dû grimper les échelons : j'ai été conseiller en emploi puis superviseur; j'ai ensuite dirigé cinq bureaux différents. J'en ai dirigé trois à Ottawa, un à Cornwall et deux à Sudbury. J'ai également présidé la section locale du syndicat à Sudbury.

J'ai donc entretenu des relations très étroites avec bon nombre de fonctionnaires, tant comme représentant syndical qu'à titre de gestionnaire et superviseur, et mes 22 années d'expérience m'amènent à être plutôt convaincu que les fonctionnaires seront extrêmement réticents à dénoncer tout acte répréhensible à quiconque est associé à la Commission de la fonction publique du Canada. En effet, la Commission est malheureusement considérée comme une instance de gestion; il en a toujours été ainsi.

Comme le ministre l'a indiqué, la Commission de la fonction publique a été créée en 1918. Depuis lors... elle a pour mission de protéger les droits à l'égalité au sein de la fonction publique mais, en toute honnêteté, les fonctionnaires—et c'est à eux que ce projet de loi s'adresse—ne considèrent pas que la Commission s'acquitte de cette mission.

Si nous voulons mettre au point une loi efficace qui servira aux gens auxquels elle est destinée, je crois qu'il nous faut établir une structure indépendante de la haute direction car, pour être bien franc, la Commission de la fonction publique... Si vous réalisiez un sondage auprès des fonctionnaires de tout le pays, ils vous diraient sans l'ombre d'un doute que la Commission de la fonction publique est un organe de la direction et est là pour servir les intérêts de celle-ci.

Ma première question est donc très simple, monsieur le ministre. Vous avez dit vouloir faire montre d'ouverture d'esprit. Seriez-vous prêt à accepter un amendement à ce projet de loi qui permettrait la création d'un organisme externe indépendant—et j'insiste sur le terme indépendant—chargé de recevoir les dénonciations, de mener les enquêtes nécessaires et de protéger ceux qui ont fait ces dénonciations?

• (1115)

**L'hon. Reg Alcock:** Monsieur Lauzon, vous avez dit au départ que vous espériez que l'on accorde une certaine crédibilité à vos remarques. Eh bien, j'ose espérer qu'il en sera ainsi avec tout le monde; j'accorde de la crédibilité à tous les membres ici présents et je crois que nous avons tous les mêmes intérêts en bout de ligne.

J'aimerais vous proposer quelques pistes de réflexion.

Je suis d'accord avec votre prémisse de base voulant que la Commission de la fonction publique se retrouve dans une situation problématique si elle existe pour servir deux maîtres. Il est impossible d'être à la fois agent de supervision et pourvoyeur de services, n'est-ce pas? Si la Commission exerce des fonctions de direction, il se peut effectivement que cela pose problème de la manière dont vous l'avez laissé entendre.

Pour ceux d'entre vous qui étaient présents lors des discussions concernant le projet de loi C-25, le débat était en grande partie le même... En considérant l'évolution du rôle, il fallait notamment se demander jusqu'à quel point nous pouvions développer ce modèle. Voulions-nous que la Commission de la fonction publique abandonne certaines de ses fonctions de gestion pour devenir davantage un organisme de vérification? Mais on parle bien d'une nouvelle Commission de la fonction publique, n'est-ce pas? Vous avez raison : s'il était simplement question de transmettre un dossier à l'ancienne Commission de la fonction publique qui doit rendre des comptes aux instances supérieures, je crois que vos inquiétudes seraient justifiées parce qu'on entend beaucoup dire que les gens souhaitent un organisme indépendant, n'est-ce pas?

Avant de commencer à parler d'une nouvelle entité, je vous encouragerais à examiner les façons d'améliorer la Commission de la fonction publique actuelle. Je dis notamment cela parce que, dans le contexte global de la structure administrative du gouvernement, je

crois que c'est une question de modernisation de la gestion publique. Ce n'est là qu'un dossier, mais je vais revenir devant vous à de nombreuses reprises pour traiter d'un grand nombre de questions du genre. Je constate une tendance dont nous sommes responsables en tant que politiciens : nous voulons toujours créer quelque chose de neuf, mais jamais modifier ou rectifier ce qui existe déjà, voir l'éliminer tout simplement. On se retrouve ainsi avec une prolifération d'entités qui ne font qu'ajouter à la complexité du contexte global de gestion, à un point tel que... S'il est si difficile d'embaucher ici, c'est qu'à partir du moment où nous dénichons un jeune prometteur à l'université, il nous faut six mois pour lui présenter une offre. Il est impossible de fonctionner ainsi.

Il nous faut donc changer les structures du gouvernement, et la Commission est l'une de ces structures. Si j'ai privilégié cette option, c'est en partie parce que je ne vois pas l'utilité de créer encore une autre instance. Nous en avons deux actuellement, et voilà que nous en aurions trois—nous avons également l'Agence. L'Agence assume des responsabilités en matière de ressources humaines; la Commission de la fonction publique également; cette nouvelle entité aurait d'autres responsabilités.

Si la Commission de la fonction publique en vient à assumer ce nouveau rôle de supervision ou de vérification, elle pourrait devenir une agence de vérification du point de vue des ressources humaines... Nous avons déjà une agence de vérification pour les aspects financiers, et c'est l'image qui a été présentée lors de l'élaboration du projet de loi C-25. Je vous encouragerais à vous pencher sur cette possibilité avant que nous n'envisagions la création d'une nouvelle entité.

À la fin de la journée, je verrai quel sera le consensus dégagé autour de cette question, mais c'est là l'essentiel de mon point de vue à ce sujet.

• (1120)

**Le président:** Merci, monsieur le ministre.

Monsieur Lauzon, vous avez deux minutes.

**M. Guy Lauzon:** Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos observations.

Vous avez parlé de la modernisation de la Commission de la fonction publique. Il me semble avoir déjà entendu cela il y a probablement 20 ou 30 ans. J'ai vécu un certain nombre de ces modernisations du gouvernement et de la Commission de la fonction publique.

Ce que je veux faire valoir, monsieur le ministre, avec toute la passion qui m'habite, c'est qu'il faut demander le point de vue des fonctionnaires qui font le travail. Les fonctionnaires n'utiliseront pas le mécanisme que vous leur proposez. J'en suis intimement convaincu. Il est impossible de demander à des gens de se tourner vers des instances auxquelles ils ne font plus confiance depuis 50 ou 60 ans.

Je vous encourage à travailler à changer la fonction publique. Il ne fait aucun doute qu'elle a besoin de beaucoup de changements et d'une importante modernisation; je ne crois toutefois franchement pas que ce projet de loi bénéficiera de la crédibilité nécessaire pour être efficace si vous continuez dans ce sens - à moins que vous ne changiez de cap. Il est possible qu'un de ces jours, lorsque la fonction publique en sera arrivée à la situation que vous visez pour elle, vous puissiez réinstaurer une telle mesure, mais je prévois qu'il faudra 20, 30 ou 40 ans pour ce faire.

**Le président:** Une très courte réponse, monsieur le ministre.

**L'hon. Reg Alcock:** Espérons qu'il faudra moins de 20, 30 ou 40 ans. Un des problèmes ou des défis auxquels sont confrontés les gestionnaires publics est de déterminer la façon de s'acquitter de leurs fonctions au sein d'un monde qui évolue beaucoup plus rapidement. La gestion doit se montrer plus flexible, plus réactive et mieux apte à apporter les modifications requises lorsque les conditions changent. Dans ce contexte, il faut, selon moi, se pencher sur ses éléments structurels.

C'est vrai qu'il ne faut pas oublier l'histoire. À peu près tous les ministères ont leur petite histoire. On peut s'asseoir et ressasser les vieux problèmes ad nauseam. Mais il faut plutôt chercher à déterminer, à partir de tous ces éléments et des structures de l'organisation, quelle est la façon la plus efficace et efficiente d'offrir une solution valable.

Je crois que nous disposons ici d'un outil efficace... Il faut également penser que la Commission de la fonction publique bénéficie d'une grande quantité d'outils et de capacités d'enquête ainsi que d'importants antécédents en matière de relations avec les gens, et que l'un des aspects de ce projet de loi vise à protéger, tout au long de leur carrière, les personnes qui dénoncent des actes répréhensibles. Nous ne voulons pas qu'un dénonciateur se retrouve par la suite confronté à une conséquence néfaste. Souhaitons-nous vraiment créer une nouvelle structure à cette fin, alors que nous pouvons déjà compter sur une entité qui assume une responsabilité longitudinale à l'égard des ressources humaines?

Ce dossier recèle un grand nombre de questions qui vont beaucoup plus loin que l'ancienne image de la fonction publique. Je crois que les fonctionnaires sont suffisamment brillants pour s'en rendre compte; ils sauront en prendre conscience au fil de l'évolution de la situation. Je pense qu'en général ce sont des gens très intelligents.

**Le président:** Merci, monsieur le ministre.

Monsieur Sauvageau, vous avez sept minutes.

[Français]

**M. Benoît Sauvageau (Repentigny, BQ):** Monsieur le président du Conseil du Trésor, merci.

Concernant les postes d'agents indépendants de la Chambre, tels ceux de la vérificatrice générale et de la commissaire aux langues officielles, je partage à 100 p. 100 les propos de M. Lauzon. Je vais vous donner un exemple, et vous me corrigerez si je me trompe. Je pourrais faire un parallèle entre la Loi sur les langues officielles et ce que vous souhaitez faire avec cette loi sur la dénonciation.

Si la Commission de la fonction publique était l'agent chargé d'assurer le respect de la Loi sur les langues officielles au pays, on aurait déjà là la démonstration qu'il nous faut un agent indépendant, parce que la Commission de la fonction publique n'aurait jamais pu défendre le droit des fonctionnaires de travailler dans leur langue, tel que la Constitution le permet, tel que la loi le permet et tel que les pratiques devraient le permettre.

Si vous voulez un exemple concret de la raison pour laquelle il nous faut un agent indépendant, appelez Mme Dyane Adam ou Mme Sheila Fraser et vous aurez une réponse très concrète. Pour la gouverne du Conseil du Trésor, je vous dirai que j'ai déposé une plainte auprès de la commissaire aux langues officielles concernant le non-respect de la Loi sur les langues officielles dans l'ensemble de la fonction publique, sous la direction du Conseil du Trésor, plainte qui a été jugée recevable. Je ne sais pas si j'aurais été enclin à déposer cette plainte auprès du président ou de la présidente de la

Commission de la fonction publique étant donné que cet organisme ne fait pas respecter cette loi qui existe depuis 30 ans.

Je voudrais tout simplement ajouter à ce qu'a dit M. Lauzon qu'il nous faut un agent indépendant de la Chambre. Voici pourquoi. Vous avez parlé de modernisation, ce qui est très beau et très louable. Cependant, lorsqu'on modernise quelque chose qui ne fonctionne pas, au bout du compte, cela ne fonctionne toujours pas. Il faudrait peut-être changer les formules à l'occasion.

Dans mon discours, je disais qu'il ne fallait pas réinventer le bouton à quatre trous et je persiste à dire qu'il ne faut pas réinventer le bouton à quatre trous. Cependant, il ne faut pas non plus essayer de faire fonctionner quelque chose qui ne fonctionne pas, alors que pour mettre en oeuvre la volonté exprimée dans cette loi sur la dénonciation, il faut quelque chose qui fonctionne.

J'aimerais obtenir des réponses sur certains aspects. J'aimerais que vous me disiez—ou que vous écriviez au comité pour nous donner la réponse—quelles sont les principales différences entre le projet de loi C-11 sous sa forme actuelle et la Politique sur la divulgation interne d'information concernant des actes fautifs au travail, une politique du Conseil du Trésor.

Il y a déjà une politique qui existe. Premièrement, est-elle appliquée? Deuxièmement, a-t-elle été modernisée? Troisièmement, quelles sont les principales lacunes constatées par les fonctionnaires dans cette politique? Est-ce qu'elle existe depuis 25 ans et que personne ne l'a appliquée, étudiée ou analysée?

Dans mon discours, je demandais au comité de se pencher sur la raison pour laquelle, à l'article 8, on dit:

8. La présente loi s'applique aux actes répréhensibles suivants:

notamment, aux alinéas c), d) et e):

c) les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;

d) le fait de causer—par action ou omission—un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement;

e) la contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6;

J'utilisais l'exemple suivant. Si j'achète pour 165 000 \$ de balles de golf et que je les fais initialement «J.C.», est-ce un cas grave ou non grave de mauvaise gestion? C'était la question que je posais en Chambre. J'aimerais vous entendre là-dessus.

**À l'article 12, on dit:** 12. Le fonctionnaire qui croit qu'il lui est demandé de commettre un acte répréhensible [...] peut dénoncer la situation à son supérieur hiérarchique ou à l'agent supérieur désigné...

Voilà une autre raison pour laquelle il me semble qu'il nous faut un agent totalement indépendant. Demandez à Huguette Tremblay ou aux gens qui témoignent présentement à la Commission Gomery s'ils auraient été heureux d'aller voir leur supérieur hiérarchique pour dénoncer. À mon avis, ils auraient tout de suite perdu leur emploi. Donc, il nous faut absolument un agent indépendant pour recevoir les plaintes.

•(1125)

**Au paragraphe 24(1), on dit:** (1) Le président de la Commission de la fonction publique peut ne pas donner suite à une dénonciation s'il estime, selon le cas:

a) que le dénonciateur n'a pas épuisé les recours qui lui sont normalement ouverts;

Au gouvernement fédéral, quand on veut déposer une plainte ou tout simplement obtenir une information ou le début d'une solution ou d'une réponse, cela ressemble très souvent aux douze travaux d'Hercule. Comment un fonctionnaire pourrait-il savoir s'il a épuisé tous les recours? Est-ce qu'il y a 28 étapes, 45 étapes? Il faut déjà trouver le courage de faire une déposition, une dénonciation. Si, après deux ou trois mois, on se fait dire qu'il faut recommencer parce qu'on a oublié l'étape (8)c) du paragraphe 2, ce n'est pas très encourageant.

Vous avez également mentionné qu'il y aurait un code d'éthique en consultation avec les syndicats.

[Traduction]

**Le président:** Monsieur Sauvageau, si vous voulez une réponse du ministre, je vous signale qu'il ne vous reste qu'une minute.

[Français]

**M. Benoît Sauvageau:** J'ai trois ou quatre autres questions. Je vous les poserai peut-être au deuxième tour.

Merci.

• (1130)

[Traduction]

**Le président:** Monsieur le ministre.

**L'hon. Reg Alcock:** Je vais m'efforcer d'être bref.

Pour ce qui est des changements apportés depuis le dernier projet de loi, nous allons distribuer un document qui en fait état. Nous pourrions ainsi répondre à vos questions à ce sujet.

[Français]

**M. Benoît Sauvageau:** Je ne parlais pas du dernier projet de loi, mais de la politique.

[Traduction]

**L'hon. Reg Alcock:** Oh, désolé.

Sa question ne portait-elle pas sur les changements apportés dans le projet de loi actuel par rapport à celui présenté la dernière fois?

**M. Ralph Heintzman (vice-président, Valeurs et éthique de la fonction publique, Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada):** Il parlait des différences entre le projet de loi et la politique actuellement en vigueur. Nous pouvons lui répondre à ce sujet.

**L'hon. Reg Alcock:** Excusez-moi, je croyais que le député voulait savoir quelle était la différence entre le projet de loi actuel et le projet de loi que le comité a examiné la dernière fois. Quoi qu'il en soit, nous vous fournirons cette information.

Permettez-moi d'abord de revenir à vos commentaires au sujet de l'indépendance et de la violation des langues officielles. Nous ne sommes pas en désaccord sur ce point. Le rapport que le comité a produit, grâce au travail effectué par M. Martin et Mme Folco, précisait que le bureau devait être indépendant du gouvernement. Il n'est pas indépendant de la Chambre des communes, mais bien du gouvernement. Nous avons le commissaire aux langues officielles, le commissaire à l'accès à l'information, le commissaire à la protection de la vie privée, le commissaire aux élections, le vérificateur général et maintenant le commissaire à l'éthique, tous étant structurés de telle façon que leur nomination est approuvée par l'organisme concerné, la Chambre des communes et le Sénat. Ces nominations ne sont pas toutes approuvées par les deux chambres, mais par au moins l'une d'elles. Les conditions régissant l'embauche, la discipline ou le renvoi sont très clairement énoncées, si bien que la Chambre et l'exécutif ne peut les traiter à la légère.

Il y a également d'autres questions. Si vous vous rappelez bien, le comité a également parlé de la nécessité de structurer une partie de la législation connexe, d'abolir les liens avec la Chambre dans certains domaines, comme le budget et la supervision. Nous nous trouvons encore dans cette situation étrange, où on se demande, dans le cas du Commissariat à la protection de la vie privée, pourquoi le Conseil du trésor n'a pas exercé son pouvoir de supervision comme il se devait. C'est ce que prévoit la politique, mais les responsables du Conseil du Trésor disent « attendez, cette personne exerce une surveillance de nos activités ». Il existe certaines confusions ici que votre comité pourrait trouver intéressantes, à mon avis. En fait, dans des rapports antérieurs, nous avons recommandé de nous pencher sur ces choses.

Cela dit, ce que nous avons fait... Il y avait deux choses ici. Le gouvernement, ou plutôt Madame Boudrias, a proposé une façon de restructurer la manière de traiter la gestion des ressources humaines, qui suscitait maintes préoccupations... dont vous avez relevé la complexité. Il en est ressorti cette perception que la Commission de la fonction publique commençait à renoncer à certaines de ses fonctions exécutives et devenait pratiquement un dirigeant de la Chambre. Le comité est allé plus loin et a ajouté le nouveau processus, qui est le même, je crois, que le processus relatif aux commissaires à la protection de la vie privée et à l'accès à l'information. C'est le même processus; la personne sera proposée par la Chambre, et nous devrons l'accepter.

Pour revenir à la question de M. Lauzon, à savoir si nous exerçons toujours des fonctions exécutives à la Commission de la fonction publique, la réponse est oui. À mon avis, le comité devrait examiner cette question et formuler des recommandations. Je vous conseillerais tout simplement de voir si vous pouvez faire en sorte que cet organisme devienne ce que vous voulez qu'il soit avant que nous commencions à créer quelque chose d'autre. Je crois que c'est possible.

Pour ce qui est des détails, je crois que vous devez aller un peu plus loin dans le projet de loi. Vous commentez l'article 12. Une bonne gestion...

**Le président:** Monsieur le ministre, je crois que nous devons attendre les autres précisions dans votre réponse écrite. Merci d'avoir pris l'engagement de donner une réponse écrite à M. Sauvageau.

C'est maintenant au tour des Libéraux, à M. Szabo et à Mme Marleau, qui vont partager le temps qui leur est accordé.

**M. Paul Szabo (Mississauga-Sud, Lib.):** Merci.

Monsieur le ministre, lorsque vous étiez président du comité et que nous nous occupions de l'affaire George Radwanski, nous avons retenu les services d'un représentant du bureau de la Chambre des communes pour qu'il établisse un premier contact avec un éventuel dénonciateur, afin de déterminer la pertinence et la fiabilité de l'allégation. Nous nous sommes ensuite réunis à huis clos pour entendre ces personnes. Nous avons presque tout traité à huis clos et nous avons demandé la plus grande discrétion à chacun parce qu'il était important de protéger le dénonciateur.

Pourquoi les fonctionnaires ne méritent-ils pas le même niveau d'attention et de dignité? Vous semblez dire pourquoi est-ce que je voudrais créer un nouvel organisme indépendant. Si vous me permettez de vous renvoyer à l'article 10, ce dernier précise que l'administrateur général ou le premier dirigeant «est tenu d'établir des mécanismes internes», qu'il «désigne un agent supérieur». Lorsque vous agissez ainsi dans l'ensemble de la fonction publique, vous engagez une armée de personnes qui font ce que pourrait faire un organisme indépendant. Je pose la question: j'aimerais savoir pourquoi nous voudrions engager des centaines de personnes au lieu de concentrer nos efforts à un seul endroit.

L'essence de la question se trouve à l'article 13 du projet de loi, qui dit que: «le fonctionnaire peut porter sa dénonciation devant le président de la Commission de la fonction publique» s'il n'est pas satisfait, s'il a déjà fait des démarches auprès de son supérieur ou s'il n'est pas content des résultats, etc. Cela signifie que nous devons nous adresser à la Commission de la fonction publique en dernier recours. Qu'est-ce qui vous fait croire qu'il ne peut y avoir de mauvaise gestion ou de méfait au sein de la Commission de la fonction publique? Comment la Commission peut-elle être la police de tous lorsqu'elle est elle-même assujettie à ces règles? Voilà les dichotomies sur lesquelles il faut se pencher.

Pour terminer, j'aimerais entendre les commentaires du ministre sur ceci: à titre de comptable agréé, je dois respecter des règles de déontologie. Si je suis mis au courant de certaines allégations, j'ai l'obligation de le signaler à un agent indépendant. Je n'ai rien à prouver, je dois simplement soulever la question. Le dossier est entre les mains du bureau de déontologie, et je ne m'en occupe pas. Si on découvre par la suite que quelqu'un a commis un méfait, que j'étais au courant, mais n'en ai rien dit, je suis également coupable. J'aimerais donc savoir, monsieur le ministre, si le système de valeur sur lequel vous aimeriez faire reposer cette loi oblige les employés à agir comme il se doit et à dénoncer des agissements dont ils ont connaissance.

● (1135)

**L'hon. Reg Alcock:** Voulez-vous poser vos questions tous les deux et je pourrai vous répondre ensuite? C'est comme vous voulez.

**M. Paul Szabo:** Si vous voulez.

**L'hon. Diane Marleau (Sudbury, Lib.):** D'accord. Ma question porte sur la GRC, le SCRS et les Forces canadiennes. Je crois comprendre que cette loi ne s'appliquerait pas directement à ces organismes, ou du moins qu'ils ne pourraient faire rapport au président de la Commission de la fonction publique ou à cet organisme indépendant, et qu'ils auraient à établir leur propre organisme à cette fin. Pourquoi est-ce ainsi et est-il possible d'inclure ces organismes dans le projet de loi?

**L'hon. Reg Alcock:** Je vais commencer par répondre aux questions de Paul.

Paul, je crois que vous devez examiner cette question de la Commission de la fonction publique. C'est exactement à cause des problèmes que nous avons eus dans le cadre de ce processus...

Si vous vous rappelez bien, lorsque le projet de loi C-25 a été déposé—la première Loi sur la modernisation de la fonction publique—je crois que M. Martin a proposé des amendements pour créer un mécanisme indépendant de protection des dénonciateurs et le comité a rejeté cette idée parce que nous croyions que le processus Keyserlingk, qui était relativement nouveau, permettait de traiter de cette question.

Puis il y a eu l'affaire Radwanski et nous nous sommes rendu compte que nous n'avions aucun moyen de traiter du problème de l'extérieur. C'est pour cette raison que nous avons retenu les services d'un des avocats de la Chambre à titre d'intermédiaire. C'est pour cette raison aussi que nous nous sommes retrouvés à huis clos, parce que nous avons garanti la confidentialité et que nous étions tenus au secret. Vous vous rappellerez sans doute que nous nous sommes retrouvés dans toutes sortes d'odieux rebondissements.

C'est par suite de ce processus que nous avons décidé qu'il fallait reprendre les choses en main; nous ne croyons plus qu'un processus interne au sein de l'exécutif va fonctionner.

Vous dites qu'il faut un organisme indépendant, et je ne suis pas en désaccord avec vous sur ce point. Reste à savoir quel organisme indépendant. Est-ce un nouvel organisme voué entièrement à la dénonciation, ou est-ce un organisme déjà en place, qui peut devenir indépendant et devenir un dirigeant de la Chambre?

Je soutiens que la Commission de la fonction publique est dirigée de cette façon. C'est pourquoi nous utilisons les mêmes procédures d'embauche. C'est pourquoi une vérificatrice des ressources humaines a été choisie à sa tête. C'est pourquoi la Chambre a approuvé la chose. La présidente de la Commission de la fonction publique jouit d'une indépendance considérable à l'heure actuelle.

Je vais revenir au commentaire de M. Lauzon. Il a tout à fait raison : la Commission de la fonction publique exerce toujours certaines fonctions exécutives, et c'est un problème. J'aimerais bien entendre ce que le comité a à dire à ce sujet.

Mais revenons aux autres questions que vous avez soulevées. Pourquoi demander aux gens d'établir des mécanismes internes? Parce que ces mécanismes font partie d'une saine gestion. Un certain nombre d'entre vous avez dit dans vos allocutions que de bons mécanismes de dénonciation traduisaient une saine gestion, et que les bons gestionnaires en faisaient bon accueil.

Toutefois, il faut tenir compte de l'importance relative, si je peux emprunter une expression du vérificateur. Si vous savez que votre collègue utilise une voiture du gouvernement durant la fin de semaine, et il n'a pas le droit de le faire, ce méfait doit-il être traité par le président de la commission indépendante qui relève de la Chambre des communes, ou ne devrait-il pas être traité en suivant le processus habituel? Vous voulez encourager de bonnes pratiques de fonctionnement. Si vous croyez que le problème est très grave—et le projet de loi comporte deux dispositions qui vous donnent beaucoup de latitude—qu'il représente un danger pour la collectivité, ce projet de loi vous permet de le dénoncer publiquement sans attendre.

Quant à la Commission, l'article 13 prévoit ceci : le fonctionnaire peut porter sa dénonciation devant le président de la Commission de la fonction publique s'il a des motifs raisonnables de croire que la dénonciation ne pourrait être examinée comme il se doit par son supérieur hiérarchique. Les fonctionnaires ne sont pas obligés de dénoncer, mais ils sont...

● (1140)

**M. Paul Szabo:** Avec tout le respect que je vous dois, il y a quelque chose dont vous devez tenir compte, monsieur le ministre.

Vous présumez que si un employé signale à son propre superviseur qu'un collègue a utilisé une voiture à des fins personnelles, il n'y aurait pas de représailles parce qu'ils ne font pas équipe. Vous rejetez totalement cette idée, et je crois que vous devez en tenir compte.



**L'hon. Reg Alcock:** Notre organisation compte 450 000 personnes, monsieur Szabo. Je crois que vous souhaitez établir un système que les gestionnaires pourront gérer, alors que nous traitons d'exceptions. Autrement, vous allez avoir le vertige. La Chambre doit-elle gérer tous les menus détails des ministères? Si les gens croient qu'ils sont victimes d'abus, ils ont de nombreux recours dans la nouvelle loi, et dans ce projet de loi. C'est une question de structure que les gens doivent accepter.

L'article 14 comporte un autre aspect. Si vous vous souvenez de la recommandation que nous avons faite sur la législation applicable aux dirigeants de la Chambre, il s'agit ici de savoir qui surveille le surveillant. Qui traite des méfaits commis au bureau du vérificateur ou au commissariat à la protection de la vie privée? Ce bureau s'occuperait des problèmes des autres, mais si un méfait est commis dans ses murs, les mêmes pouvoirs seraient relégués au secrétaire du Conseil du Trésor. Il existe un mécanisme pour cela.

Je dirais que nous devons moderniser la législation qui encadre tous les dirigeants de la Chambre.

**Le président:** Merci, monsieur le ministre.

Pour continuer le premier tour de table, nous donnons la parole à M. Martin, du Nouveau parti démocratique.

**M. Pat Martin (Winnipeg-Centre, NPD):** Merci, monsieur le président, et merci, monsieur le ministre, pour vos commentaires.

J'ai lu quelque part que la liberté d'expression est l'oxygène de la démocratie. Je crois que c'est très juste. La liberté d'expression et la dénonciation vont de pair.

Vous dites que les bons gestionnaires font bon accueil de la dénonciation. Seuls les gestionnaires qui ont des choses à cacher s'y opposent ou mettent des bâtons dans les roues.

Votre projet de loi précédent, le projet de loi C-25, qui n'avait pas été déposé en votre nom, mais au nom du président du BCP, a été tellement contesté qu'on disait dans la fonction publique que c'était « une loi pour protéger les ministres contre les dénonciateurs ». C'est de cette façon qu'il était perçu.

Il faut apporter des changements radicaux en matière de dénonciation pour que la fonction publique croit que les choses vont vraiment être différentes. Avec tout le respect que je vous dois, vous nous demandez d'accepter le fait que le commissaire de la fonction publique sera cet agent indépendant. Or, les changements que vous avez apportés à son statut sont si discrets que la Bibliothèque du Parlement ne le sait pas encore.

Nous venons d'obtenir un document de recherche. Vous avez dit publiquement que la nomination du commissaire de la fonction publique est la même que celle d'un haut fonctionnaire du Parlement. Nous avons consulté la Bibliothèque du Parlement et le document de recherche que nous avons obtenu dit le contraire. La nomination relève du gouverneur en conseil, c'est-à-dire le Cabinet.

Tout repose dans la perception publique. Mon collègue du Parti conservateur a dit que si nous voulons regagner la confiance des fonctionnaires, il faut que ce soit très clair que les choses sont carrément différentes, que ce ne sont pas quelques changements discrets. Je vais donc vous proposer un changement radical et vous demander ce que vous en pensez.

La seule chose que empêche les commissaires de la fonction publique d'être indépendants, ce sont les fonctions exécutives qui les obligent à faire rapport aux ministres—c'est-à-dire l'embauche, le recrutement et la formation. Ils ont deux emplois. D'abord, ils doivent préserver l'intégrité de la fonction publique et faire en sorte qu'il n'y ait pas de népotisme ou de nominations discrétionnaires. La

deuxième fonction d'un commissaire de la fonction publique dépend en fait du gouvernement. Pourquoi ne pas lui retirer cette fonction? Pourquoi ne pas confier cette fonction à l'organisme de la fonction publique? Je pourrais ensuite dire à mes collègues du mouvement syndical que le commissaire de la fonction publique n'est plus un agent dépendant, qu'il est indépendant et a un tout nouveau statut.

Faites en sorte que le processus de nominations relève du Parlement. Si vous avez raison et que la Bibliothèque du Parlement a tort, je vais retirer ce commentaire, mais dites-nous aujourd'hui que vous êtes prêt à faire droit à un amendement qui changerait le statut du commissaire de la fonction publique pour que cette personne soit indépendante. Je voterais ensuite en faveur du projet de loi. Je vais appuyer si vous pouvez me prouver que des mesures radicales ont été prises pour que le commissaire de la fonction publique soit indépendant.

Je le dis publiquement, parce que je ne crois pas que vous le ferez.

**L'hon. Reg Alcock:** Merci pour ce vote de confiance alambiqué, Pat.

Permettez-moi d'aborder cette question sous des angles différents.

Je ne sais pas pourquoi la Bibliothèque du Parlement est arrivée à cette conclusion, à moins qu'on n'ait pas fait la différence entre les sous-commissaires à temps partiel, qui sont effectivement nommés directement par le gouvernement, et le commissaire principal.

Je crois qu'une motion a été adoptée. Je n'ai pas relu le texte, mais je vais demander qu'il vous soit remis. Je crois que la motion a été proposée par Roy Cullen et appuyée à l'unanimité par la table. Le libellé de cette motion est extrait du projet de loi déposé au cours de la dernière législature.

Les hauts fonctionnaires du Parlement ne sont pas tous nommés de la même façon. La nomination du commissaire aux élections et du vérificateur est faite différemment. Je crois que le commissaire aux langues officielles, le commissaire à l'accès à l'information et le commissaire à la protection de la vie privée sont tous nommés de la même façon, et la motion est inspirée de ce processus.

Vous vous souvenez peut-être qu'on avait tenté de nommer ce commissaire et qu'on nous a demandé si nous pouvions examiner le dossier. C'était juste avant la relâche de novembre, alors nous avons répondu que nous n'avions pas assez de temps pour faire cet exercice de manière responsable. Alors nous ne l'avons pas fait, mais la personne en question a été présentée par la suite à la Chambre et sa nomination a été approuvée par résolution à la Chambre, ce qui est exactement le même processus que celui suivi pour les autres personnes.

• (1145)

**M. Pat Martin:** Pour vous aider à répondre et par souci de clarté, le rapport dit qu'aucune loi n'exige que la nomination soit approuvée par le Parlement.

**L'hon. Reg Alcock:** Je crois que la Bibliothèque doit mettre son information à jour.

**M. Pat Martin:** Si la Bibliothèque a tort, nous devrions faire en sorte que les choses soient claires parce que, comme je le dis, il nous faut beaucoup de clarté pour pouvoir...

**L'hon. Reg Alcock:** Voici le texte. C'est là qu'on voit l'importance d'être accompagné d'un avocat.

C'est le paragraphe 4(5) :

Le gouverneur en conseil nomme les commissaires; dans le cas du président, il procède à la nomination par commission sous le grand sceau, après approbation par résolution du Sénat et de la Chambre des communes.

Je crois que c'est exactement la même formulation que vous trouverez pour le commissaire à l'information et le commissaire à la protection de la vie privée. Je les connais assez bien. Je présume, monsieur Sauvageau, que ce paragraphe s'applique au commissaire aux langues officielles, parce que c'était l'intention de la motion de Roy. Cette mesure a donc été prise.

Cela ne signifie pas, cependant, que d'autres changements ne sont pas nécessaires, parce qu'il y a ces questions générales. Par exemple, le cas de M. Radwanski—pouvons-nous prendre des mesures pour renvoyer quelqu'un lorsqu'on constate un méfait? Nous avons découvert que c'était très difficile et complexe.

Pour ce qui est de l'autre question, je dois être un peu circonspect. Je serais très intéressé de voir ce qu'a recommandé le comité, mais ce que vous proposez, en partie, serait un changement majeur de mécanisme qu'il me faudrait examiner davantage, si je peux ainsi dire.

Si vous revoyez les témoignages concernant le projet de loi C-25, vous verrez certainement que l'intention originale allait dans cette direction, mais je n'ai pas le pouvoir...

**M. Pat Martin:** Sauf votre respect, monsieur le ministre, la chose a été si diluée que personne ne pourrait croire que c'était là l'intention.

**L'hon. Reg Alcock:** J'aimerais qu'on me fasse taire si je déraile trop. Je peux voir que le problème se situe aux deux extrémités de cette table.

À mon avis, nous voulons un instrument qui assure la protection et la saine gestion des ressources humaines et, si vous trouvez une façon de le faire dans le cadre de ce projet de loi, et s'il faut que je demande une autorisation supplémentaire, je suis prêt à le faire. Je ne peux m'engager dans ce sens aujourd'hui, parce que je fais partie d'un cabinet qui doit penser à ces choses, mais je serais très intéressé de voir ce que le comité a à dire à ce sujet.

•(1150)

**Le président:** Merci, monsieur Martin.

Je donne la parole à M. Preston, du Parti conservateur.

**M. Joe Preston (Elgin—Middlesex—London, PCC):** Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, comme vous venez d'en faire allusion, et comme les autres députés en ont fait allusion également, c'est très important de faire les choses correctement, voire même à la perfection. Si un premier employé prend les devants et constate que le processus de dénonciation est pénible, ce sera long avant qu'un deuxième et un troisième employés entreprennent les mêmes démarches. Il est donc important d'examiner peut-être même les menus détails du projet de loi, pour bien faire les choses.

Je ne suis pas certain d'avoir entendu la réponse à la question posée par la députée de l'autre côté de la table au sujet du SCRS et de la GRC, alors ce serait bien si vous pouviez en parler.

Ma question porte sur l'article 3, qui permet au gouverneur en conseil ou au cabinet de changer la portée de l'application du projet de loi en retranchant certains organismes et sociétés d'État. Comment cet article est-il utile et comment ne pas penser qu'il protège ces autres organismes en permettant de les exclure?

**L'hon. Reg Alcock:** J'aimerais d'abord revenir sur ce que vous avez dit au début.

M. Martin n'a pas tort, pour reprendre certains de ses propos, dans le sens où nous avons besoin d'une mesure qui envoie un message radical. Mais je dirais que, trop souvent, dans l'administration publique, on se concentre sur le message sans insister pour bien faire les choses. Le débat est ouvert. Nous avons dit récemment que la question n'était pas assez séduisante, alors comment la rendre séduisante? Faisons les choses correctement, pour qu'elles fonctionnent, et alors nous aurons une solution. Je pense qu'il est vraiment important que le comité se penche là-dessus.

Pour ce qui est du SCRS et de la GRC ainsi que des militaires, je tiens à signaler qu'on ne parle pas du personnel civil de la GRC ou des forces armées. Le SCRS est complètement à part. Il occupe une place tellement particulière, d'une certaine façon, et exige tellement de confidentialité que cela ne convient tout simplement pas. La loi exige toutefois que le SCRS établisse son propre régime de dénonciation conformément à la loi, et l'organisme de surveillance du SCRS aurait à traiter avec lui à ce sujet.

La même chose s'applique aux agents en uniforme de la GRC et aux militaires. Ils fonctionnent différemment des autres organisations. La question a fait l'objet d'un débat parce qu'il y a eu un problème à la GRC. La loi exige donc que la GRC et l'armée prévoient des mesures semblables qui respectent l'intention de la loi, mais elles ne sont pas visées par cette mesure parce qu'on a jugé que ce n'était pas pertinent compte tenu de leurs organisations particulières.

Maintenant, pour ce qui est de votre question sur l'article 3, je peux vous indiquer la première raison pour laquelle il existe. On veut que la loi s'applique non seulement à ce qui est chapeauté par le Conseil du Trésor, la fonction publique proprement dite, mais aussi aux organismes publics, aux sociétés d'État et à d'autres. Il y a des organismes, comme l'Office d'investissement des régimes de pensions, dont la direction est à la fois de compétence provinciale et de compétence fédérale. L'article existe en partie parce qu'on veut que la mesure soit adoptée et mise en oeuvre tout en donnant aux autres organisations le temps de s'adapter avant d'y être assujetties, parce qu'il faut respecter les autres juridictions.

Enfin, qui sait ce que l'avenir nous réserve. On a ainsi la possibilité de faire des ajouts ou des retraites dans des cas très particuliers. C'est tout. Je ne pense pas qu'il y ait... On n'avait pas de mauvaises intentions à cet égard, d'après moi.

**M. Joe Preston:** Je ne parle pas de mauvaises intentions. Je comprends la possibilité de faire des ajouts quand un nouvel organisme est créé; il faut pouvoir le faire pour protéger les gens. Je ne comprends tout simplement pas qu'on puisse permettre à des organismes de ne plus y participer. Pourquoi voudrait-on cela?

**L'hon. Reg Alcock:** Si le SCRS était scindé en deux, que ferions-nous de son rejeton? Nous voudrions peut-être qu'il puisse ne pas participer, c'est tout. Bien, il n'est pas visé.

**Une voix:** Il n'est pas visé.

**L'hon. Reg Alcock:** Je ne crois certes pas qu'il y a...

Ralph, ai-je fait une bourde?

**M. Ralph Heintzman:** Il y a parfois des organismes qui disparaissent.

**M. Joe Preston:** Si l'organisme n'existe plus, le régime ne s'appliquerait pas de toute façon.

Je ne cherche pas la petite bête noire, mais permettre au Cabinet ou au gouverneur en conseil d'exclure un organisme, avant, après ou au beau milieu d'un scandale... Il me semble que cette possibilité ne devrait pas exister.

**L'hon. Reg Alcock:** Si vous pouvez trouver un moyen de dissiper cette crainte, compte tenu du fait que notre intention est purement d'ordre administratif, vos suggestions m'intéresseraient.

• (1155)

**Le président:** Merci, monsieur Preston.

Monsieur Scarpaleggia.

**M. Francis Scarpaleggia (Lac-Saint-Louis, Lib.):** Merci.

Monsieur le ministre, je comprends que vous ne vouliez pas créer de nouvelles structures. Il me semble qu'on ne peut pas microgérer de grandes organisations et que, si vous voulez que le changement s'oriente dans un certain sens, la haute direction doit mettre l'accent sur certaines priorités.

Dans le cas qui nous occupe, le gouvernement semble avoir pour grand objectif de rendre l'administration publique plus efficace, de la rationaliser pour en améliorer le rendement et, en bout de ligne, réduire le fardeau fiscal des Canadiens. Je crois que c'est votre objectif, en vue de moderniser la fonction publique et le reste.

Si on crée une nouvelle structure, on ajoute un deuxième centre d'intérêt, ce qui est contradictoire d'une certaine façon. Vous embrouillez le message que vous essayez d'envoyer à cette énorme organisation qui, comme vous l'avez dit, est la plus importante au Canada.

Ensuite, il y a des gens tellement compétents qui sont chargés de l'élaboration des politiques au sein de l'administration publique qu'il me semble qu'on pourrait trouver d'autres mécanismes. Vous en avez évoqué quelques-uns plus tôt : des pare-feu, le droit à l'anonymat, peut-être une protection juridique pour un dénonciateur dont la carrière a été compromise parce qu'il a été victime d'erreurs et de représailles.

Il me semble que nous pouvons trouver des mécanismes sans nécessairement créer de nouvelles structures, parce que nous avons des comptes à rendre à la population et que nous voulons maintenir notre crédibilité auprès d'elle.

Voilà pour mon premier commentaire.

J'aimerais ajouter qu'il faut tenir compte d'une mentalité qu'on ne peut pas nécessairement changer par de nouvelles structures ou même de nouveaux mécanismes. Je me rappelle avoir lu un article il y a quelques mois, avant de devenir député, sur les dénonciateurs aux États-Unis. Une personne avait vraiment mis sa situation en jeu et avait révélé un problème dans l'intérêt public. Même à l'extérieur de l'organisation qu'elle avait dénoncée, cette personne avait du mal à poursuivre sa carrière parce qu'il existe des préjugés dans la société à l'égard des personnes qui, comme mon collègue l'a dit, n'ont pas l'esprit d'équipe. Ce phénomène échappe à toute mesure législative. C'est en partie un problème de mentalité, de culture.

Pour revenir à la fonction publique, comment inculquer l'idée parmi les fonctionnaires qu'ils ont le devoir de signaler le fait qu'un tel s'est servi de la voiture de l'employeur à des fins personnelles? La

plupart des gens ne veulent pas s'en occuper, ne se sentent pas concernés. Comment les rendre responsables?

Cela me fait penser à la baisse du taux de participation aux élections. Je sais que c'est différent, mais on peut modifier le régime électoral de bien des façons, mais est-ce que ces changements vont vraiment inciter les gens à aller voter s'ils n'estiment pas qu'il est de leur devoir de citoyen d'aller voter?

**L'hon. Reg Alcock:** Votre question est pertinente et très complexe. J'ai longuement réfléchi à ce problème.

Je pense qu'il est important que le comité comprenne que beaucoup de changements s'en viennent, vraiment beaucoup. On ne transforme pas une organisation aussi importante que la fonction publique du Canada avec un projet de loi ou une mesure. C'est une organisation incroyablement complexe.

J'ai aussi signalé, et je le dis aujourd'hui comme ministre après l'avoir souvent dit comme député, qu'un des problèmes de l'administration publique est la séparation entre la Chambre et le reste de l'administration. Ces questions de gestion ne sont pas séduisantes; les gens ne viennent pas frapper à votre porte pour revendiquer un meilleur système. Ce n'est tout simplement pas le monde dans lequel évoluent les politiciens. Les débats font souvent l'objet de reportages qui sont beaucoup trop sommaires pour entrer dans la complexité de ces aspects. C'est une des raisons pour lesquelles j'ai demandé que ce comité soit créé, parce que je pense qu'il est essentiel que cette tribune et le reste de la Chambre s'occupent de la gestion de l'administration publique étant donné que c'est ce qui va permettre, en bout de ligne, d'améliorer les choses. C'est pour vous l'occasion de mieux comprendre la situation, de mieux expliquer au grand public ce qui est problématique et ce qui ne l'est pas et, surtout, de susciter le changement.

Aucune organisation, publique ou privée... Vous savez, on se rend compte, dans la documentation sur le sujet, que les grandes entreprises privées ont eu autant de mal à se transformer que le secteur public en a actuellement mais, comme elles ont un objectif de rentabilité, elles ont pu canaliser leurs efforts un peu plus rapidement.

Pour ce qui est de l'éthique, grand sujet de l'heure ici, le projet de loi m'oblige à faire la promotion de pratiques éthiques. D'accord, c'est bien beau, mais qu'est-ce que cela veut dire? Dans la documentation sur le sujet et quand on interroge les grandes organisations qui se sont penchées là-dessus, trois aspects ressortent. Premièrement, il faut un ensemble de règles qui énoncent les attentes. Il faut avoir des attentes. Je pense que vous vous demandez justement ce qui définit un comportement éthique.

Je dirais que, dans la fonction publique, ce ne sont pas les règles qui manquent; au contraire, il y en a trop. Nous en avons tellement que c'est une des raisons pour lesquelles nous fonctionnons aussi mal. Votre comité pourrait contribuer de façon extrêmement constructive à la gestion publique notamment en examinant en détail toutes ces politiques pour les décortiquer. Tous cette multiplication de règles entraîne, à mon avis, une rigidité et une lenteur incroyables. Je pense que la fonction publique reconnaît que des changements s'imposent, mais pas nécessairement nous. Je crois que nous devons lui faciliter les choses.

Deuxièmement, dans la documentation sur l'éthique, il est question de transparence. La transparence est une grande question, extrêmement importante, dont on parle beaucoup, sans se rendre compte que c'est très difficile dans une organisation qui se trouve dans une situation chaotique. Nous allons beaucoup discuter de la façon de promouvoir la transparence. Comment la population peut-elle tenir son gouvernement responsable si elle ne sait pas ce qui se passe? Comment? Donc, la transparence est une grande question.

Le troisième aspect est le leadership, et je ne parle pas de faire pénitence pour voir jusqu'à quel point on peut se serrer la ceinture, mais d'un vrai leadership, qui intègre les pratiques éthiques dans la vie de tous les jours. On le définit, on en parle et on l'intègre à l'organisation.

Ces trois aspects reviennent constamment. Je vais beaucoup vous en parler quand nous allons examiner nos politiques, les mesures législatives et les changements administratifs. Je vais venir vous rencontrer aussi souvent que vous le voudrez, monsieur le président. Vous pouvez décider de ne pas m'inviter trop souvent, mais je viendrai chaque fois que vous voudrez en discuter.

•(1200)

**Le président:** Là-dessus, monsieur le ministre, je vais vous interrompre. Merci beaucoup.

Nous passons au deuxième tour, qui sera de cinq minutes, en commençant par M. White du Parti conservateur.

**M. Randy White (Abbotsford, PCC):** Merci, monsieur le président.

Je vais essayer de mettre ma question en contexte. J'aimerais que le ministre me dise si la situation que je vais exposer peut être considérée comme de la dénonciation ou non. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

Disons qu'un employé signale que le directeur d'une prison où il y a eu une émeute qui a fait pour environ 500 000 \$ de dommages vient d'obtenir une prime de rendement pour l'année. À mon avis, ce ne serait pas une bonne idée d'accorder une prime au directeur, mais c'est arrivé. Est-ce de la dénonciation à votre avis?

**L'hon. Reg Alcock:** Je n'aime vraiment pas relier ces deux éléments, Randy. Permettez-moi de faire une distinction. D'abord, en Grande-Bretagne...

**M. Randy White:** Vous anticipez la question.

**L'hon. Reg Alcock:** Je vais vous laisser finir avant de répondre.

**M. Randy White:** J'essaie de mettre cela en contexte.

**L'hon. Reg Alcock:** Je ne veux pas me lancer dans cette discussion, me laisser entraîner dans cette direction.

**M. Randy White:** Je ne vous entraîne nulle part. C'est pourquoi j'ai fait une mise en garde.

**L'hon. Reg Alcock:** Bien. Continuez.

**M. Randy White:** Je connais beaucoup de gens dans le milieu carcéral qui me racontent qu'il y a du trafic de dogue en prison, que des gardiennes ont des relations sexuelles avec des détenus, qu'il y a des vols et d'autres incidents. Ces personnes ne seraient pas considérées comme des dénonciateurs aujourd'hui; je ne sais pas comment on les considère. Voilà le genre de situation dont ces personnes vont vouloir parler parce qu'elles estiment que c'est répréhensible.

D'après elles, si elles dénoncent ce genre de chose, la loi permet à la direction de les changer d'établissement carcéral, alors qu'elles ne le veulent pas; elles ne pourront pas accéder à des fonctions intérimaires, ne pourront pas suivre de cours de formation sur les opérations spéciales ou les mesures d'urgence et n'auront pas droit à des promotions. Ceux qui m'ont parlé, et ils sont assez nombreux, ne croient pas—pour reprendre les propos de Paul Szabo—qu'il y aura confidentialité, action rapide ou objectivité.

Je suis d'accord avec ce que Guy a dit, à savoir que ces employés vont préférer nous parler parce qu'ils craignent les représailles s'ils parlent à d'autres.

J'aimerais avoir des assurances à ce sujet, parce que c'est ce qui inquiète les employés.

•(1205)

**L'hon. Reg Alcock:** Bien. Permettez-moi de m'écarter un peu de la question. La raison pour laquelle je distingue la première partie de votre question de la deuxième... Je dois aussi vous dire, Randy, que j'ai travaillé dans une de vos prisons pendant six mois; je dois dire « travaillé » parce que j'ai dit que j'avais passé du temps à l'établissement Matsqui et on a dû me demander des précisions, alors je dis que j'y ai travaillé.

**M. Randy White:** Vous ne m'avez jamais parlé de problèmes. Vous ne faites pas partie de mes contacts.

**L'hon. Reg Alcock:** Non, je ne pense pas que vous étiez né à l'époque. C'était il y a bien longtemps.

Quand vous parlez de cadres qui touchent une rémunération alors qu'on sait qu'il y a des problèmes, c'est une question intéressante. J'ai dit, quand j'ai présidé le comité, qu'il faudrait peut-être revoir le système. En fait, un vaste examen de la rémunération est en cours actuellement au Conseil du Trésor et nous voudrions peut-être discuter de la façon de favoriser une bonne gestion. Il faut reconnaître que beaucoup de nos gestionnaires sont manifestement sous-payés. Il y a toutes sortes d'aspects à la rémunération.

Cela dit, pour ce qui est des problèmes dont vous parlez, si quelqu'un se rend compte qu'il y a du trafic de drogue ou toute autre activité illégale dont il n'estime pas pouvoir discuter avec la direction, il a le droit de s'adresser directement à la commissaire. Rien ne l'en empêche. Il n'est pas obligé d'aller voir la direction d'abord. Si on peut régler les choses à l'interne, vaut mieux le faire, mais si ce n'est pas possible, comme vous l'expliquez, Randy... J'ai entendu parler d'histoires du genre moi-même il y a des années. Le projet de loi permet à l'employé de s'adresser à un haut fonctionnaire indépendant.

**Le président:** Monsieur White, votre temps est écoulé.

C'est maintenant au tour du Bloc. Mme Thibault et M. Sauvageau vont se partager le temps alloué.

[Français]

**Mme Louise Thibault (Rimouski-Neigette—Témiscouata—Les Basques, BQ):** Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, merci à vous et à vos collaborateurs.

En réponse à la première question de M. Lauzon, vous avez dit que vous étiez d'accord sur la prémisse qu'on ne peut servir deux maîtres.

[Traduction]

**L'hon. Reg Alcock:** Non, on ne le peut pas.

[Français]

**Mme Louise Thibault:** Dans une même logique très cartésienne, vous serez sûrement d'accord avec moi sur une réalité: devoir continuer à servir, dans le cadre de ses fonctions, un gestionnaire qu'il vient de dénoncer pour des actes répréhensibles place le fonctionnaire dans une situation impossible, intenable.

Dans le préambule du projet de loi C-11, nous trouvons des mots très importants et très bien choisis. On parle de « confiance », d'« intégrité » et aussi, dans le troisième paragraphe du préambule, de « la création de mécanismes efficaces de dénonciation des actes répréhensibles ».

Mais, si on souhaite l'efficacité des mécanismes et cette intégrité de la personne autant que de l'institution, il faut souligner l'absence, dans ce projet de loi, de mesures transitoires. Les mots que je viens de citer doivent se traduire de manière concrète dans ce qu'on va pouvoir faire pour les fonctionnaires. Il faut que les dispositions de la loi tiennent compte du fait que l'institution est certes très importante, mais que les gens qui y travaillent, les fonctionnaires, le sont tout autant.

Cette absence de mesures transitoires m'inquiète. Vous avez parlé de transparence il y a quelques minutes à peine, et nous sommes tous d'accord sur le fait qu'il faut que notre fonction publique, comme les autres institutions, soit transparente. Seriez-vous d'accord pour apporter un amendement à ce projet de loi? On ne peut avoir cette absence de mesures transitoires. Lorsqu'une personne fait une dénonciation, il est nécessaire qu'elle soit éloignée de son lieu de travail et qu'elle ne se rapporte plus à un gestionnaire qu'elle vient de dénoncer. Il existe actuellement, dans le cadre de la politique de harcèlement dans la fonction publique et ailleurs, des dispositions à ce sujet.

Il faudrait par ailleurs que les mesures transitoires n'aient aucun effet pervers sur la personne, cela va de soi. Il pourrait donc y avoir une mutation, une réaffectation, un congé payé si nécessaire, ou une période de formation si c'est la bonne chose à faire pour l'organisation. En effet, on sait qu'une enquête peut durer un certain

temps. C'est pourquoi il faut des mesures transitoires, justement pour des raisons de transparence, d'intégrité et de confiance.

Je vous répète ma question: êtes-vous prêt à amender le projet de loi pour que cela se traduise bien dans la loi? Merci.

• (1210)

[Traduction]

**L'hon. Reg Alcock:** C'est intéressant.

Monsieur Sauvageau, voulez-vous poser votre question pour que je réponde aux deux? Je ferai ce que vous préférez.

**Le président:** En fait, monsieur le ministre, il ne vous reste qu'à peu près une minute. Je crois que vous feriez mieux de répondre.

**L'hon. Reg Alcock:** J'aimerais bien entendre les propositions de la députée; je les examinerais avec intérêt. J'essaie de comprendre comment les choses fonctionnent.

La plainte est faite à la commissaire de façon confidentielle, de sorte que personne n'est au courant à part l'employé et la commissaire. Déplacer l'employé est une façon de le dénoncer et, dans certaines circonstances, cela peut causer un problème.

Maintenant, devrait-il être possible de protéger un employé? Tout à fait. Devrait-il y avoir différentes façons de le protéger? Oui, et si vous pensez qu'il y a des lacunes à ce sujet, j'aimerais bien entendre vos propositions. Mais il y a des conséquences quand on fait cela, c'est tout. Mais je serais prêt à entendre vos propositions.

**Le président:** Monsieur Sauvageau, il ne vous reste que très peu de temps.

[Français]

**M. Benoît Sauvageau:** Je voudrais qu'elle termine sa question. Allez-y, madame Thibault.

**Mme Louise Thibault:** Merci.

Je pense vraiment, monsieur le ministre, que dans le cas d'une dénonciation dans une organisation, on saura très bien d'où vient la dénonciation. C'est pour cette raison que je dis que l'intégrité de la personne va être affectée. Si vous voulez des suggestions, je prendrai un grand plaisir à vous en faire.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

C'est maintenant au tour des libéraux. Monsieur Powers.

**M. Russ Powers (Ancaster—Dundas—Flamborough—Westdale, Lib.):** Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais que vérifiez deux choses plus tard pour ne pas vous faire perdre votre temps maintenant.

Les articles 5 et 6 du projet de loi traitent du code de conduite et j'aimerais avoir l'assurance qu'il y en aura bien un. L'article 5 prévoit que le Conseil du Trésor a l'obligation d'établir un code de conduite mais, à l'article 6, on dit qu'on est autorisé à en établir un. Je veux avoir l'assurance qu'il va bien y en avoir un, que ce sera une obligation d'en établir un progressivement... Vous devriez examiner le libellé de la mesure à ce sujet.

L'article 12 indique à quelle personne dénoncer la situation, soit à son supérieur hiérarchique, soit à l'agent supérieur désigné. J'aimerais, encore une fois, avoir l'assurance, comme on en a déjà parlé, que celui qui ne se sent pas à l'aise de s'adresser à son supérieur immédiat ou même à quelqu'un d'autre dans la hiérarchie, peut bien clairement s'adresser à l'agent désigné.

Enfin, ce n'est pas dans la documentation, mais Mme Thibault a soulevé la question; je m'intéresse à la protection de l'employé non seulement avant et pendant le processus, mais surtout après. Je ne vois nulle part, sauf dans le tout premier paragraphe, qu'aucune contrainte ou mesure ne sera prise contre l'employé. Nous savons que, dans les faits, cela peut arriver ou non. Je veux que l'employé soit protégé, qu'il puisse demander une mutation ou autre chose par la suite.

Vous n'avez pas à me répondre tout de suite. J'aimerais que vous nous en reparliez.

Je vais laisser M. Boshcoff poursuivre.

•(1215)

**Le président:** Monsieur Boshcoff.

**M. Ken Boshcoff (Thunder Bay—Rainy River, Lib.):** Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur le ministre, je reviens sur la question de M. Scarpaleggia au sujet de la culture et de l'avènement, en vérité, d'un changement d'attitude. Quand on considère que cette loi s'insère dans une démarche qui restaurera la confiance des fonctionnaires et leur foi dans le travail qu'ils font, quelque chose plus digne d'orgueil, qui comprend... Parce qu'en fait, si on ne crée pas de lois dans lesquelles ils peuvent croire en sachant qu'elles sont pour eux, et, dans le fond, pour leur protection, et c'est vraiment ce qu'on est en train de faire ici... Il y a une expression pour nous, dans l'administration municipale. Lorsque nous avons affaire aux services de protection comme la police, ils emploient une expression, en anglais, pour dire que s'ils ne croyaient pas vraiment de ce qu'ils font, ce serait un peu comme «forget it; drive on»—FIDO—sauf que le terme qu'ils emploient n'est pas vraiment «forget».

**Des voix:** Oh, oh!

Mr. Ken Boshcoff : Je suppose que c'est l'esprit de cette loi qu'on est en train de créer. Est-ce que vous êtes convaincu, d'après les observations que vous avez entendues de l'Alliance de la fonction publique et d'autres organisations, que c'est ce que nous allons faire avec cette loi?

**L'hon. Reg Alcock:** Monsieur Powers, l'article 5 impose au président du Conseil du Trésor le devoir d'établir un code de conduite, n'est-ce-pas? Le paragraphe 6(2) permet aux gestionnaires d'aller plus loin pour refléter la situation particulière de leur organisation : « le code de conduite établi par l'administrateur général doit être compatible avec celui qui est établi par le Conseil du Trésor ». Donc, le Conseil du Trésor établit l'assise sur laquelle les administrateurs peuvent s'appuyer pour...

Dans une organisation aussi vaste que le gouvernement, il y a beaucoup d'ajustements à faire; il y a beaucoup de facteur à tenir en compte, étant donné le genre unique de travail que font les gens, mais ils ne peuvent pas trop modifier.

**M. Russ Powers:** Alors, les normes du Conseil du Trésor sont les normes minimales, et ce que nous faisons ici, c'est que nous appuyons sur elle pour améliorer le milieu de travail.

Je vous remercie.

**L'hon. Reg Alcock:** Au sujet des représailles, je voudrais attirer votre attention sur l'article 19 et la suite. Regardez bien. Je pense que vous verrez que de vastes pouvoirs sont prévus pour contrer cela.

Monsieur Boshcoff, c'est une question intéressante. Je peux dire que nous n'avons pas reçu de l'Alliance de la fonction publique toute la contribution que j'en aurais souhaité. Nous lisons, c'est sûr, les témoignages qui ont été entendus, mais j'étais aussi à la table, à négocier avec eux à ce moment-là, et il est tellement difficile d'avoir une conversation—non pas qu'on n'essaie pas, mais il est difficile de faire la distinction entre l'enjeu syndical-patronal et les questions de fond. C'est pourquoi j'ai choisi de m'appuyer sur les témoignages antérieurs.

Je pense qu'on peut sans risque de se tromper, dire qu'ils ont, à certains égards, les mêmes préoccupations que d'autres personnes ici, au sujet de l'indépendance de la solution qui a été proposée avant. Je pense que nous nous occupons de cela.

Je pense que l'autre élément inhérent, si j'ai compris votre question, c'est que nous avons besoin de bonnes pratiques, et d'une bonne gestion. Il faut pour cela faire participer les gens à la création de ce dont ils sont tenus responsables. C'est donc qu'il faut s'intégrer à l'effectif et élaborer les procédures en collaboration avec lui. C'est un principe dont je suis absolument convaincu.

•(1220)

**Le président:** Merci, monsieur le ministre.

Du parti Conservateur, M. Grewal

**M. Gurmant Grewal (Newton—Delta-Nord, PCC):** Merci, monsieur le président.

J'aimerais rappeler au ministre, et aussi aux membres du comité et au public en général, que j'avais présenté un projet de loi d'initiative parlementaire, le projet de loi C-205, sur les droits et la protection des dénonciateurs. Ce projet de loi avait été rédigé avec l'aide de dénonciateurs de tout le pays et en consultation avec eux, ainsi qu'avec des établissements comme FAIR, un projet de responsabilisation du gouvernement. Le projet de loi a été débattu en 1998-1999 au Parlement, mais au bout du compte, mais comme il n'a pas eu l'appui du parti au pouvoir, il n'est pas passé.

Le projet de loi C-11 du gouvernement a encore bien des lacunes et ne donne aux dénonciateurs potentiels qu'une fausse impression de protection.

Les dénonciateurs de tout le pays ont constamment été bousculés, intimidés, harcelés et congédiés plutôt que d'être récompensés, comme cela se fait aux États-Unis.

Une dénonciatrice, M<sup>me</sup> Joanna Gualtieri, qui est devenue une héroïne canadienne, a dénoncé des infractions généralisées aux directives et politiques du Conseil du Trésor, qui avaient lieu au ministère des Affaires étrangères. Elle a fait l'objet de représailles et elle a subi à maintes reprises de nouveaux préjudices par le biais de la stratégie d'instance du ministère de la Justice, qui visaient à l'affaiblir et la ruiner. Elle a affronté des barrages, motion après motion n'ayant aucun mérite. Les actes du gouvernement en disent plus que des mots.

Récemment, le BCP, qui est le bras droit du Cabinet du premier ministre, lui a signifié un certificat, en vertu de l'article 39 de la *Loi sur la preuve du Canada*, qui déclare confidentiels plus de 89 documents qu'elle a intégrés à son affidavit. Ces documents ne comportent pas vraiment d'information de nature délicate sur les politiques publiques ou les délibérations du cabinet et figurent, en passant, dans les documents de comptes publics du gouvernement lui-même. C'est dire que la revendication de privilège n'est qu'un exercice arbitraire et de mauvaise foi de la part du gouvernement. C'est un scandale qui est prêt à exploser, au sujet de l'arrogance et des tactiques peu recommandables du gouvernement. C'est une approche oppressive de la part du gouvernement pour intimider M<sup>me</sup> Gualtieri et la priver de son droit de plaider pleinement sa cause et la priver de son droit de libre expression professionnelle.

J'aimerais donc demander, dans le temps limité dont je dispose, si le ministre serait prêt à prendre un engagement et à faire des efforts réels pour que le BCP cesse d'employer des techniques oppressives pour intimider M<sup>me</sup> Gualtieri et la priver de son droit de se défendre et de faire valoir son point de vue librement. Est-ce qu'il s'engagera, ici, à faire de son mieux pour les dénonciateurs, ici même, d'une part en promulguant la *Loi sur les dénonciateurs* et en leur offrant une protection et en protégeant leur droit d'exposer leur point de vue et, d'autre part, en cessant de les intimider par les manoeuvres du parti au pouvoir?

**L'hon. Reg Alcock:** Je ne prendrai pas d'engagement en ce qui concerne cette affaire particulière. Il est tout à fait inconvenant de discuter d'une affaire qui est actuellement devant les tribunaux. C'est une question que nous laisserons aux tribunaux le soin de régler. Nous laisserons les autres régler la question.

Ce que je peux m'engager à faire, c'est à promulguer une loi qui me semble passer tous les tests de l'indépendance et de la protection des fonctionnaires qui dénoncent des fautes. Personnellement, c'est là que je vais concentrer mes efforts. Je serai tout à fait ouvert au comité, à entendre ce qu'il a à dire. Je ne peux tout simplement pas m'arrêter sur tout une liste de cas particuliers. Cela crée trop de problèmes quand on essaie de rédiger une loi. Il pourrait être utile de faire valoir le point de vue qu'ont les gens de certains des problèmes, mais ce sont les problèmes que nous voulons régler, plutôt que d'adopter une démarche rétrospective ou de nous mêler de choses dont sont actuellement saisis les tribunaux.

**Le président:** Merci, monsieur le ministre.

Monsieur Grewal.

**M. Gurmant Grewal:** Est-ce que le ministère excuse les actes du BCP quand il cherche à intimider ainsi les gens? Est-ce qu'il ferme les yeux là-dessus?

• (1225)

**L'hon. Reg Alcock:** Je pense que c'est une question idiote, et je n'y répondrai pas.

**M. Gurmant Grewal:** Monsieur le ministre, pendant que nous débattons de la loi sur les dénonciateurs, serait-il approprié pour le gouvernement ou le cabinet, dont vous êtes membre, de parler au moins de la nécessité, à tout le moins, mettre fin à l'intimidation, alors que nous discutons de la loi proposée? Est-ce que vous pouvez vous engager à ce que le cabinet discute au moins d'un moyen de mettre un terme à l'intimidation?

**L'hon. Reg Alcock:** Vous me demandez si j'ai cessé de battre ma femme. Vous me demandez d'accepter votre affirmation qu'il y a de l'intimidation d'après votre présentation devant ce comité. Je ne suis

pas prêt à accepter votre affirmation. Je ne suis pas prêt à m'impliquer dans les circonstances de cette affaire particulière.

Ce que je suis prêt à faire, c'est à discuter longuement et en profondeur de la manière dont nous pouvons mettre en place des mesures législatives qui offrent la meilleure protection possible aux dénonciateurs de la fonction publique du Canada.

**Le président:** Merci, monsieur le ministre.

Monsieur Grewal, votre temps est écoulé.

Nous laissons la parole au Parti libéral—y a-t-il un représentant? Monsieur Szabo.

**M. Paul Szabo:** Merci.

Monsieur le président, M<sup>me</sup> Gualtieri est venue devant le comité à l'occasion de la dernière incarnation de ce projet de loi, et je soupçonne que nous la verrons encore, mais il est tout à fait inopportun de parler d'une affaire particulière lorsqu'on traite d'un texte législatif, alors peut-être pourrions-nous poursuivre.

Monsieur le ministre, vous pouvez me corriger si je me trompe, mais j'ai cru comprendre par vos observations que, à ce que vous sachiez, le volume des plaintes susceptibles d'être formulées est, en fait, de loin inférieur à ce qu'on pourrait imaginer. Je me demande sur quoi vous vous fondez pour dire cela.

**L'hon. Reg Alcock:** Je me fonde sur deux choses, monsieur Szabo. Je ne pense pas que les fonctionnaires soient foncièrement malhonnêtes. Je ne pense pas que la fonction publique du Canada soit corrompue. Je ne le crois pas. Je ne crois pas que la plupart des gens soient ainsi.

Je pense, par contre, que dans les très grandes organisations, il arrive qu'il y ait des gens qui se trompent, comme cela peut arriver dans les grandes organisations du secteur privé, et aussi dans la communauté en général. Il nous faut des systèmes pour nous protéger contre cela, pour appréhender les gens qui commettent ces fautes et composer avec eux. Nous avons des exemples, dans la fonction publique, de gens qui ont commis des fraudes et autre fautes du genre, et ils devraient être dénichés et punis, mais je ne pense pas que la fonction publique, en tant qu'entité, soit bien différente du reste de la communauté.

Cela étant dit, l'autre argument que j'aimerais présenter, c'est qu'on me dit que dans d'autres pays où des régimes ont été mis en oeuvre, deux choses survenaient. Le volume réel des fautes, des écarts de conduite de circonstance, est relativement faible. Il y a plus souvent des plaintes du genre «il a eu une promotion, pas moi, donc c'est mal»—des questions liées aux ressources humaines. C'est pourquoi il nous faut faire en sorte que cette personne puisse dire «c'est une faute grave, et je vais mettre le poids du Parlement pour corriger cela» plutôt que «je suis désolé, faites-vous à l'idée, vous n'avez pas eu la promotion». Je ne veux pas être grossier, mais c'est que nous dit l'expérience britannique.

**M. Paul Szabo:** Bien sûr, et je suis tout à fait d'accord avec vous. J'ai beaucoup de respect pour nos fonctionnaires.

Je siége à ce comité depuis sa création. Nous avons eu l'occasion d'entendre des employés, des cadres, et tous ceux qu'il y a entre eux. Nous avons eu le rapport annuel de la présidente de la Commission de la fonction publique, il y a à peine deux jours, et même dans son évaluation de la qualité générale, elle est tout à fait satisfaite. Nous devrions en être fiers.

Mais si vous partez du principe que le volume d'allégations légitimes de méfaits, d'écarts de conduite, ou d'autres délits probables est si mince—de fait, toute organisation reçoit des plaintes reliées aux ressources humaines—est-ce qu'il n'est pas normal qu'un employé puisse avoir la possibilité que quelqu'un qui n'est pas engagé ou lié d'aucune façon lui donne quelque assurance et lui dise que le problème est un problème de ressources humaines, et qu'il y a un mécanisme pour composer avec lui? Cela ne prendra pas tellement de leur temps.

J'ai seulement beaucoup de difficulté à comprendre comment un employé qui pense qu'il peut y avoir un problème pourrait discrètement aller voir quelqu'un, ou écrire à quelqu'un ou téléphoner à quelqu'un, ou lui envoyer un courriel. Nous avons eu George Radwanski à cause de lettres et de fichiers informatiques. Il n'y a pas de protection parfaite. Cela n'existe pas.

Lorsque vous et moi avons travaillé au renouvellement de la fonction publique, le projet de loi C-25—non pas sur les dénonciateurs, mais sur le renouvellement de la fonction publique—la question de la culture a revêtu une grande importance. Nous pensions que la culture de la fonction publique était telle qu'il régnait un certain scepticisme sur la possibilité que certaines choses puissent arriver ou qu'elles arrivent telles qu'elles étaient représentées.

Donc, nous suivons un processus. De fait, le projet de loi C-25, sur le renouvellement de la fonction publique, n'est pas allé aussi loin qu'il aurait pu le faire. Mais tout le monde a décidé de faire un pas à la fois, et dans cinq ans, nous allons encore changer et traiter de la question de la fonction publique du Canada comme représentant en partie de l'employeur et en partie l'employé. Ce n'est pas encore fini.

En fin de compte, j'en viens au fait—je pense que vous êtes bien conscient—que je voudrais appuyer l'employé; et je voudrais appuyer le fonctionnaire. Je voudrais lui donner pleinement confiance qu'il existera un mécanisme qui fera qu'il n'aura même pas à s'inquiéter de devoir déposer une plainte au sujet des ressources humaines, parce qu'il y aura ce niveau de confort, et tout le monde dira « mes droits sont protégés ».

La situation de Mme Gualtieri n'aurait jamais eu lieu s'il y avait eu quelqu'un pour demander « y a-t-il un problème réel, est-ce que c'est une combinaison de problèmes, ou est-ce que c'est un problème de ressources humaines seulement? ». Il n'existait pas cette capacité de mentorat ou de consultation qui, selon moi, est vraiment nécessaire pour composer avec cela.

Je vous laisse répondre comme vous le voulez.

• (1230)

**L'hon. Reg Alcock:** Je pense que vous marquez un très bon point. J'aimerais, dans ma réponse, dire trois choses.

Tout d'abord, je pense qu'il nous faut repenser la perfection. Nous mettons la barre, pour la fonction publique, à un niveau auquel personne d'autre n'est tenu, puis nous la critiquons constamment parce qu'elle n'arrive à l'atteindre. En conséquence, les fonctionnaires font tout ce qu'ils peuvent pour se protéger, par tous les moyens possibles. Alors, l'organisation devient dysfonctionnelle, non pas parce que les fonctionnaires sont stupides ou ne veulent pas faire ce qu'il faut, mais parce que nous ne manquons pas l'occasion de leur tomber dessus dès qu'ils font la moindre erreur.

La réalité, c'est qu'il n'y a pas une entreprise dans le monde qui n'a pas de problèmes, particulièrement quand l'effectif est aussi vaste que celui-ci et avec toutes les complexités qui caractérisent l'organisation.

J'espère que ce comité commencera à s'engager par rapport à certaines des réalités de la gestion de la fonction publique. Si vous voulez vraiment contribuer à résoudre certains de ces problèmes, vous devez adopter une approche réaliste. Je pense que les fonctionnaires sont impatients que vous preniez cet engagement. Ce que vous pouvez faire, qu'ils ne peuvent pas, c'est demander où sont les limites. Vous pouvez offrir une protection aux fonctionnaires qui essaient de faire un bon travail et les aider à le faire encore mieux en vous intéressant à ce qu'ils font et en contribuant à circonscrire ce problème.

**Le président:** Monsieur le ministre, votre temps est écoulé. Peut-être pourriez-vous y revenir plus tard.

Nous allons laisser la parole au Bloc québécois pendant cinq minutes. Monsieur Sauvageau.

[Français]

**M. Benoît Sauvageau:** Merci, monsieur le président.

D'abord, monsieur le ministre, j'aimerais rappeler que j'ai posé beaucoup de questions lors de mon premier tour et qu'on va avoir les réponses par écrit. J'aurais environ 15 questions encore, et je vais en éliminer. De façon assez exceptionnelle, je voudrais vous faire une demande. Le Service d'information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque nous a soumis 10 questions que je trouve très bonnes. Je ne peux pas toutes vous les poser. Si vous en avez un exemplaire, pouvez-vous y répondre par écrit également?

[Traduction]

**L'hon. Reg Alcock:** Absolument.

[Français]

**M. Benoît Sauvageau:** Merci beaucoup. Cela va être fait.

[Traduction]

**L'hon. Reg Alcock:** Donnez-moi le rapport intégral, et j'y répondrai.

[Français]

**M. Benoît Sauvageau:** J'aimerais aussi que vous nous répondiez par écrit au sujet des dénonciations qui pourraient être vexatoires ou futiles. Je vais vous donner un exemple. J'ai beaucoup de respect pour les gens de la fonction publique, mais imaginez qu'on soit en processus de négociation, qu'il arrive quelque chose et que vous receviez mille et une plaintes. Il faudrait aussi, dans ce cas, prévoir des mesures contre les dénonciations qui seraient futiles ou vexatoires. Je souhaite, nous souhaitons tous, qu'il n'y en ait pas, mais ces dénonciations ne doivent pas être utilisées comme moyen de pression éventuel.

Tout à l'heure, vous avez dit que dans le cas de Radwanski, vous n'aviez aucun outil. Pouvez-vous nous dire pourquoi la Politique sur la divulgation interne d'information concernant des actes fautifs au travail ne s'appliquait pas dans le cas de l'affaire Radwanski? Est-ce que le bureau de la vérificatrice générale a été consulté sur le rôle et la place que devrait avoir un commissaire indépendant sur les divulgations?

En effet, il existe déjà un agent adjoint indépendant qu'on appelle la commissaire à l'environnement et qui, au lieu d'avoir un poste totalement indépendant et autonome, existe sous l'administration de la vérificatrice générale. Est-ce que la vérificatrice générale a été consultée pour examiner la possibilité de créer sous sa juridiction ce poste indépendant, compte tenu de la très grande crédibilité dont elle jouit?



•(1235)

[Traduction]

**L'hon. Reg Alcock:** Au sujet des diverses questions, donnez-les moi et je ferai ce que je pourrai pour que des réponses vous soient données.

Il y a une chose que je veux dire, cependant, en revenant en partie sur la question de M. Szabo, mais qui touche aussi à votre question, monsieur Sauvageau, c'est que nous ne vivons pas dans un monde régi par cette seule loi, n'est-ce pas? Nous avons toute une éventail de lois qui concernent les ressources humaines. Nous avons des processus de recours en appel et de négociation qui sont tous intégrés aux mesures législatives prévus dans la *Loi sur la modernisation* à la fonction publique. Il est important de le faire et de le reconnaître, parce que certaines solutions aux préoccupations exprimées se trouvent dans la loi qui est actuellement en vigueur.

Lorsque je dis que c'est un nouvel outil, je veux dire par là que l'une des questions qui se posent à nous, c'est où allons-nous? Nous avons une personne qui se présente avec des allégations, mais nous n'avons aucun moyen de juger de la question. Quelqu'un se présente et dit c'est terrible, mais comment pouvez-vous savoir que ce n'est pas seulement une plainte motivée par ce que quelqu'un n'a pas obtenu ce qu'il voulait, ou que c'est une plainte véritablement fondée? Et en l'absence d'un endroit comme ce bureau doté d'un professionnel pour s'en occuper, nous en avons créé un en demandant à l'avocat qui relevait de la Chambre d'être cette personne. Donc, cette loi crée un outil que nous n'avions pas auparavant.

En ce qui concerne la vérificatrice générale, je ne l'ai certainement pas consultée à ce sujet, en partie parce que si on pense à la gestion au sens large, il y a deux grandes fonctions à gérer—l'argent et les gens. Ce sont deux fonctions distincte, n'est-ce pas? Nous avons un régime très solide d'administration et de reddition des comptes en ce qui concerne la gestion financière. Appelez la vérificatrice générale; elle a beaucoup d'autorité et d'énormes pouvoirs.

Lorsque nous traitons de l'affaire Radwanski, la première chose que nous avons faite, c'est que nous avons dit « Vous savez que nous avons toute cette information sur son emploi abusif; nous ne savons pas comment composer avec cela. Madame la vérificatrice, s'il vous plaît, occupez-vous-en ». Mais lorsque nous avons un problème de ressources humaines, ce n'est pas un domaine qui relève de l'expertise de la vérificatrice générale, mais plutôt de la Commission de la fonction publique. Alors notre comité a demandé à la Commission de la fonction publique de s'en charger.

[Français]

**M. Benoît Sauvageau:** Est-ce que vous me permettez de vous interrompre? Il y a le *cash* et les individus, vous avez raison. Cependant, lorsque des individus font des malversations avec le *cash*, il peut y avoir une corrélation intéressante. Je ne pense pas que l'environnement fasse partie du *cash* non plus. On a quand même fait preuve d'assez d'imagination pour créer un poste de commissaire à l'environnement au bureau de la vérificatrice générale.

Lorsque des individus, qui devraient être gérés par les responsables des ressources humaines, font des malversations, souvent avec de l'argent—je pourrais faire une allusion au scandale des commandites mais je ne le ferai pas—, il pourrait y avoir une corrélation avec le bureau de la vérificatrice générale. Je vous demande donc de la consulter pour voir si cela ne pourrait pas vous aider et nous aider.

[Traduction]

**L'hon. Reg Alcock:** Je serais tout à fait prêt à le faire. Je m'entretiens régulièrement avec la vérificatrice générale de diverses choses, et je n'ai aucune objection inhérente à lui en parler. Il m'est seulement apparu, lorsque nous faisons cela, que la fonction des ressources humaines n'est pas une fonction ponctuelle, mais plutôt longitudinale. Les gens entrent ici; ils y restent pendant longtemps et ils y font carrière. La Commission de la fonction publique est l'instrument auquel ils ont affaire, et pour ce qui est d'en charger la vérificatrice... La personne qui dirige la Commission de la fonction publique était sous-vérificateur général ou vérificateur général adjoint et travaillait dans le Bureau de la vérificatrice générale, et a été délibérément recrutée pour diriger cette organisation, non seulement en raison de son acquis en matière de vérification, mais aussi parce qu'elle a des compétences en matière de ressources humaines.

Ne serait-il pas merveilleux d'avoir deux organes en lesquels la population a pleinement confiance, l'un qui a une expertise réellement approfondie en ressources humaines, et l'autre en gestion financière? C'est tout. Je veux dire qu'il n'y a pas...

[Français]

**Le président:** Merci, monsieur Sauvageau.

[Traduction]

La parole est au Nouveau Parti démocratique, monsieur Martin, cinq minutes.

**M. Pat Martin:** Merci.

Nous n'arrêtons pas de revenir sur l'affaire Radwanski parce que c'est récent et que beaucoup d'entre nous, ici, avons été touchés par elle. Le problème que pose votre insistance pour que le bureau de la protection des dénonciateurs soit sous le toit de la Commission de la fonction publique vient de la manière dont l'ex commissaire de la fonction publique a traité l'affaire Radwanski. Le commissaire a été convoqué ici bien des années avant le scandale Radwanski, en raison de graves plaintes qui avaient été faites au sujet de la manière dont Radwanski manipulait le processus de nomination et de promotion, en infraction totale avec tout ce qui existait. Cette même Commission de la fonction publique n'a rien fait. Elle l'a convoqué à huis clos et l'a sévèrement réprimandé pendant une vingtaine de minutes, puis il a continué ses affaires pendant encore deux ou trois ans, creusant une entaille dans tout ce qu'il y a de décent au sujet de la fonction publique. C'est là que beaucoup de confiance a été perdue.

La Commission de la fonction publique est considérée comme une institution moribonde depuis bien des années. Je regrette de le dire, et je n'ai rien de personnel contre quiconque. Alors, puisque vous insistez pour que ce soit là, je reviens à mon argument original : il nous faut faire des changements radicaux à la Commission de la fonction publique si nous voulons qu'elle soit perçue comme un organe indépendant, ou qu'elle inspire confiance aux gens. C'est une dure lutte.

Je pense que vous avez choisi la voie la plus difficile quand vous avez choisi ce bureau, très franchement. Nous proposons le bureau de la vérificatrice générale. D'autres proposaient quelque chose de tout à fait nouveau. Je ne sais pas pourquoi vous avez décidé cela, et je ne vois pas pourquoi vous y tenez tellement, mais vous admettez que le seul moyen que cela réussisse, c'est en enlevant à la Commission de la fonction publique toutes ses fonctions de direction pour ne lui laisser que sa capacité de défense des intérêts et de l'intégrité de la fonction publique?

•(1240)

**L'hon. Reg Alcock:** Vous savez, monsieur Martin, je suis assez d'accord avec votre version de l'affaire Radwanski. C'est tout à fait vrai, les circonstances que vous avez décrites, au sujet des gens qui cherchent à se faire entendre et n'ont pas l'impression d'avoir le soutien dont ils ont besoin. Je répondrais à cela que ça, c'était l'ancienne Commission de la fonction publique—un leadership différent, un cadre différent, différentes responsabilités de la direction. La Commission de la fonction publique avec laquelle vous avez affaire aujourd'hui est différente et a effectivement plus d'indépendance et de pouvoirs.

Votre argument, c'est que nous n'avons pas été assez loin—et j'entends M. Lauzon et d'autres aussi le dire—au sujet de cette question des fonctions de direction. Personnellement, je pense qu'il est important de maintenir cette fonction dans une organisation qui a l'expertise de la gestion des ressources humaines. J'ai bien...

**M. Pat Martin:** Mais les plaintes concernant les ressources humaines, monsieur le ministre, ne relèvent pas de cela.

**L'hon. Reg Alcock:** Je fais très attention.

Je suis très curieux de savoir ce que pense le comité là-dessus. Est-ce suffisamment équitable? J'ai aussi des comptes à rendre à d'autres et je dois vraiment revoir ces questions avec eux. Randy ne tardera pas à m'en vouloir si je me montre trop coopératif.

**M. Pat Martin:** J'en doute. Cela ne semble pas être dans ses habitudes.

**Le président:** Il vous reste encore un peu plus de deux minutes.

**M. Pat Martin:** J'aimerais donc poser une question précise. Ce qui peut être considéré comme un détail par rapport à l'ensemble est que le projet de loi que vous avez proposé est très ferme et clair quant aux sanctions à appliquer aux gens qui font des dénonciations de mauvaise foi ou même à l'encontre de ceux qui punissent d'autres personnes à tort, mais il en dit très peu sur ce qu'un employé peut faire lorsqu'il subit des représailles pour avoir révélé des informations. Son seul recours est de s'adresser au Conseil canadien des relations industrielles ou à la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour y déposer une plainte.

Si ce projet de loi vise à protéger les dénonciateurs, pourquoi n'est-il pas clairement précisé que les employés s'estimant discriminés pour avoir divulgué des informations bénéficieront d'une protection totale?

**L'hon. Reg Alcock:** Pat, pour éviter de perdre du temps, entre autres—et parce que je ne connais pas aussi bien que vous ce type d'agissements, compte tenu de votre expérience en relations de travail—je vous propose de vous réunir avec M. Heintzman pour examiner le document. À mon avis, ce dont vous parlez y figure déjà, mais si ce n'est pas le cas, une fois encore...

Permettez-moi de dire ceci, monsieur le président, à vous et à l'ensemble des membres du comité. Ce qui m'intéresse, c'est de mettre en place le meilleur mécanisme possible de protection des dénonciateurs. Je n'ai pas d'intention secondaire, si ce n'est peut-être que j'aimerais que cesse la pratique consistant à toujours créer quelque chose de nouveau tout en laissant traîner d'autres choses. Nous devons commencer à y mettre un terme pour que le gouvernement fonctionne.

Personnellement, je crois que nous pouvons le faire. Vous soulevez effectivement un problème pour moi, messieurs Lauzon et Martin—et je crois que d'autres députés ont dit la même chose—à propos des fonctions exécutives. C'est un problème, je le reconnais, qui est au coeur même des questions de confiance. Je dois évaluer

très attentivement la marge de manoeuvre dont je dispose pour modifier ceci. Mais l'opinion de ce comité m'importe beaucoup.

•(1245)

**Le président:** Merci, monsieur Martin.

La parole est maintenant à M. Powers, des libéraux, pour cinq minutes.

**M. Russ Powers:** Je vais partager mon temps avec mes collègues.

Je remercie le ministre de m'avoir renvoyé à l'article 19. J'ai continué en lisant l'article 20. Une fois encore, ce qui me préoccupe, c'est l'attention accordée au plaignant, pas seulement avant, mais pendant et après le processus. Ce qui m'inquiète, c'est l'article 20, particulièrement le paragraphe 6. Il prévoit la possibilité de se prévaloir de certains droits, mais il ne permet à l'employé, s'il est déterminé, que de reprendre son travail.

Je n'ai pas besoin d'une réponse maintenant. Vous avez fait référence à différentes mesures législatives; vous pourriez donc peut-être nous fournir une réponse par écrit.

Je ne pense pas qu'il permette de protéger adéquatement les personnes. Celles-ci peuvent être exposées à des représailles. Je considère qu'il ne va pas assez loin.

Je vous remercie.

**L'hon. Reg Alcock:** Merci.

Nous allons le faire pour vous donner la meilleure vue d'ensemble possible. C'est également un problème, lorsqu'on parle de lois, que de les examiner une par une. En fait, certaines réponses n'apparaissent que dans le contexte d'un ensemble de lois. Je vais essayer de tout regrouper pour vous du mieux que je peux.

Vous pouvez également appeler des fonctionnaires à témoigner et examiner cette question avec eux, et Diane est ici pour s'assurer que vous obtenez l'information requise.

**M. Russ Powers:** Merci.

**Le président:** Nous allons céder la parole à M. Scarpaleggia pour le reste du temps alloué. Allez-y, vous disposez de deux minutes. Je trouve que le temps file.

[Français]

**M. Francis Scarpaleggia:** Merci, monsieur le président.

Monsieur le ministre, ma question est courte et probablement un peu générale. Sentez-vous libre de répondre aux membres du comité par écrit. En concevant ce projet de loi, avez-vous été inspiré par d'autres régimes en place dans d'autres juridictions, au Canada ou ailleurs? Si oui, lesquels vous ont servi de point de repère et à quel égard?

[Traduction]

**L'hon. Reg Alcock:** Il faut dire que c'est une science relativement nouvelle pour les gouvernements du monde entier. Je me suis déjà longuement entretenu de la question avec M. Keyserlingk. Les Britanniques disposent d'un système en vertu duquel ils confient ce genre de dossiers à leur commission de la fonction publique. M. Keyserlingk pourra vous le dire; je crois que son premier choix était l'établissement d'une agence totalement indépendante. Pour lui, l'une des raisons pour lesquelles il y avait un nombre excessif de plaintes adressées aux ressources humaines par rapport aux plaintes concernant des actes répréhensibles tenait au fait qu'elles étaient logées à la Commission de la fonction publique. En fin de compte, nous ne le saurons jamais. Je ne devrais pas le dire, mais nous n'en saurons rien tant que nous ne le ferons pas.

Il y a eu une discussion à propos de quelques-uns des modèles américains. Pour les raisons que j'ai déjà évoquées, ma préférence personnelle se portait sur...

Franchement, si vous lisez le rapport du comité coprésidé par M. Martin et Raymonde Folco à la dernière législature, avant la transition, vous y verrez qu'on envisageait déjà de passer ce dossier à la Commission de la fonction publique.

Nous pourrions vous fournir les preuves émanant des recherches effectuées auprès d'autres gouvernements.

**Le président:** Désirez-vous poser une question complémentaire, monsieur Scarpaleggia?

**M. Francis Scarpaleggia:** Non, ça va.

**Le président:** Madame Marleau, vous disposez d'environ une minute.

**L'hon. Diane Marleau:** Comment les sociétés d'État s'intègrent-elles dans ce cadre et comment réagissent-elles à la possibilité de s'adresser à la Commission de la fonction publique?

**L'hon. Reg Alcock:** Je vous remercie, madame Marleau, de me donner l'occasion d'aborder d'autres questions.

Comme les députés le savent, tout au moins ceux qui étaient ici avant les dernières élections, je suis en train de mettre la dernière main à un rapport sur la gouvernance des sociétés d'État. Il existe un certain nombre de questions sur la façon dont les sociétés d'État interagissent avec le gouvernement.

J'utilise beaucoup le terme « modernisation ». Si vous regardez ce qui s'est passé dans de grandes sociétés—laissons de côté un moment le gouvernement—, comme aux États-Unis avec Enron, Anderson et WorldCom, vous verrez qu'il y a eu un grand changement dans les mécanismes de gouvernance des grandes organisations. Chez nous, avec ce que l'on a observé à la Banque Royale et à la CIBC et compte tenu des difficultés éprouvées, la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario a décidé d'examiner les modèles de gouvernance.

C'est aussi ce que j'ai fait, et j'aimerais beaucoup que vous changiez de perspective. Nous avons 43 sociétés d'État. Cela va de Postes Canada, avec ses 6 milliards de dollars, à un garage à étages à Toronto. L'instrument a probablement besoin d'être remis au goût du jour et rendu plus pertinent. Mais pour les grandes sociétés, je pense que nous pouvons retirer beaucoup des nouveaux mécanismes de gouvernance.

Je vous présenterai un document là-dessus. Si la politique concernant la dénonciation est bonne, elle l'est aussi pour les sociétés d'État; il en va de même pour la politique d'accès à l'information. Lorsque vous vous acquittez d'un mandat public ou que vous engagez des fonds publics, vous devez assumer certaines responsabilités.

Il y a certaines adaptations à faire. Il convient de protéger la confidentialité commerciale et de tenir compte de toutes les questions qui entrent en jeu dans le cadre de l'accès à l'information, mais il n'en demeure pas moins que ce sont ces modèles qui s'appliquent.

• (1250)

**Le président:** Merci, monsieur le ministre.

Pour la dernière série de questions, les conservateurs disposeront de cinq minutes.

Monsieur Lauzon.

**M. Guy Lauzon:** Je vous remercie beaucoup et merci aussi à vous, monsieur le ministre, de nous consacrer un peu de votre temps.

Deux thèmes semblent intéresser tous les députés. Le premier est que nos fonctionnaires sont très bien respectés et qu'ils constituent notre plus grand atout, ce que j'approuve.

Quelle chance si le gouvernement du Canada était aussi d'accord. Si nous prenions cette mesure législative pour la soumettre à une personne indépendante, cela reviendrait à dire aux fonctionnaires, j'imagine, que nous joignons le geste à la parole. Nous ne devons pas nous contenter de belles paroles, nous devons aussi poser des gestes concrets.

J'aimerais conclure en vous parlant de deux incidents, et je partagerai un peu de mon temps avec mes collègues. Depuis que je m'occupe de questions de dénonciation, deux incidents sont survenus. Le premier concerne une dame qui est venue à mon bureau pour me parler de la loi sur la dénonciation parce qu'elle avait entendu dire que j'étais le porte-parole en la matière. Elle m'a dit qu'il y a huit ans...

Laissez-moi vous raconter son histoire. Elle m'a remis un dossier très épais. Huit ans après avoir quitté la fonction publique, elle était en pleurs dans mon bureau en me relatant les faits. Il faut faire quelque chose pour cette personne et ne pas se tromper.

Dans un autre ordre d'idées, j'ai dit l'autre jour à la Chambre pourquoi je pensais que nous devrions faire appel à une personne indépendante. Mon assistante m'a appelé à la Chambre pour me dire: «Ça ne faisait pas deux minutes que vous étiez passé sur CPAC que j'ai reçu un appel». Et devinez d'où venait cet appel, il émanait de quelqu'un du Conseil du Trésor qui disait: «Vous avez bien raison». Il faut faire quelque chose et bien le faire, monsieur le président.

Merci.

**Le président:** Je vous remercie.

Je cède maintenant la parole à M. White pour trois minutes et demie.

**M. Randy White:** Je serai aussi très bref.

J'aimerais remercier le ministre pour la franchise avec laquelle il nous répond. C'est typique de vous, Reg, d'agir ainsi, et je l'apprécie vraiment.

Vous avez parlé de la complexité du processus de dénonciation. Ayant beaucoup travaillé dans les relations de travail à une certaine époque, je partage votre point de vue.

Je me demande si vous avez évalué l'incidence de cette mesure législative sur la dotation de postes. Si ce projet de loi va de l'avant comme il le devrait, beaucoup de gens impliqués dans une procédure de dénonciation qui poseront leur candidature pour un emploi mais n'obtiendront pas le poste diront ensuite: «Je ne l'ai pas eu parce qu'il y a un prix à payer; par conséquent, je conteste ce processus», et le problème apparaîtra ailleurs dans la mesure où l'embauche et le placement de personnel seront bloqués parce que ces gens s'estimeront lésés.

Je me demandais si vous aviez déjà réfléchi à cette question car je suis sûr que cela va arriver.

**L'hon. Reg Alcock:** J'aimerais d'abord dire à M. Lauzon que je ne pense pas que nos objectifs soient différents. Je crois que nous pouvons avoir une différence d'opinion sur le choix, mais j'estime que nous pouvons obtenir de la Commission de la fonction publique ce que nous voulons qu'elle fasse. Je le crois fermement; sinon, je ne l'aurais pas proposé.

Randy, votre question est vraiment intéressante et je n'ai pas de réponse rapide à vous donner. Je pense que c'est un élément que nous devons examiner lorsque nous essayerons de déterminer l'effet qu'aura cette mesure législative sur d'autres lois. Au début, l'une de mes critiques à l'égard du projet de loi C-25 était que nous n'étions pas allés assez loin pour éclaircir la situation parce que nous sommes véritablement aux prises avec de très sérieux problèmes de fonctionnement. Voici l'exemple qui avait été pris durant l'examen du projet de loi C-25 : Vous voulez recruter les finissants les plus brillants de nos universités. Une fois que vous les avez tous trouvés, vous prenez six mois pour leur faire une offre d'emploi ferme. Entre temps, ce qui ont pu le faire ont décroché un travail ailleurs.

Je considère que la question que vous avez soulevée est vraiment importante en ce sens que nous ne devrions pas créer de mécanisme susceptible d'entraver un peu plus notre capacité de fonctionnement. Je pense que c'est sur ce point que nous devrions nous attarder en examinant bon nombre de nos procédures, car c'est ce que nous faisons partout.

Pour ce qui est des détails, je demanderai à Ralph et aux fonctionnaires de revenir. Je crois qu'il est très important d'établir un lien entre les différentes lois.

• (1255)

**M. Randy White:** Je crois que ça ouvrirait la porte à beaucoup de griefs et empêcherait du même coup de combler temporairement des postes.

**L'hon. Reg Alcock:** Oui, c'est une bonne remarque. Randy, si vous avez des idées sur la façon de prévenir ceci, j'aimerais bien les connaître.

**Le président:** M. Sauvageau souhaiterait poser une question très brièvement. Ensuite, nous mettrons un terme à cette séance. Néanmoins, je demanderais aux membres du comité de rester pour la courte séance à huis clos qui suivra.

Monsieur Sauvageau.

[Français]

**M. Benoît Sauvageau:** Monsieur Alcock, vous avez oublié de répondre à une question que je vous posais. Je vous demandais pourquoi, dans le cas de Radwanski, la Politique sur la divulgation interne d'information concernant des actes fautifs au travail ne s'appliquait pas.

[Traduction]

**L'hon. Reg Alcock:** En fait, je vous parle de mémoire, mais je crois que si vous y regardez de plus près, vous verrez qu'il y avait le cinquième et le onzième rapports de ce comité avant le changement de gouvernement. Nous avons fait la recommandation, dans le sillage de l'affaire Radwanski, de revoir les lois auxquelles sont assujettis les hauts fonctionnaires du Parlement—et la vérificatrice nous en a parlé souvent. Nous avons un problème.

Dans le même ordre d'idées, sachez que si vous voulez séparer les fonctions exécutives des hauts fonctionnaires du Parlement pour garantir l'indépendance, actuellement, mon bureau fixe le mandat de négociation pour leur personnel. Mon bureau approuve leurs budgets. Nous les tenons pour responsables en vertu de la politique du Conseil du Trésor. Par conséquent, il sont censés nous rendre des comptes. Il existe un problème structurel et je crois que nous devons le régler.

Nous avons fait cette recommandation à deux reprises, dans deux rapports émanant de ce comité. J'aimerais que le comité se penche sur la question.

À court terme, jusqu'à ce que cette loi change, nous devons appliquer la politique. Je pense que ce que nous ont dit le Conseil du Trésor et les fonctionnaires à l'époque est qu'il est difficile d'essayer d'appliquer une politique à quelqu'un qui propose d'exercer un contrôle.

**Une voix:** La politique a été appliquée.

**L'hon. Reg Alcock:** Oui, absolument, la politique a été appliquée. Mais cela s'est fait au prix de grands efforts et tout ceux qui ont participé au processus ont dit la même chose, y compris la vérificatrice.

**Le président:** Je vous remercie beaucoup, monsieur le ministre, d'être venu aujourd'hui, et merci aussi à tous les fonctionnaires qui vous ont accompagné. Vos réponses nous ont été fort utiles. Je crois vraiment que nous avons bien commencé à examiner ce projet de loi sur la dénonciation. Je vous remercie beaucoup.

Nous allons laisser quelques minutes à nos témoins pour qu'ils quittent la salle puis nous continuerons à huis clos.

[La séance se poursuit à huis clos]







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

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

**Aussi disponible sur le réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :**

**Also available on the Parliamentary Internet Parlementaire at the following address:**

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

---

**Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.**

**The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.**