



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 078 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 23 mars 2017

—
Président

M. Tom Lukiwski

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le jeudi 23 mars 2017

• (0845)

[Traduction]

Le président (M. Tom Lukiwski (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC)): Chers collègues, mesdames et messieurs, la séance est ouverte. Encore une fois, j'aimerais souhaiter la bienvenue à nos témoins.

Comme ce n'est pas votre première comparution devant notre comité, je crois que vous connaissez tous notre façon de procéder et je ne l'expliquerai donc pas en détail.

Je vous souhaite la bienvenue et je vous remercie de comparaître aujourd'hui dans le cadre de notre examen de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles.

Monsieur Friday, d'après ce que je comprends, vous livrez un exposé.

M. Joe Friday (commissaire, Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada): Merci, monsieur le président, de m'avoir invité à comparaître à nouveau pour discuter de l'examen de la LPFDAR, comme nous l'appelons. Je suis heureux d'être ici ce matin et de poursuivre la discussion que nous avons entamée le mois dernier.

J'ai le plaisir d'être accompagné de mon conseiller général, Brian Radford, que j'aimerais inviter à participer activement aux discussions d'aujourd'hui. M. Radford connaît cette loi depuis longtemps, car il a notamment participé à la planification de sa mise en oeuvre à l'échelle du gouvernement avant la création du Commissariat. Je suis sûr qu'il sera en mesure de fournir des renseignements utiles dans le cadre de notre discussion.

[Français]

Je suis très heureux d'avoir déposé, lors de ma comparution du 14 février dernier, 16 propositions concrètes touchant des changements positifs et progressifs visant à améliorer le régime de dénonciation de la fonction publique fédérale.

[Traduction]

Depuis ma dernière comparution devant le Comité, monsieur le président, le Commissariat a déposé deux rapports sur des cas fondés d'actes répréhensibles. De plus, nous avons publié un document de recherche et de discussion sur la crainte de représailles, rédigé par M. Craig Dowden. D'après ce que je comprends, les membres du comité ont reçu un exemplaire de ce rapport plus tôt cette semaine. C'est la première fois que le Commissariat produit un document de ce type — je crois que c'est également une première au pays — et c'est une contribution importante à la discussion en cours sur la divulgation au Canada. Lorsque j'ai comparu devant vous le mois dernier, j'ai dit qu'il fallait effectuer un changement de culture, et je remarque que plusieurs témoins ont depuis souligné cette même importante question. Le document de recherche aborde cette

question et il contient des recommandations qui soutiennent un processus continu pour effectuer un tel changement.

[Français]

Comme je vous l'ai dit la dernière fois que j'ai comparu devant vous, l'un des buts que je vise en tant que commissaire est de normaliser la dénonciation. À mon avis, les activités que nous avons menées le mois dernier constituent un progrès important vers la réalisation de ce but.

[Traduction]

J'ai suivi les délibérations du comité depuis ma comparution le mois dernier, et je suis encouragé par l'intérêt manifesté par un si grand nombre de témoins en vue de réaliser des progrès importants en ce qui concerne le régime de divulgation. Même si je ne partage pas nécessairement l'avis selon lequel le régime est un échec et la Loi doit être complètement remaniée, je peux dire que je soutiens ardemment ce que je considère comme un désir collectif d'appuyer un régime de divulgation efficace, tout en reconnaissant qu'il n'existe pas de modèle universel qui conviendrait à tous les pays ou régimes. Je pense que tous les témoins — y compris moi-même — appuient les objectifs de ce processus évolutionnaire.

Je remarque également qu'il y a des discussions approfondies et ciblées sur le processus visant à aborder les représailles et sur le fait qu'il peut être intimidant, et même décourageant, pour une personne de devoir attendre la fin de l'enquête du Commissariat pour ensuite se prêter à une audience officielle devant le tribunal — un processus semblable à un procès —, afin d'obtenir un jugement final. J'ai hâte d'avoir une discussion approfondie sur ces sujets, notamment sur la question d'un accès plus direct au tribunal, car j'appuie cette initiative.

[Français]

Cela m'amène à un point très important que je n'ai pas eu l'occasion d'aborder pleinement le mois dernier, soit notre pouvoir de régler les dossiers de représailles et de recourir à la conciliation à cette fin. Jusqu'à maintenant, nous avons réussi la conciliation dans neuf dossiers, ce qui a abouti à un règlement auquel le plaignant a participé et qu'il a accepté de plein gré. Dans cinq autres dossiers, le Tribunal a eu recours à la médiation pour régler l'affaire ou les parties ont réglé l'affaire elles-mêmes au cours du processus devant le Tribunal.

[Traduction]

Le premier emploi de ma carrière juridique a été celui d'avocat plaidant dans un cabinet privé et dans mon dernier emploi au ministère de la Justice, j'ai dirigé le programme relatif au mode substitutif de règlement des différends. Je pense que vous pouvez constater que je crois qu'il faut fournir aux gens l'accès à la justice et l'occasion de participer activement à la résolution de leurs propres différends et qu'il faut éviter, dans la mesure du possible, les litiges inutiles et les coûts élevés connexes.

Oui, tout dossier pour lequel mon bureau a mené une conciliation avec succès se traduit par un dossier de moins devant le tribunal, une décision publique de moins sur un cas de représailles et un précédent de moins. Ce sont tous des éléments importants, mais cela signifie également qu'une victime de représailles de plus est en mesure d'obtenir réparation pour ce qu'elle a vécu, d'économiser du temps et de l'argent, de s'éviter des bouleversements sur le plan émotionnel et de passer à autre chose. À mon avis, cela ne représente pas un échec du régime de protection contre les représailles que j'applique en vertu de la Loi. Et j'aimerais ajouter que chaque plainte ayant fait l'objet d'une conciliation est passée en revue par le Commissariat et officiellement approuvée par moi-même, afin de nous assurer que personne n'est contraint d'accepter un règlement ou de prendre une décision non éclairée ou involontaire en ce sens.

J'avais prévu clore ici mon intervention ce matin, mais étant donné les témoignages que j'ai entendus — et que vous avez entendus — plus tôt cette semaine, je crois qu'il est important que j'apporte quelques précisions sur certaines des questions déjà visées par la Loi. J'espère que le tout mettra en contexte certaines des propositions de modifications législatives que j'ai formulées le mois dernier.

• (0850)

[Français]

D'entrée de jeu, je reconnais que la Loi est complexe et qu'elle est rédigée d'une manière qui la rend difficile à naviguer et à comprendre, croyez-en mon expérience personnelle.

J'aimerais aborder trois questions que je crois pertinentes au vu des délibérations du Comité jusqu'à maintenant. Ces questions concernent la portée et l'efficacité des protections et des mécanismes de recours qui s'offrent aux lanceurs d'alerte et aux autres parties mises en cause dans nos activités.

[Traduction]

Premièrement, la Loi n'interdit pas aux parties mises en cause dans une divulgation ou des représailles de demander le contrôle judiciaire d'une décision du Commissariat par la Cour fédérale; en fait, elle prévoit explicitement cette possibilité dans l'article 51.2. Ces décisions, comme celles de tout autre organisme administratif décisionnel, sont susceptibles de contrôles judiciaires, et les tribunaux disposent de pouvoirs considérables en vertu de la Loi sur les Cours fédérales. En outre, rien dans la Loi n'empêche un fonctionnaire d'exercer tout autre recours qu'il pourrait avoir dans sa situation.

Deuxièmement, la Loi protège explicitement les entrepreneurs faisant affaire avec le gouvernement fédéral qui signalent des gestes répréhensibles contre la résiliation de leur contrat ou le non-versement de leur paiement. De plus, les gestes posés par l'entrepreneur ne peuvent pas être pris en considération dans la décision de lui accorder des contrats subséquents, car cela constituerait une infraction criminelle.

Parallèlement, si une personne employée par le secteur privé fournit au Commissariat des renseignements sur des gestes répréhensibles, la prise de représailles à son endroit par l'employeur constituerait une infraction criminelle. Ces gens peuvent également avoir recours aux tribunaux pour obtenir toute autre réparation appropriée.

Troisièmement, l'article 51.1 de la Loi donne à l'administrateur général le pouvoir d'assigner temporairement d'autres attributions à un fonctionnaire mis en cause dans une divulgation ou une plainte relative à des représailles, au sein du même ministère ou d'un autre

ministère, avec le consentement du divulgateur ou du plaignant concerné.

Les membres de votre comité souhaitent peut-être examiner et renforcer ces dispositions, et je serai heureux d'en discuter avec vous ce matin ou au cours des prochaines semaines, mais je tenais à corriger ce qui me paraît être une perception erronée selon laquelle ces questions cruciales ne sont pas abordées dans la Loi.

J'aimerais également profiter brièvement de cette occasion pour mentionner que mon équipe juridique offre une séance d'information technique sur la LPFDAR à tous les membres du comité intéressés, si vous croyez que cela pourrait vous aider dans votre étude approfondie de cette importante loi. Nous avons le même objectif, c'est-à-dire offrir un régime de divulgation adaptable et complet dans la fonction publique. Je suis donc heureux de faire tout ce que je peux pour appuyer cet objectif.

[Français]

En terminant, je souhaite réaffirmer mon appui ferme aux 16 propositions de modifications législatives que je vous ai présentées le 14 février. J'espère que les membres du Comité pourront les soutenir à la fin du présent processus d'examen. Je me réjouis d'avoir l'occasion de discuter avec vous aujourd'hui.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Friday.

Je peux vous assurer que je consulterai les membres du comité pour déterminer si nous souhaitons accepter votre offre au sujet de la séance d'information technique.

Madame Boyer, vous pouvez livrer votre exposé.

Mme Rachel Boyer (directrice exécutive, Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles): Il sera très bref, comme mon dernier exposé.

[Français]

Merci, monsieur le président.

Ce matin, je suis accompagné de M. François Choquette, qui est conseiller juridique principal du Tribunal.

L'existence même du Tribunal constitue une mesure de protection de l'intégrité de la fonction publique, puisqu'elle confirme le sérieux de l'engagement du gouvernement envers la protection des fonctionnaires qui font des divulgations. Le Tribunal est, en fait, le dernier filet de sécurité dont disposent les fonctionnaires et il aide à encourager le dévoilement d'actes répréhensibles.

[Traduction]

Comme on l'a dit plus tôt aux membres du comité, dans le cadre de la loi actuelle, les plaintes liées à des représailles doivent d'abord être présentées au commissaire pour faire l'objet d'une enquête. Si le commissaire juge que la plainte liée aux représailles est justifiée, il demande au tribunal de déterminer si des représailles ont été exercées.

La compétence du tribunal et le nombre de cas qu'il traite dépendent vraiment de facteurs sur lesquels il n'a aucun contrôle.

[Français]

Notre expérience sur le plan des règlements de conflits a été limitée jusqu'à présent, en grande partie à cause du nombre peu élevé de dossiers dont le Tribunal a été saisi.

[Traduction]

Selon le paragraphe 21(1) de la LPFDAR, « L'instruction des plaintes se fait sans formalisme et avec célérité dans le respect des principes de justice naturelle et des règles de pratique. » En effet, le tribunal, comme d'autres organismes quasi judiciaires, mène ses activités conformément au principe d'audience publique et est régi par ses règles de procédures, qui ont été établies en 2011.

Ces règles peuvent être interprétées largement en vue d'assurer une résolution informelle et rapide. Ainsi, le tribunal offre généralement un processus de médiation volontaire pour tenter de résoudre des plaintes liées à des représailles sans tenir d'audience. Étant donné que le recours à la médiation est volontaire, elle ne peut pas être imposée aux parties. Ce mécanisme permet également aux parties de trouver une solution mutuellement acceptable par l'entremise d'une tierce partie neutre. En général, la médiation est plus rapide, moins coûteuse et moins accusatoire qu'une audience judiciaire. En fait, cela a permis de régler la plupart des affaires qui se retrouvent devant le tribunal sans devoir tenir une audience.

●(0855)

[Français]

Le Tribunal a pour rôle d'entendre les plaintes et de déterminer s'il y a eu des représailles, et d'appliquer la loi aux faits qui lui sont présentés, tel qu'il est édicté par le pouvoir législatif. Si le Parlement souhaite que des pouvoirs supplémentaires soient conférés au Tribunal ou que des règles juridiques soient modifiées concernant son mandat, ces pouvoirs et ces règles seront appliqués dans le même esprit d'équité et de justice qui a caractérisé le travail du Tribunal jusqu'à présent.

[Traduction]

Monsieur le président, c'est ce qui termine mon exposé. Je serai heureuse de répondre aux questions des membres du comité.

Le président: Merci, madame Boyer.

Le premier intervenant sera M. Peterson. Il a sept minutes.

M. Kyle Peterson (Newmarket—Aurora, Lib.): Merci, monsieur le président. J'aimerais également remercier tous les témoins de comparaître à nouveau devant nous.

Monsieur Friday, j'aimerais parler de certains cas précis. Tout d'abord, je tiens à vous remercier d'avoir expliqué ces articles techniques aux membres du comité, et d'avoir précisé comment ils visent les entrepreneurs et les intervenants du secteur privé.

L'autre jour, un entrepreneur a comparu devant nous, comme vous le savez, monsieur Garrett. Il semble que la Loi lui offre certaines protections, mais pour une raison quelconque, il est juste de dire qu'il n'a pas l'impression que ces protections sont fournies ou il se trouve manifestement dans une situation difficile. Je lui ai parlé après les événements. Vous ne serez pas surpris d'apprendre qu'avec le recul, il n'aurait probablement jamais rien dit s'il avait connu à l'avance le déroulement de l'enquête et les changements concrets que cela a causés dans sa vie.

Que pouvons-nous faire dans cette situation? Vous n'avez qu'à penser aux cas de Mme Therrien et de Mme Gualtieri, qui ont comparu devant nous. Sont-elles seulement passées à travers les mailles du filet d'une loi adéquate dans d'autres cas? Les problèmes vécus par ces personnes sont bien réels. Leur vie a changé pour toujours, et on me dit que la Loi devrait les protéger. Où est donc le problème?

M. Joe Friday: Les trois cas dont vous faites mention offrent des contrastes intéressants. Par exemple, Mme Gualtieri n'est jamais

passée dans le système de dénonciation. Elle est passée par le système de justice, qui est toujours une possibilité, pour toute personne. Dans son cas, c'est peut-être parce qu'elle n'avait pas confiance dans le système — je ne pourrais le dire —, mais je respecte sa décision à cet égard.

Ce que cela démontre en fait, c'est le degré de complexité d'un système de dénonciation. Lorsque je m'entretiens avec mes collègues dans les provinces et les territoires, ainsi que dans d'autres pays, nous avons nombre de préoccupations communes, mais aussi beaucoup de préoccupations différentes qui résultent des différents modèles de lois sur la protection des dénonciateurs. Tout dépend de la reconnaissance — du moins, de ma part, personnellement — de la difficulté de se manifester comme dénonciateur.

Ce que nous avons tenté de faire dans nos 16 propositions était de résoudre de façon significative ces difficultés. L'une d'entre elles que j'aimerais souligner et à laquelle je reviendrai sans doute souvent est l'inversion du fardeau de la preuve devant les tribunaux, qui a un genre d'effet en cascades qui fera des merveilles. Je ne veux pas exagérer, mais elle permettra des progrès très importants. Il s'agit de l'inversion du fardeau de la preuve devant les tribunaux, mais elle aura d'autres effets qui résoudront différents problèmes que ces personnes et d'autres gens pourraient avoir à présenter des dénonciations.

L'un des objectifs est, comme l'a dit Mme Boyer et comme je l'ai aussi mentionné, que les affaires portées devant les tribunaux doivent être, en vertu de la loi, expéditives et informelles. Mes délibérations doivent aussi respecter cette même exigence législative.

En ce moment, il est facile de dire que j'ai une obligation. C'est un peu plus difficile dans une démarche formelle et de plus en plus litigieuse d'assurer la rapidité et le caractère informel des délibérations. Un de nos objectifs est de réduire d'un certain degré la formalité, si possible, sans placer les dénonciateurs dans une situation encore plus précaire.

C'est un jeu d'équilibre continu qui est reflété de façon appréciable dans mes propositions, mais il existe aussi d'autres façons d'y parvenir.

M. Kyle Peterson: Nous avons apprécié vos propositions.

Je viens moi-même d'un milieu de litige, m'étant exercé dans ce domaine en Ontario. Nous sommes toujours aux prises, dans les tribunaux en Ontario, avec la difficulté de rendre les litiges moins formels, de faire en sorte que les plaideurs soient mieux capables d'accéder au système, et de rendre l'accès au système plus facile en général. Il me semble que des problèmes semblables se ressentent dans ce processus.

Mettez-vous en œuvre des procédures internes, ou bien sont-elles toutes définies par la loi?

●(0900)

M. Joe Friday: Nous avons des procédures internes. Par exemple, nous avons des mesures et des procédures d'enquête, en plus d'un manuel qui est un document évolutif dont on est actuellement en train de rédiger une nouvelle version sur le sujet même dont nous discutons en ce moment: essentiellement, un accès plus facile aux tribunaux. M. Radford et moi discutons en fait à savoir s'il y a des mesures à prendre sur le plan de la procédure, sans devoir changer la loi, pour la rendre moins formelle, tout en reconnaissant, bien sûr, que lorsque les tribunaux évaluent notre travail, nous nous faisons dire de maintenir une certaine formalité afin de protéger l'équité procédurale et la justice naturelle. Il y a donc ce compromis à faire.

Certainement, mon devoir, en tant que commissaire, est d'effectuer tous les changements possibles au moyen de politiques. Nous avons inclus certaines de nos politiques dans le dossier préparatoire que nous vous avons fourni. Il existe une liste continue de questions qui sont soulevées dans le cadre de l'application de la loi et auxquelles nous pensons pouvoir répondre en établissant des politiques plutôt que des modifications législatives, à titre d'exemple, la discrétion dont je dispose de prolonger le délai de 60 jours pour déposer une plainte. Je puis vous dire qu'à cause de cette politique, seulement deux causes ont été menées à bien cette année.

Je crois que ces procédures et ces politiques constituent des éléments essentiels de notre travail, et nous les publions. Elles ne sont pas uniquement internes; elles sont toutes publiées sur notre site Web.

M. Kyle Peterson: Nous y avons donc accès.

M. Joe Friday: Absolument, et je peux...

M. Kyle Peterson: J'allais vous demander de nous les fournir, mais si elles sont publiées sur le site Web...

M. Joe Friday: On peut trouver à l'onglet 6 du premier dossier préparatoire que j'ai fourni au comité trois de nos politiques; les trois que nous avons complétées comme suite aux consultations.

M. Kyle Peterson: Ce n'était pas exhaustif, mais la liste exhaustive est-elle rendue publique?

M. Joe Friday: Le processus continue. Ce sont les trois que nous avons actuellement, mais nous en avons d'autres qui sont en voie d'être complétées. Il s'agit d'une initiative que j'ai lancée l'an dernier.

M. Kyle Peterson: D'accord. Je vous remercie de ces renseignements.

En deux mots, au sujet de la médiation: comme avocat de droit civil, je suis tout à fait en faveur de la médiation. Évidemment, les deux parties doivent y consentir, c'est l'élément clé.

M. Joe Friday: Oui.

M. Kyle Peterson: Parfois, puisqu'on avait recours à la médiation, lorsqu'on examine les statistiques, celles-ci semblent être moins élevées. Combien de causes aboutissent en médiation ou en d'autres processus informels?

Mme Boyer pourrait peut-être en parler.

Mme Rachel Boyer: Comme je vous l'ai indiqué lors de la dernière réunion, nous avons eu sept causes depuis que la loi est entrée en vigueur. De ces causes, il n'y a pas encore eu une seule audition complète ni de décision rendue sur le mérite. Il y aura une audience en avril.

Une procédure devait avoir lieu, mais après deux jours d'audience, les parties ont demandé d'aller en médiation ou d'arriver à un accord interne. Les trois autres étaient résolues par médiation. Aussi, nous recevons souvent des parties une demande de médiation.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur McCauley, vous avez sept minutes pour poser vos questions.

M. Kelly McCauley (Edmonton-Ouest, PCC): Je vous souhaite un bon retour. Nous sommes très heureux de votre présence parmi nous.

Monsieur Friday, vous avez mentionné qu'il est difficile de se retrouver dans la loi, ce que j'accepte. Croyez-vous qu'on peut y remédier avec des amendements plutôt que de l'annuler complètement pour recommencer à zéro, comme l'a recommandé un de nos experts?

M. Joe Friday: Monsieur le président, il est peut-être question de l'importance des modifications apportées. Je pense que la loi reflète certains concepts clés importants en ce qui a trait à un régime de dénonciation, mais je pense que nous en sommes maintenant à un point où, à la lumière des nombreuses années d'expérience que nous possédons, nous pouvons effectuer certains changements. De tous ceux que j'ai soumis, certains sont assez considérables. On m'a demandé si mes propositions étaient en fait une réécriture de la loi. J'imagine que toute proposition en est une, mais je pense qu'elle peut être reconfigurée de manière à refléter certains éléments essentiels, dont l'une — je m'excuse d'y revenir, mais — est l'inversion du fardeau de la preuve.

M. Kelly McCauley: Parfait.

Lors de notre dernière réunion, vous avez mentionné certaines difficultés liées aux ressources. Pourriez-vous passer brièvement en revue les ressources dont vous disposez? Vous avez mentionné que vous aviez 30 personnes dans votre bureau.

M. Joe Friday: Il y a environ 30 personnes. La grande partie de nos ressources est concentrée sur le volet fonctionnel. Nous sommes un micro-organisme, alors, par exemple, nous n'avons pas nos propres services de gestion de l'information ou de technologie de l'information ni nos propres services de ressources humaines. Nous procurons ces services de la Commission des droits de la personne et de Travaux publics.

M. Kelly McCauley: Ne parlez pas des Services partagés.

M. Joe Friday: Comme tout autre...

M. Kelly McCauley: Certaines de vos ressources sont-elles détournées vers du travail qui devrait être effectué par d'autres personnes, et cela a-t-il des répercussions sur vos opérations?

M. Joe Friday: Je dirai que nos ressources actuelles, avec un budget d'environ 5 millions de dollars, semblent suffisantes pour nous permettre d'effectuer notre travail. Nous aurons un peu de fonds inutilisés cette année, car nous devons en mettre de côté pour des imprévus. À titre d'exemple, vous savez peut-être que nous avons présenté un rapport sur un dossier au Parlement et le ministère en question, la GRC, a cherché à le mettre de côté. Cela nous a coûté 200 000 \$ en frais juridiques. Voilà les éventualités pour lesquelles nous devons toujours avoir de l'argent en réserve.

Nous avons aussi affecté deux employés à travailler à temps plein sur les communications et les affaires parlementaires. Nous croyons que la sensibilisation et les communications jouent un rôle extrêmement important dans notre système.

Je sais que nous sommes un organisme externe responsable de prendre les décisions, mais, par exemple, sur notre site Web, nous avons produit une vidéo animée pour montrer comment fonctionne le système — pas seulement notre bureau, mais le fonctionnement de tous les aspects.

● (0905)

M. Kelly McCauley: Tous les ministères gouvernementaux possèdent probablement plus de ressources que votre propre ministère pour la protection des dénonciateurs. Les ministères ne devraient-ils pas s'en occuper eux-mêmes?

Nous avons entendu certains ministères dire qu'ils n'ont eu que deux problèmes pendant cinq ans, mais nous avons également vu des rapports qui indiquaient que la grande majorité du personnel a déclaré qu'il a trop peur de se manifester. Les autres ministères ont-ils failli à la tâche pour leur expliquer le processus, ou...?

M. Joe Friday: Je tiens à signaler, monsieur le président, que l'article 4 de la loi donne au Conseil du Trésor ou au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines l'obligation:

[d'encourager], dans les lieux de travail du secteur public, des pratiques conformes à la déontologie et un environnement favorable à la divulgation des actes répréhensibles, par la diffusion de renseignements sur la présente loi, son objet et son processus d'application

M. Kelly McCauley: Nous aborderons cette question avec eux cet après-midi.

M. Joe Friday: Oui

Je tiens à dire qu'une obligation législative spécifique est dévolue au Conseil du Trésor. J'essaie de la compléter en... Je ne parle pas au nom du Conseil du Trésor, mais je parle à son sujet pour ce qui est de son rôle...

M. Kelly McCauley: À titre d'exemple, supposons qu'une personne du ministère A soulève un problème qui est par la suite traité strictement au sein du ministère. Votre commissariat sera-t-il mis au courant? Y a-t-il moyen de faire un suivi?

Je vais me servir encore de Santé Canada comme exemple, parce que des représentants de ce ministère sont venus témoigner devant notre comité. Si un fonctionnaire divulgateur révèle un problème, êtes-vous informés afin que vous soyez au courant de la démarche entreprise?

M. Joe Friday: Non. Le problème serait signalé... La loi prévoit que l'information doit être recueillie par le Conseil du Trésor, qui est responsable du régime de divulgation interne. Je reçois une copie du rapport, comme tout le monde, mais étant donné que le régime interne ne relève pas de moi, je ne me mêle pas de ces cas-là et je préserve mon indépendance, ce qui est très important pour moi. À ce stade-là, le problème ne me concerne pas, mais il commence à me concerner lorsqu'il est révélé hors du ministère.

M. Kelly McCauley: Je vois.

Parmi les questions qui ont été soulevées se trouve celle des divulgations anonymes. Dans plusieurs pays, de telles divulgations sont possibles, mais dans d'autres pays, comme le nôtre, elles ne le sont pas. Croyez-vous que le personnel aurait davantage confiance s'il pouvait divulguer anonymement les actes répréhensibles?

M. Joe Friday: Je tiens à préciser que le rapport sur un cas d'acte répréhensible que j'ai déposé le 16 février est issu d'une divulgation anonyme. La loi qui nous régit ne dit rien au sujet des divulgations anonymes. Le Conseil du Trésor est d'avis qu'une divulgation anonyme n'est pas une divulgation protégée.

Quant à moi, je pense que, si j'obtiens de l'information fiable assez précise pour donner suite à une divulgation anonyme, c'est ce que je dois faire. Le rapport du 16 février impliquant l'Agence de la santé publique du Canada est le premier qui repose sur une divulgation anonyme. Le Conseil du Trésor et moi ne sommes pas d'accord là-dessus, mais j'accepte les divulgations anonymes externes...

M. Kelly McCauley: Je crois qu'il est important de considérer le sérieux manque de confiance des fonctionnaires quant à la protection dont ils peuvent réellement bénéficier. Nous avons vu des cas épouvantables où le gouvernement sort l'artillerie lourde pour gâcher la vie des gens. À mes yeux, l'option de l'anonymat serait certainement nécessaire.

M. Joe Friday: C'est une arme à deux tranchants. Encourager les divulgations anonymes n'est pas nécessairement conforme aux objectifs de la loi. Je pense qu'en s'efforçant d'améliorer le système pour qu'il fonctionne bien et, de ce fait, suscite la confiance des gens, on parviendrait à réduire la probabilité qu'ils aient besoin de faire des

divulgations anonymes, mais à l'heure actuelle, je ne pense pas avoir l'autorité morale de rejeter une divulgation anonyme.

M. Kelly McCauley: Oui. Je suis passablement d'accord avec vous sur ce point.

Je veux revenir à ce que M. Peterson...

• (0910)

Le président: Monsieur McCauley, je pense que nous allons devoir vous interrompre maintenant parce que je suis certain que votre question prendrait plus de temps que le nombre de secondes qu'il vous reste.

Nous allons céder la parole à M. Weir pour sept minutes. Je vous en prie.

M. Erin Weir (Regina—Lewvan, NPD): Merci beaucoup à nos témoins de se présenter de nouveau devant le Comité.

Notre comité a notamment entendu dire que le Commissariat à l'intégrité du secteur public avait comme pratique, au cours des 10 dernières années, de rejeter les plaintes pour représailles au motif où elles étaient hors de son champ de compétences, dans les cas où soit le divulgateur avait déposé un grief relatif au milieu de travail, soit il s'était adressé au Commissariat à la protection de la vie privée, soit il avait entrepris une autre démarche du genre.

Est-ce bel et bien la pratique de votre commissariat? Dans l'affirmative, comment la justifiez-vous?

M. Joe Friday: Le paragraphe 19.3(2) précise que, si un grief a été déposé, je ne peux pas statuer sur une plainte. Il m'est interdit d'intervenir dans un dossier si les représailles en question font l'objet d'un grief. Il est à ma discrétion de ne pas traiter un cas de représailles si je pense qu'un autre mécanisme conviendrait mieux.

M. Radford voudrait peut-être apporter des précisions si cela peut vous être utile.

M. Erin Weir: Il pourrait nous être utile de savoir combien de plaintes sont refusées pour cette raison.

M. Brian Radford (avocat général, Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada): Tout à fait. Nous rejetons 12 % des plaintes pour représailles au motif qu'un autre organisme est intervenu et que, par conséquent, le dossier ne relève pas de nous.

M. Joe Friday: Puis-je vous interrompre un instant pour signaler au comité que nous lui avons fourni les motifs de fermeture de dossier et les statistiques à ce sujet remis à tous les administrateurs en chef, mais nous serons très heureux de passer en revue ces statistiques aussi attentivement que vous le souhaitez.

M. Brian Radford: La majorité des plaintes pour représailles qui ne font l'objet d'aucune enquête de la part du Commissariat sont refusées parce qu'elles sont hors du secteur public. Elles concernent une entité qui n'est pas comprise dans la définition du secteur public. Dans d'autres cas, l'objet de la plainte n'est pas une mesure ayant un effet sur les conditions de travail ou d'emploi d'un fonctionnaire.

Une plainte ne relève pas non plus de notre commissariat lorsqu'une personne n'a rien divulgué, même en appliquant une définition très large du mot divulgation, comme nous le faisons. Si une personne a discuté avec son superviseur de ce qui pourrait ressembler à un acte répréhensible, nous accordons le bénéfice du doute à cette personne et nous considérons qu'elle a fait une divulgation protégée.

Cependant, dans certains cas, il est évident que la personne n'a pas fait de divulgation protégée. Elle peut avoir un motif légitime de se plaindre de certains problèmes de relations de travail, mais ce n'est pas à nous qu'elle doit s'adresser, car ces problèmes ne relèvent pas de nous. C'est le cas de la moitié des plaintes pour représailles que nous refusons de traiter.

M. Erin Weir: Comme vous le savez, la Cour d'appel fédérale a examiné cette question récemment. Elle a déterminé essentiellement que le Commissariat à l'intégrité du secteur public avait violé le droit de l'appelante à une procédure équitable et avait agi de manière incompatible avec le but de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles. Il s'agit bien entendu de la décision rendue par la Cour cette année, dans l'affaire Therrien.

Nous allons entendre le témoignage de Mme Therrien aujourd'hui, alors je voulais simplement vous donner l'occasion de réagir à ce jugement.

M. Brian Radford: Deux questions et deux problèmes étaient soulevés concernant le travail du Commissariat à l'intégrité du secteur public dans le dossier de Mme Therrien, qui vient de faire l'objet d'une décision de la Cour d'appel fédérale.

Nous avons déterminé qu'étant donné que Mme Therrien avait porté plainte devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, le paragraphe 19.3(2) de la loi s'appliquait au dossier. Nous avons accepté d'enquêter sur certaines allégations de Mme Therrien et avons refusé d'enquêter sur d'autres. L'examen judiciaire a porté sur les allégations concernant lesquelles nous avons refusé d'enquêter.

La Cour fédérale a donné raison au Commissariat à l'intégrité du secteur public, qui considérait que Mme Therrien avait porté plainte ailleurs, sur le même sujet. En revanche, la Cour d'appel fédérale a annulé la décision de la Cour fédérale en soulignant que l'employeur avait contesté la compétence de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique relativement à la plainte et que nous ne pouvions donc pas prétendre que la Commission était saisie du dossier. Nous nous conformerons aux instructions des juges et nous attendrons de voir ce qu'il adviendra de la plainte de Mme Desjardins devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique.

• (0915)

M. Joe Friday: Permettez-moi d'intervenir simplement sur ce point. Je voudrais dire que nous acceptons pleinement la décision de la Cour d'appel fédérale et que nous la respectons évidemment. Concrètement, il ressort de cette décision que nous devons mettre notre enquête en suspens jusqu'à ce qu'on ait statué sur l'admissibilité de la plainte devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique. Nous devons donc attendre que cette autre procédure soit terminée, ce qui, selon moi, soulève un problème qui nous inquiète tous, soit la longueur des délais de traitement par notre commissariat.

M. Erin Weir: Bien entendu, vous dites que vous acceptez la décision de la Cour fédérale, et je crois bien que vous n'avez pas le choix, mais j'essaie en fait de savoir si vous avez l'intention de changer votre pratique et celle de votre commissariat en réponse à cette décision.

M. Joe Friday: Oui, et je reviens encore une fois aux propositions que nous avons déposées en février. La disposition d'inversion du fardeau de la preuve permettrait à notre commissariat de faire preuve de beaucoup plus de souplesse et de beaucoup moins... Je ne voudrais pas dire que nous serions moins rigoureux, mais notre cadre

de travail serait moins rigide. J'ose espérer que, si nous fixions les paramètres de ce travail après avoir inversé le fardeau de la preuve, la Cour d'appel fédérale ne considérerait pas la totalité de l'enquête, car nous ferions une sélection au préalable pour que la personne puisse avoir accès au tribunal beaucoup plus rapidement que ce n'est le cas actuellement.

M. Erin Weir: Le Commissariat peut-il se pencher sur un dossier ayant fait l'objet d'un grief une fois que la procédure de grief est terminée?

M. Brian Radford: Oui. C'est laissé à la discrétion du commissaire, qui peut déterminer si le dossier a été adéquatement traité par l'autre organisme. Nous pouvons obtenir une copie de la décision et en discuter avec le plaignant.

La décision d'accepter une plainte est laissée à la discrétion du commissaire dans les situations de ce genre.

M. Joe Friday: C'est la raison pour laquelle nous avons mis le dossier Therrien en suspens.

Nous allons attendre la décision de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique pour déterminer s'il nous est possible de faire quelque chose de plus dans ce dossier.

Le président: Merci.

Monsieur Whalen, vous avez la parole pour sept minutes.

M. Nick Whalen (St. John's-Est, Lib.): Merci encore une fois d'être venus de nouveau rencontrer le Comité. Évidemment, les témoignages que nous avons entendus cette semaine jettent un nouvel éclairage sur l'utilité de la loi actuelle et sur les pratiques exemplaires ailleurs dans le monde.

Nous avons reçu un document très intéressant de la part de Global Watchdog. On énumère des pratiques exemplaires à l'échelle internationale. En somme, il s'agit peut-être de se demander si, au départ, les dispositions de la loi sont adéquates.

La première pratique exemplaire définit la liberté d'expression comme un droit à protéger. On viole un droit de la personne, lorsqu'on interdit à un travailleur de s'exprimer librement et de dénoncer des actes répréhensibles qu'il observe ou qu'il a des motifs raisonnables de soupçonner.

Comment les modifications que vous suggérez d'apporter à la loi protégeraient-elles la liberté d'expression des employés pour qu'ils puissent exprimer leurs inquiétudes comme bon leur semble au sujet des actes répréhensibles qui sont commis ou pour qu'ils puissent même s'informer auprès de leurs collègues afin de vérifier si leurs soupçons sont fondés et si des actes répréhensibles ont bel et bien lieu?

M. Joe Friday: À titre d'exemple, nous avons notamment proposé de simplifier les consignes au sujet des personnes auxquelles on peut s'adresser. La loi indique actuellement que l'employé peut s'adresser à son supérieur hiérarchique, à l'agent supérieur ou à moi-même.

Notre première proposition, c'est que l'employé puisse faire une divulgation à toute personne faisant partie de la chaîne de commandement, jusqu'à l'administrateur général.

M. Nick Whalen: Qu'en est-il des collègues? Des intervenants ont souligné que le véritable problème n'a rien à voir avec les personnes précises auxquelles on peut s'adresser. Vous devriez éliminer complètement ce critère.

Quant à votre idée d'élargir la définition de supérieur hiérarchique, elle va à l'encontre des pratiques exemplaires internationales.

M. Joe Friday: Il est important, selon moi, d'offrir le plus d'options possible aux dénonciateurs. Je crois aussi que le fait d'avoir accès à une personne qui a l'autorité nécessaire pour s'attaquer au problème touche la structure.

Je tiens à souligner que dans notre...

M. Nick Whalen: Pardonnez-moi, monsieur Friday. Lorsqu'une personne a de bonnes raisons de croire qu'un acte répréhensible a été commis, comment peut-elle examiner la situation en toute sécurité si elle n'a pas la possibilité de s'adresser à une personne qui n'est pas nécessairement un supérieur hiérarchique? La divulgation n'est plus protégée, et les représailles pourraient commencer si des gens se disent: « Oh, cette personne cherche des renseignements compromettants; mieux vaut lui couper cette envie tout de suite ».

La loi n'offre pas de protection pour ces situations, et aucune de vos recommandations ne règle ce problème.

• (0920)

M. Joe Friday: Je doute qu'une mesure législative puisse régler complètement ce problème.

En ce qui concerne le changement de culture, par exemple, le document que nous venons de publier au sujet de la crainte de représailles s'attarde sur certains des enjeux en question.

M. Nick Whalen: En effet. Je remarque que vous commencez à la deuxième étape, dans ce document. La prémisse qui le sous-tend, c'est que les divulgateurs éventuels disposent de trois options: ne rien faire, garder le silence ou faire une divulgation. L'analyse ne commence toutefois pas là.

Voici le point central des pratiques exemplaires internationales: c'est lorsque l'employé a de bonnes raisons de croire en l'existence de gestes répréhensibles qu'il doit commencer à explorer les options possibles, à faire des recherches et à en discuter. Et c'est à ce moment-là que des divulgations qui lui font du tort se produisent. Vos suggestions ne règlent pas ce problème.

Je passe maintenant au point suivant, à propos de la bonne foi. Au lieu de nous contenter d'éliminer la notion de bonne foi, pourrions-nous aller plus loin? Pourrions-nous élargir la divulgation protégée de sorte que, si une personne croit sincèrement qu'un acte répréhensible a été commis, cela suffira à protéger sa liberté de parole?

C'est votre troisième suggestion.

M. Joe Friday: Oui.

La question de l'élimination de l'exigence relative à la bonne foi me tient grandement à coeur.

M. Nick Whalen: En effet. Je crois que cette élimination n'est pas suffisante, qu'elle ne rejoint pas les pratiques exemplaires internationales.

M. Joe Friday: Je ne sais pas exactement comment les pratiques exemplaires internationales pourraient se refléter dans la mesure législative.

Qu'avez-vous à l'esprit, exactement: pensez-vous à la modification de la loi ou, de façon plus large, au changement de culture?

M. Nick Whalen: Nous cherchons à déterminer, aujourd'hui, si on peut utiliser la loi à l'étude ou s'il faudrait repartir de zéro. Vos propositions ne me semblent pas suffisantes pour amener la loi au niveau des pratiques exemplaires internationales. Si c'est le cas, je crois que nous devons bel et bien repartir de zéro.

Je passe maintenant à un autre aspect, celui du fardeau de la preuve.

Le représentant de l'Australie a affirmé qu'il est ridicule d'espérer prouver l'existence de représailles; c'est pratiquement impossible. Nous devrions plutôt confier aux employeurs le devoir de protéger et de soutenir les employés qui font enquête en vue de déterminer si un geste répréhensible a été commis. Il se peut qu'aucun geste répréhensible n'ait été commis, mais que l'employé soit puni simplement pour avoir vérifié les règles. Pourquoi ce problème n'est-il pas traité dans vos suggestions? Les pratiques exemplaires internationales sont claires. La protection contre les représailles ne sert à rien si elle ne s'accompagne pas d'un devoir de protéger et de soutenir les dénonciateurs.

M. Joe Friday: La loi actuelle est axée sur l'interdiction de représailles, en effet. Il s'agit à la fois d'une infraction criminelle et...

M. Nick Whalen: Voilà le noeud du problème: il faut intervenir plus tôt. Comment se fait-il qu'aucune de vos recommandations ne parle du besoin de protéger et de soutenir les gens qui signalent leurs préoccupations lorsqu'ils croient sincèrement que des gestes répréhensibles ont été commis? À noter que je ne peux pas les appeler « divulgateurs », puisque notre définition de ce terme ne va pas assez loin.

Pourquoi ne mettons-nous pas en place un devoir de protéger et de soutenir les employés, au lieu de les protéger seulement contre les représailles?

M. Joe Friday: La loi est conçue selon un modèle réactif.

M. Nick Whalen: Dois-je comprendre qu'il faudrait remplacer la loi, selon vous?

M. Joe Friday: Il faut certainement l'examiner et la modifier.

M. Nick Whalen: Je vois que vous avez proposé quelques éléments à propos de la protection de la confidentialité. Je crois que dans ce domaine, du moins, les modifications que vous proposez s'harmonisent avec les pratiques exemplaires internationales.

Pour ce qui est de protéger les dénonciateurs contre l'imposition du silence, les pratiques exemplaires internationales s'attardent vraiment à la dichotomie employeur-employé. Je ne vois rien, dans les documents, au sujet de l'intérêt public. J'aimerais savoir où se trouve la troisième personne, celle qui représente l'intérêt public. N'oublions pas qu'il est question d'organismes publics où des gestes répréhensibles ont peut-être été commis. Les règlements conclus lors d'une médiation à huis clos m'inspirent de fortes craintes. Je crois que ces dossiers doivent être traités par le tribunal et soumis à un examen public. Il y a trois grands intéressés — l'employeur, l'employé et l'intérêt public à l'égard des institutions — et je ne suis vraiment pas convaincu que le contexte d'un règlement à huis clos permet à chacun d'entre eux d'agir de façon optimale, en toute sécurité et en toute honnêteté. Ce mécanisme de médiation n'est pas approprié, selon moi. Peut-être pourriez-vous nous en parler davantage.

Le président: Monsieur Friday, il faudra revenir sur ce sujet plus tard, peut-être lorsqu'un collègue de M. Whalen interviendra ou la prochaine fois que M. Whalen aura une question pour vous. Nous devons maintenant passer à la prochaine partie de notre discussion.

M. Clarke a la parole pour cinq minutes.

• (0925)

M. Alupa Clarke (Beauport—Limoilou, PCC): Si vous souhaitez continuer, Nick, allez-y, je vous en prie.

M. Nick Whalen: Je répète ma question.

M. Joe Friday: Nous ne sommes pas touchés par les consignes de silence. Si une personne a signé une entente dans laquelle elle s'engage à ne pas divulguer les détails du litige ou des problèmes en cause, elle peut tout de même nous faire une divulgation. Vous ne pouvez pas...

M. Nick Whalen: Pardonnez-moi mais, aux fins de l'intérêt public, je voudrais connaître les détails de toutes les allégations associées aux gestes répréhensibles qui ont fait l'objet d'une médiation, sans être bloqué par d'éventuelles dispositions sur la confidentialité.

M. Joe Friday: Nous ne faisons pas de médiation pour les actes répréhensibles.

M. Nick Whalen: Désolé. Je voulais parler des représailles, qui sont elles-mêmes un geste répréhensible.

M. Joe Friday: Qui dit représailles dit relations de travail, mais qui dit relations de travail ne dit pas nécessairement représailles.

C'est comme le règlement d'un grief, par exemple...

M. Nick Whalen: Les représailles sont elles-mêmes un type particulier de geste répréhensible. Je suis porté à croire qu'elles révèlent l'existence de problèmes systémiques dans les relations qu'entretiennent les employés d'un organisme. De façon plus générale, c'est le reflet de la culture. Alors que nous tentons de mener notre examen de la loi, je trouve intéressant d'apprendre que nous n'avons pas accès aux cas les plus intéressants, ceux qui auraient pu nous donner l'exemple d'approches bien nuancées, parce que votre bureau a négocié des ententes de règlement confidentielles.

M. Joe Friday: Notre bureau ne négocie pas ces ententes. Nous n'agissons pas à titre de médiateur. En fait, nous...

M. Nick Whalen: Il me semble vous avoir entendu dire que vous agissiez bel et bien à titre de médiateur.

M. Joe Friday: Non. Nous assumons le coût du processus et nous embauchons une tierce partie neutre approuvée par les parties. C'est seulement si les parties, y compris le plaignant, l'acceptent que nous agissons à titre de médiateur ou de conciliateur dans un dossier de représailles. Dans bien des cas, le plaignant demande d'utiliser le processus confidentiel parce qu'il ne souhaite pas que...

M. Nick Whalen: À quel moment l'intérêt public a-t-il son mot à dire au sujet du processus? Vous assurez un contrôle à cet égard. Vous avez l'autorité de dire, à un certain moment: « Je suis désolé, mais ce dossier est trop important, il doit être traité par un tribunal; tout cela ne peut pas demeurer confidentiel. Ce genre de représailles va au-delà du litige. Il ne s'agit pas simplement d'un grief; si c'était seulement un grief, il n'aurait pas été soumis à mon bureau, de toute façon. L'intérêt public est en jeu. Ce n'est pas une question de relations de travail. »

M. Joe Friday: La conciliation est un mécanisme que nous acceptons, que nous proposons, auquel nous avons recours. Chaque fois que nous avons recours à la conciliation, nous produisons une analyse écrite pour évaluer si la conciliation est pertinente à ce moment particulier et si les parties sont d'accord ou non. C'est une analyse juridique.

M. Nick Whalen: Soulignons que cela ne se produit que dans un cas sur cinq, environ. Pour ce qui est des 80 % qui restent, il y a encore de nombreux cas de représailles qui ne sont pas entendus.

Monsieur Clarke, je vous remercie. Vous pouvez continuer.

Le président: Monsieur Clarke, il vous reste environ deux minutes et demie.

M. Alupa Clarke: D'accord. Merci, monsieur le président.

[Français]

Monsieur Friday, un témoin nous a laissé entendre, lundi soir ou mardi matin, que votre bureau ne donnait pas l'exemple. Selon ce témoin, vous auriez dû, de même que l'ancien commissaire, dénoncer certains actes fautifs commis dans votre bureau.

Qu'avez-vous à répondre à cela?

M. Joe Friday: Pardon?

[Traduction]

M. Alupa Clarke: Lundi soir ou mardi matin, nous avons entendu un témoin qui a dit que, selon lui, il y avait des actes répréhensibles au sein de votre commissariat, mais qu'aucun commissaire — autrement dit ni vous ni votre prédécesseure — n'avait dénoncé ce fait. Que répondriez-vous à cela?

M. Joe Friday: Parlait-il de la première commissaire et des conclusions de la vérificatrice générale à son sujet?

M. Alupa Clarke: Je ne sais pas à quoi précisément il faisait allusion, mais...

M. Joe Friday: Je crois que c'est... Oui, si c'est bien ce dont il parlait, je peux dire qu'en tant que membre du Commissariat, à l'époque, j'ai été interrogé. J'ai pleinement collaboré et j'ai fait part de toutes mes expériences et observations, positives et négatives — comme l'ont fait tous les employés du Commissariat — à ce sujet. Je tiens à souligner que la situation, en 2010, a créé énormément de division. Cela ressemblait presque à la situation postélectorale aux États-Unis. Je pense que les observations et les expériences personnelles concernant la première commissaire variaient beaucoup selon les personnes, et la vérificatrice générale a rendu une décision que nous avons acceptée. Par exemple, les deux personnes ayant fait appel à la vérificatrice générale — ce que je n'ai su qu'après que cela ait été rendu public — étaient des gens avec qui je n'avais jamais travaillé et que je n'ai encore jamais rencontrés. La situation était difficile. La première commissaire a démissionné à la suite de cette affaire.

Le président: Monsieur Clarke, il vous reste moins de 30 secondes.

M. Alupa Clarke: L'un de nos collègues, M. Ayoub, a également mentionné, cette semaine, que les dénonciateurs sont importants pour la démocratie et pour mettre au jour les actes répréhensibles dans la société. Il en va de l'intérêt public. Pourquoi n'aurions-nous pas un système qui permettrait, dès qu'un dénonciateur divulgue un acte répréhensible, de retirer le fardeau qui pèse sur ses épaules et de charger l'État d'examiner toute la question au nom de la personne?

● (0930)

M. Joe Friday: Lorsqu'un dénonciateur se manifeste — et notre loi dit clairement que le dénonciateur doit fournir le plus d'information possible —, nous prenons les choses en main dans l'intérêt public. Si le dénonciateur veut s'éclipser, il peut le faire, et beaucoup le font. Ils disent: « Voici le problème, à vous de vous en occuper. » C'est ce que je fais. Nous ne négocions jamais relativement à un acte répréhensible. Nous nous occupons de régler le problème.

M. Alupa Clarke: Très bien, merci.

[Français]

M. Joe Friday: Cela démontre l'importance de l'indépendance de mon bureau.

M. Alupa Clarke: C'est parfait.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur.

Je crois que c'est la première fois que nous avons une intervention de la part d'une secrétaire parlementaire. Madame Murray, vous disposez de cinq minutes.

Mme Joyce Murray (Vancouver Quadra, Lib.): Merci beaucoup.

Monsieur le commissaire, un témoin a dit au Comité que les mécanismes internes de dénonciation au sein des ministères devraient être supprimés, par crainte de conflits d'intérêts potentiels, de manque d'objectivité ou d'indépendance. Or, comme nous le savons, les employés utilisent le mécanisme de divulgation interne même s'ils ont la possibilité de faire plutôt appel au Commissariat. Je crois que, dans une entrevue, vous avez proposé une solution qui permettrait de maintenir le système interne en place tout en assurant plus d'indépendance dans les cas de conflits d'intérêts potentiels. Vous avez recommandé que les enquêtes indépendantes menées par une tierce partie deviennent la norme lorsque des plaintes sont déposées. Vous avez dit notamment que cela pourrait grandement démontrer l'engagement de la haute direction à régler un problème, et ce, d'une manière qui favorise l'objectivité et la neutralité. Je remarque que cela ne figure pas dans vos recommandations relatives au soutien à la dénonciation. J'aimerais que vous nous en parliez davantage et nous disiez ce que vous en pensez. Comment fonctionnerait ce processus? Cela contribuerait-il à assurer une certaine indépendance par rapport à de possibles conflits d'intérêts?

M. Joe Friday: Mes remarques portaient plus particulièrement sur les recommandations que j'avais formulées dans un rapport de cas soumis au Parlement. Il était question d'allégations de harcèlement pour lesquelles j'ai constaté qu'un sous-ministre et un haut fonctionnaire avaient essentiellement contourné les procédures existantes. C'était la nature de l'acte répréhensible. Comme mesure corrective, j'ai donc recommandé que lorsqu'une plainte de harcèlement est déposée contre un haut fonctionnaire, le ministère ne traite pas le cas à l'interne. Ces remarques concernaient un cas précis de harcèlement, pas nécessairement tous les actes répréhensibles.

En ce qui concerne les options internes et externes, je crois qu'il est important que les dénonciateurs aient le choix. Dans la version précédente de la mesure législative, les dénonciateurs étaient tenus d'épuiser toutes les options internes avant de s'adresser au Commissariat. Maintenant, ils ont le choix. L'objectif consiste alors à s'assurer que les dénonciateurs sont en mesure de faire un choix éclairé pour exercer leurs options de divulgation. Par exemple, si un dénonciateur décide de ne pas dénoncer à l'interne parce qu'il ne fait pas confiance au système interne du ministère, il a la possibilité de s'adresser à moi.

J'ai des réserves concernant le fait de limiter les options offertes aux dénonciateurs. Je soulignerai que, selon ce que je comprends du témoignage de M. Brown, il était lui aussi favorable à l'idée de maintenir le système interne pour offrir ces options. Je pense qu'il serait très utile de faire en sorte que le système interne précise clairement ce qui arrive lorsqu'une personne fait une dénonciation à l'interne et qu'il y ait une certaine cohérence dans les ministères quant à la façon de traiter les dénonciateurs. Je souligne également, dans notre document de recherche, que le fait d'avoir plusieurs options est considéré comme un élément positif.

Mme Joyce Murray: Alors, cela pourrait figurer dans la politique et la procédure plutôt que dans la loi.

M. Joe Friday: Actuellement, la loi indique à qui on peut s'adresser. Comme je l'ai dit tout à l'heure, je propose notamment d'élargir cet élément afin de donner une certaine latitude au dénonciateur, étant donné que les types de dénonciations et de personnes qui se manifestent sont très variés. Les gens veulent parfois simplement que l'on confirme leurs soupçons. Il arrive aussi que quelqu'un se présente avec 13 boîtes pleines de documents détaillés. Je pense que s'il y a davantage de latitude pour répondre aux besoins et aux intérêts des dénonciateurs, cela favorisera la dénonciation au sein de la fonction publique fédérale.

• (0935)

Mme Joyce Murray: Vous parlez donc d'un processus axé sur le dénonciateur.

M. Joe Friday: Oui, je pense qu'il faut respecter le choix du dénonciateur. Cela s'applique, par exemple, comme nous en avons parlé tout à l'heure, à la conciliation pour les victimes de représailles. Si une victime de représailles ou une personne qui dépose une plainte pour représailles prend la décision éclairée d'accepter un règlement parce que c'est la bonne chose pour elle à ce moment-là, je mets en doute ce choix, mais je le respecte.

Mme Joyce Murray: Très bien. Je...

Le président: Votre temps de parole est écoulé.

Monsieur McCauley, je crois comprendre que vous allez commencer, mais que M. Clarke va partager son temps de parole avec vous. Vous disposez de cinq minutes.

M. Kelly McCauley: Madame Murray, votre question est-elle longue? Si vous le voulez, vous pouvez prendre une minute ou deux.

Mme Joyce Murray: D'accord.

M. Joe Friday: Je suis désolé d'avoir pris autant de temps à répondre.

M. Kelly McCauley: Ce n'est pas grave. Je voulais entendre votre réponse.

Mme Joyce Murray: Eh bien, il s'agit d'un autre sujet. Je veux poser une question à propos de l'exigence relative à la bonne foi.

M. Kelly McCauley: Nous avons un autre tour et une autre heure, alors allez-y.

Mme Joyce Murray: D'autres témoins nous ont dit que l'exigence relative à la bonne foi devrait être éliminée, et vous l'avez vous-même mentionné. J'aimerais vous entendre au sujet du concept d'inversion du fardeau de la preuve relativement à la bonne foi, afin qu'il y ait présomption de bonne foi...

M. Joe Friday: Oui, sur le plan juridique.

Mme Joyce Murray: ... jusqu'à preuve du contraire, et si on démontrait le contraire, alors il y aurait une voie de sortie du processus. Cela répondrait-il à vos préoccupations?

M. Joe Friday: Si nous continuons de mettre l'accent sur un modèle axé sur le dénonciateur selon lequel si cette personne a des motifs raisonnables de croire en la véracité de ce qu'elle divulgue... Elle peut se tromper, comme cela nous arrive à tous, mais si elle a des motifs raisonnables de croire en la véracité de ce qu'elle divulgue, pour moi, cela règle la question. Je pense que cela nous éloigne du concept d'intention et de motivation.

Par exemple, si quelqu'un me dénonce parce qu'il me déteste et qu'il veut mon congédiement ou ma mort dans d'atroces souffrances, ou je ne sais quoi, il reste que s'il présente des faits prouvant que je fais des dépenses injustifiées ou que j'utilise des fonds publics à mauvais escient, le concept lié à la motivation de me causer du tort n'est pas pertinent. La seule chose qui l'est, c'est la question de savoir si j'ai utilisé ces fonds à mauvais escient. S'il y a des motifs raisonnables de croire que je l'ai fait, alors nous simplifions les choses en repoussant le concept de motivation.

Une version précédente de la loi donnait au commissaire le pouvoir de rejeter des plaintes qu'il jugeait frivoles et vexatoires. Le Parlement a ensuite remplacé cet élément par l'exigence relative à la bonne foi. Je pense que la prochaine étape consiste à éliminer complètement cette exigence et à commencer par présumer que les gens font une dénonciation sur le fondement de motifs raisonnables.

S'il était prouvé qu'une personne ne s'est pas fondée sur des motifs raisonnables, il ne s'agirait plus d'une divulgation protégée. Je crois donc que la situation se règle d'elle-même.

Mme Joyce Murray: Merci beaucoup.

Merci, monsieur McCauley.

Le président: Monsieur McCauley, il vous reste un peu plus de deux minutes.

M. Kelly McCauley: Je sais que M. Friday a un rhume, et il perd un peu la voix; nous allons lui accorder un répit.

Combien de problèmes ou de plaintes traitez-vous par année?

Mme Rachel Boyer: Par année? Nous en avons reçu sept.

M. Kelly McCauley: Expliquez-nous les délais du processus.

Mme Rachel Boyer: Nous avons reçu sept...

M. Kelly McCauley: Par année ou depuis le début?

Mme Rachel Boyer: Depuis le début.

M. Kelly McCauley: Je voulais le confirmer parce que je l'ai vu dans les notes de notre analyste. C'est donc environ une par année.

Mme Rachel Boyer: Oui, environ une par année.

M. Kelly McCauley: Trouvez-vous étrange qu'il y en ait si peu? Nous avons pourtant entendu des histoires d'horreur.

Selon vous, les gens ont-ils peur à ce point, ou les empêche-t-on de faire appel à vous?

Mme Rachel Boyer: Il est difficile pour le Tribunal de répondre à une telle question. Comme vous le savez, nous demeurons habituellement neutres à propos de ce que notre bureau reçoit. Nos membres s'occupent des cas qui leur sont confiés.

M. Kelly McCauley: Est-ce que vous vous en occupez dans un délai raisonnable?

Mme Rachel Boyer: Je crois que oui.

Nous avons des règles de procédure qui établissent le processus de divulgation. Lorsque nous recevons la demande du commissaire, nous envoyons un avis à toutes les parties dans les jours qui suivent, accompagné d'un calendrier de divulgation. François a peut-être d'autres précisions à apporter mais, dans le passé... Par souci d'équité, nous recevons souvent, d'une partie ou d'une autre, une demande pour proroger le délai de divulgation. Puisque nous fonctionnons selon le principe de l'audience publique, un consentement unanime est requis. Nous sommes parfois saisis de motions visant à proroger le délai, et je crois qu'elles ont toutes été approuvées, à une exception près.

● (0940)

M. Joe Friday: Je tiens à préciser que le Commissariat n'a jamais présenté de telles motions.

Mme Rachel Boyer: Non, c'est habituellement la partie concernée qui le fait.

M. Kelly McCauley: Je tiens à préciser que c'est le Commissariat.

Le président: Il reste très peu de temps.

M. Kelly McCauley: Je vous poserai ma question lors du prochain tour.

Merci beaucoup.

Le président: Soit dit en passant, madame Boyer, j'espère que votre rémunération n'est pas calculée au cas par cas puisque vous en avez seulement traité sept?

Mme Rachel Boyer: Non, elle ne l'est pas.

Notre bureau est assez petit, et j'assure la gestion de deux tribunaux.

Le président: Monsieur Picard, je vous remercie d'être ici parmi nous.

Je vous souhaite la bienvenue au comité.

Vous disposez de cinq minutes.

M. Michel Picard (Montarville, Lib.): Merci.

Je partagerai mon de temps de parole avec ma collègue parce que j'ai une question particulière à poser.

[Français]

J'aimerais revenir sur la question des griefs.

Selon ce que je comprends, les griefs sont gérés de façon distincte des plaintes de dénonciateurs.

J'aimerais que vous m'expliquiez ce qui pourrait se passer dans l'éventualité suivante. Admettons qu'un employeur décide de muter à un autre endroit un employé qui aurait dénoncé une situation — dans certains ministères, ce genre de mutation est plus facile — et qu'on soupçonne que ce soit une façon de punir cet employé. Disons, par exemple, qu'il travaillait à Montréal et qu'on a décidé de l'envoyer aux Territoires du Nord-Ouest, et ce, sans aucune raison. Or, aux yeux du syndicat, ou sur le plan des normes du travail, cette mutation ne semble pas être déraisonnable. Néanmoins, dans la vie de tous les jours, il est clairement démontré, ou du moins on s'en doute, qu'il s'agit d'une façon de punir quelqu'un qui a fait une dénonciation. Dans un tel cas, cela ne pourrait donc pas faire l'objet d'un grief et vous ne pourriez pas intervenir dans la situation. On ne pourrait pas démontrer que ce changement constitue une punition; on pourrait même percevoir qu'il s'agit d'une promotion.

Où vous situez-vous, dans une situation semblable? Pourriez-vous reprendre le dossier en déclarant qu'il y a là un cas de dénonciation qui mérite d'être étudié?

[Traduction]

M. Joe Friday: M. Radford répondra à votre question.

[Français]

M. Brian Radford: Oui, je peux répondre à la question, monsieur.

Quand on parle de représailles, cela inclut toute mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail d'un individu, de façon très générale. Cela peut se traduire par le fait d'exclure une personne de certaines rencontres. Ce sont alors des mesures de représailles dites subtiles. Il peut s'agir également d'une mutation. On peut aussi décider de mener, de façon douteuse, une enquête administrative interne.

La personne a absolument le droit de déposer une plainte de représailles au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada. De prime à bord, il faut vérifier que la personne a fait une divulgation protégée selon la loi, au Commissariat ou à une autre autorité. Comme je l'ai indiqué tantôt, nous faisons une interprétation libérale de ce qu'est une divulgation protégée. Nous demandons à cette personne si elle a eu des discussions avec quelqu'un au sujet d'un acte répréhensible possible — cet acte n'a pas besoin d'être fondé ou établi. Le cas échéant, nous lui demandons à qui elle a parlé. Dès qu'une personne sonne l'alerte relativement à des actes répréhensibles potentiels, elle est protégée et elle peut déposer une plainte de représailles au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, même dans le cas où cette situation aurait aussi pu faire l'objet d'un grief.

M. Michel Picard: Vous avez utilisé le mot « protégée », et c'est important. Cela rejoint ce que mon collègue a dit sur les mesures plus générales et internationales. Il doit y avoir un genre de procédure non officielle avant qu'une personne décide de faire ce qu'on appelle une dénonciation officielle.

Supposons que je consulte un collègue, que je lui fasse part de mes incertitudes et que quelqu'un ait vent de la conversation avant que j'aie eu le temps de faire ma dénonciation officielle. Je pourrais ainsi me retrouver avec une promotion sur la planète Mars, alors que ce ne serait pas ce que j'avais envisagé.

M. Brian Radford: Nous voulons que ce soit très clair: nous n'insistons pas pour qu'une personne ait suivi les démarches à l'interne. Si elle n'a pas utilisé le formulaire du ministère prévu pour les divulgations, mais que des discussions se sont tenues, nous allons accepter sa plainte. Par contre, selon la loi actuelle, il faut que la conversation ait eu lieu en présence d'un superviseur. Nous interprétons ce critère de façon large. Il peut s'agir d'une personne faisant partie de la chaîne de commandement. Il n'est pas nécessaire que ce soit le superviseur immédiat de l'individu. Le commissaire propose un élargissement de cette notion. Quoi qu'il en soit, nous optons pour une interprétation large. Une conversation ou un courriel suffisent.

• (0945)

M. Michel Picard: Merci.

[Traduction]

Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.): Je vais céder la parole à quelqu'un d'autre.

Le président: Merci beaucoup.

Pour terminer notre première série, nous allons passer à M. Weir, pour une intervention de trois minutes. Nous passerons ensuite à la deuxième série, qui commencera par des interventions de sept minutes.

M. Erin Weir: Je pense que nous avons eu d'excellentes discussions sur l'interaction entre les procédures de grief au niveau du ministère ou de l'organisme et le processus plus centralisé que vous administrez. Lorsque nous avons été interrompus, M. Radford était en train de préciser que le commissaire a le pouvoir discrétionnaire de se pencher sur un dossier ayant fait l'objet d'un

grief. Je me demande si vous pouvez informer le Comité du nombre de fois où cela s'est produit.

M. Brian Radford: Je peux vous dire que le commissaire a utilisé son pouvoir discrétionnaire dans 10 % des plaintes pour représailles que nous avons reçues au fil des ans. Dans certains de ces cas, le commissaire a déterminé qu'un autre mécanisme permettrait de traiter la plainte plus efficacement. Par exemple, la personne ayant formulé la plainte n'a pas exercé ses droits de recours, mais nous lui disons que sa plainte concerne davantage la protection de la vie privée, et nous lui proposons de faire appel au commissaire à la protection de la vie privée.

M. Erin Weir: Je parlais plutôt d'une personne ayant déjà eu recours à la procédure de grief ou fait appel au commissaire à la protection de la vie privée, et qui n'a pas été satisfaite des résultats. Elle fait donc appel au commissaire à l'intégrité du secteur public. Ma question est: combien de fois le commissaire se penche-t-il sur de tels cas?

M. Joe Friday: Je tiens à souligner que nous n'avons pas le droit d'interjeter appel. Nous ne révisons pas les décisions d'un autre organisme. Nous nous contentons de nous pencher sur la décision pour déterminer si un problème n'a pas été réglé et si nous serions habilités à prendre les mesures qui s'imposent pour le résoudre comme il se doit. Je ne peux pas vous informer ce matin du nombre de fois que cela s'est produit.

M. Erin Weir: Cela s'est déjà produit toutefois. Il y a eu des situations où une personne ayant eu recours à la procédure de grief a fait appel au commissaire, et ce dernier a accepté d'examiner le cas selon sa propre procédure.

M. Brian Radford: Oui, c'est déjà arrivé. Parmi les 10 %, il y a des plaintes qui ont été « traitées adéquatement » et d'autres qui auraient pu être « traitées plus efficacement ». Nous ne connaissons pas le nombre exact pour chacune des deux catégories.

M. Erin Weir: D'accord. Je serai intéressé de connaître ce détail.

M. Brian Radford: Nous pouvons essayer de trouver cette information.

M. Joe Friday: Compte tenu de la nature des dossiers, nous pouvons certes faire de notre mieux. Je souligne également que certaines personnes ayant formulé des plaintes pour représailles avaient retiré leur grief, faisant ainsi disparaître l'interdiction à laquelle nous étions exposés. Nous devons respecter les choix des gens. Par conséquent, si une personne décide de déposer un grief au lieu de faire appel à moi, c'est son droit, et je le respecte. En revanche, si une personne a présenté un grief et décide de le retirer pour obtenir plutôt mon aide, je respecte aussi cette décision, tant qu'elle est conforme à la loi. Une telle situation s'est seulement produite une ou deux fois.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons commencer le deuxième tour, où chaque intervenant disposera de sept minutes.

Madame Ratansi.

Mme Yasmin Ratansi: Je vous remercie tous d'être ici parmi nous et d'avoir accepté de subir un interrogatoire pendant une heure.

Vous avez dû lire les bleus des deux derniers jours sur nos deux réunions. Au cours des deux derniers jours, on a couramment répété que la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles protégeait le processus de divulgation plutôt que les dénonciateurs. On nous a même dit que la loi constitue davantage un bouclier en papier qu'un bouclier en métal.

Un dénonciateur est venu nous parler de son expérience. Je suis sûre que vous avez entendu parler de M. Garrett. Il n'a pas reçu suffisamment d'information sur la présence d'amiante quand on a retenu ses services. Malgré ses tentatives de protéger le public contre l'exposition à l'amiante, et même si ses propres employés ont été exposés à cette substance, on lui a fait passer un mauvais quart d'heure, et on ne lui a offert aucune protection.

Vous étiez sous-commissaire lorsqu'il s'est adressé au Commissariat pour la première fois. Plus tard, il a fait appel à vous en tant que commissaire à l'intégrité du secteur public. Pouvez-vous expliquer pourquoi on harcèle un dénonciateur qui tente de protéger les intérêts de la population?

M. Joe Friday: Je vais faire de mon mieux.

Ce n'est pas moi qui ait pris la décision concernant le dossier de M. Garrett. Je comprends parfaitement qu'il ait dû endurer une situation pénible, situation qui, à ma connaissance, comporte de multiples facettes. Il y avait des problèmes contractuels et des préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail, qui relèvent du Code canadien du travail, du droit provincial, ainsi que de la loi sur les accidents du travail de la Colombie-Britannique.

D'après ce que m'ont dit les personnes ayant travaillé directement sur le dossier quand il était entre les mains du commissaire précédent, et d'après ce que j'ai pu moi-même constater, M. Garrett a utilisé divers recours pour résoudre les problèmes avec lesquels il était aux prises, y compris la divulgation de la situation au Commissariat.

Nous avons analysé la situation, mené une enquête et conclu que l'allégation d'actes répréhensibles n'était pas fondée. Les conclusions de cette enquête concordaient avec celles de la Commission de la santé et de la sécurité au travail de la Colombie-Britannique, ainsi qu'avec celles d'une enquête menée en vertu du Code canadien du travail.

Ces enjeux ont été examinés par d'autres organismes, et nous nous sommes fondés en partie sur leurs conclusions pour notre enquête.

• (0950)

Mme Yasmin Ratansi: Je ne cherche pas à faire office de procureure. J'essaie simplement de comprendre la situation. Il est question ici d'un dénonciateur qui prétend que des renseignements très importants lui ont été cachés — on ne l'avait pas informé de la présence d'amiante — et que, s'il avait été au courant de ce fait, il n'aurait jamais accepté le contrat.

Nous parlons ici d'un Canadien ordinaire qui tente de faire un travail. Il décroche un contrat, puis on lui dit que telle et telle loi s'applique. Le pauvre homme n'a aucune idée de ce qu'il doit faire, et maintenant le ministère de la Justice veut sa peau.

Comment pouvons-nous nous assurer que cette culture d'intimidation... L'un des dénonciateurs a affirmé qu'on sortait la massue pour écraser les petites gens. J'ai trouvé cette remarque fort intéressante. Dans l'intérêt public, je souhaite m'assurer que les citoyens savent qu'ils peuvent signaler des actes répréhensibles sans être persécutés. Comment pouvons-nous le faire?

M. Joe Friday: Je vous assure que c'est ceci mon objectif et mon rôle à titre de commissaire. Il s'agit d'un défi de taille, que nous tentons de relever au moyen d'une mesure législative, d'un changement culturel plus profond, d'une intensification des communications, d'un flot croissant d'information, d'une sensibilisation accrue, d'une formation sur la sensibilité ou d'une modification de la culture organisationnelle. Cependant, nous avons abordé cet enjeu pas plus tard que cette semaine dans notre document de recherche.

Veiller à ce que la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles soit la plus ciblée possible contribuera grandement à l'atteinte de cet objectif. Or, le problème avec lequel nous sommes aux prises est plutôt de nature organisationnelle ou culturelle, bien que la loi y joue un rôle important.

Mme Yasmin Ratansi: Une autre dénonciatrice nous a dit qu'un bâillon lui avait été imposé. Qui a pris cette décision?

M. Brian Radford: On ne nous a pas imposé de bâillon. Alors, si le sous-ministre d'un ministère se penche actuellement sur un dossier non clos...

Mme Yasmin Ratansi: Pourquoi est-elle assujettie à une ordonnance imposant le secret, et pas vous?

Elle est dénonciatrice et s'est fait dire qu'elle devait se taire. Par conséquent, elle a comparu devant notre comité. Elle n'était pas censée déclarer quoi que ce soit.

M. Joe Friday: Elle pourrait faire appel à nous.

Mme Yasmin Ratansi: Je crois qu'elle l'a fait, mais c'était peut-être auprès de votre prédécesseur.

M. Joe Friday: Elle ne nous a jamais consultés.

Mme Yasmin Ratansi: Jamais?

M. Joe Friday: Non, elle a choisi les instances judiciaires au lieu.

Je ne crois pas que notre bureau existait lorsque Mme Gualtieri a...

M. Brian Radford: Non.

Mme Yasmin Ratansi: D'accord.

Passons à la prochaine étape alors. Il a été suggéré d'éduquer le public pour faire savoir aux personnes qui sont témoins d'un méfait qu'elles doivent pouvoir en parler.

M. Joe Friday: Absolument.

Mme Yasmin Ratansi: Comment fait-on cela? Avez-vous amorcé un processus d'éducation?

M. Joe Friday: Oui, mon bureau l'a fait. Je ne veux pas paraître trop sur la défensive, mais mon bureau est un microorganisme qui compte 30 employés, dont trois à temps plein sont affectés à l'éducation ainsi qu'aux relations parlementaires pour tenter de communiquer ces messages.

J'ai mentionné la vidéo, par exemple, et que le Conseil du Trésor est tenu par la loi de communiquer l'information et de créer un climat plus positif. Je serais donc intéressé à entendre le témoignage de cet après-midi. Toutefois, nous avons fourni, à l'onglet 3 de la documentation fournie à l'origine au comité, une liste des activités auxquelles nous nous consacrons à l'heure actuelle.

C'est quelque chose que nous faisons constamment. Je crois que si vous consultez, par exemple, le rapport de l'OCDE sur la dénonciation qui décrit notamment le système du Canada, on y souligne que le Canada a l'une des meilleures pratiques globales en matière de communication. La communication n'est pas une activité ponctuelle; c'est un défi quotidien pour nous.

Les gens n'ont pas envie de se lever le matin et de penser, première chose « où est donc le commissaire à la dénonciation? » Nous utilisons plutôt l'analogie du service d'incendie. Si une personne voit quelque chose qui n'est pas correct, elle devrait automatiquement savoir qui appeler: nous, ou son supérieur, qui lui est au courant du régime.

• (0955)

Le président: Merci beaucoup.

[Français]

M. Joe Friday: C'est un défi permanent pour nous.

[Traduction]

Le président: Monsieur McCauley, vous disposez de sept minutes, si vous le voulez bien.

M. Kelly McCauley: Monsieur Friday, je vais revenir à vous pour quelques questions complémentaires concernant votre échange avec M. Peterson au sujet des entrepreneurs.

Je me demande — et cela relève peut-être davantage de l'opinion — quel est le meilleur moyen de protéger les entrepreneurs. De toute évidence, le gouvernement est le plus important client au pays pour pas mal tout, pas nécessairement la question dont parlait Mme Ratansi, mais incluant cet aspect. Comment protéger les dénonciateurs? Comment protéger également leur personnel, non seulement d'un problème de sécurité lié à l'amiante, mais aussi des mauvaises pratiques du gouvernement? Comment empêcher que leur entreprise ne se retrouve sur la liste noire lorsque viendra le temps d'impartir d'autres travaux? Il a été suggéré de faire appel, peut-être, à l'ombudsman de l'approvisionnement, mais j'aimerais connaître votre opinion sur la façon de protéger adéquatement à l'extérieur de la fonction publique également.

M. Joe Friday: J'allais justement mentionner l'existence d'un ombudsman de l'approvisionnement.

Je ne peux me prononcer au nom de ce bureau, mais à ce que je sache, il a été précisément créé pour ajouter une mesure de protection et régler plus rapidement les différends, les conflits, les questions et les problèmes en matière d'approvisionnement.

M. Kelly McCauley: J'ai lu le rapport. Il ne parle presque pas de la dénonciation, si tant est qu'il la mentionne.

M. Joe Friday: Je crois que les dispositions de la loi relativement aux entrepreneurs sont probablement méconnues même chez les entrepreneurs. Cela nous ramène à la question de la communication et de l'éducation en continu. D'après ce que je constate, l'existence de ces dispositions dans la loi n'a pas été soulevée par les autres témoins. Voilà pourquoi je tenais à les mentionner dans ma déclaration préliminaire ce matin.

La loi aborde de nombreux points importants, dont la protection des entrepreneurs. En vertu du système actuel, l'entrepreneur doit avoir recours au système de justice pénale pour faire redresser une situation.

M. Kelly McCauley: Je ne pense pas uniquement à l'entrepreneur, mais aussi aux gens qui travaillent pour lui, qu'il s'agisse d'exposer du gaspillage, de la corruption ou je ne sais quoi de la part de l'entrepreneur ou du gouvernement lui-même.

M. Joe Friday: Cela fait aussi...

M. Kelly McCauley: J'aimerais avoir des suggestions et des réflexions à savoir comment nous pourrions incorporer cela, car de toute évidence, nous aurons des modifications majeures.

M. Joe Friday: La loi actuellement en vigueur permet à tout membre du public, pas seulement aux fonctionnaires, de dénoncer un méfait, ce qui je crois est une partie intéressante et vraiment importante de la loi. Par exemple, tout membre de l'entreprise, tout employé, peut présenter une allégation de méfait.

M. Kelly McCauley: Je suis juste préoccupé parce que, je le répète, nous avons vu le gouvernement s'en prendre à des gens et

détruire leur vie et leur entreprise. Je cherche une opinion et je ne porte pas de jugement. Comment protéger ces gens et faire en sorte que le gouvernement continue de faire affaire avec l'entreprise sans tenter de la détruire pour avoir exposé un méfait?

M. Joe Friday: Une possibilité qui me vient à l'esprit alors que nous discutons de cette question...

M. Kelly McCauley: La raison pour laquelle je soulève ceci, c'est que tout entrepreneur qui regarde les présentes délibérations par l'entremise de CPAC et qui constate à quel point le gouvernement a détruit des vies se dira sans doute que jamais de la vie il...

M. Joe Friday: En vertu du système actuel, un entrepreneur n'aurait pas accès au tribunal pour des représailles. Peut-être que l'accès au tribunal serait un moyen de remédier au problème.

M. Kelly McCauley: D'accord.

M. Joe Friday: Parlant de l'accès au tribunal et des questions connexes, lorsque nous avons réalisé nos groupes de discussion, dont nous vous avons communiqué les résultats, une chose qui est ressortie clairement est que lorsque la personne constate, après l'enquête, que nous l'amétons devant un tribunal, avec toutes les formalités que cela comporte, même si nous faisons tous les efforts pour garder les choses aussi informelles que possible et accélérer les procédures autant que possible, le fait demeure qu'un processus juridictionnel peut être très intimidant. Cela nous a été mentionné directement dans les rétroactions.

• (1000)

M. Kelly McCauley: Je peux imaginer.

M. Joe Friday: En ce qui a trait au tribunal, il est merveilleux que nous ayons un organisme juridictionnel pour traiter de questions aussi importantes que des représailles. Toutefois, de mon point de vue, et cela rejoint ma disposition relative à l'inversion du fardeau de la preuve, comment simplifie-t-on le processus initial, soit l'intervention de mon bureau, de sorte que les gens aient plus facilement, voire directement accès au tribunal?

J'estime qu'il s'agit là d'une question qui mérite d'être discutée...

M. Kelly McCauley: D'accord.

M. Joe Friday: ... car des gens exceptionnels au tribunal n'attendent qu'un dossier.

M. Kelly McCauley: Merci.

Si nous poursuivons à propos de l'ombudsman de l'approvisionnement, communiquez-vous avec ce bureau, ou celui-ci sollicite-t-il vos conseils ou vos instructions en disant qu'il faut communiquer tel ou tel renseignement au public, ou fonctionnez-vous tous les deux de manière indépendante?

M. Joe Friday: En tant qu'agent indépendant du Parlement, je n'ai pas de responsabilités communes avec qui que ce soit. Par exemple, j'ai observé de l'extérieur l'initiative de l'ombudsman de l'approvisionnement précédent visant à réaliser une vérification interne. Si quelqu'un communique avec nous ou divulgue des renseignements et que, selon nous, cela relève davantage de l'ombudsman de l'approvisionnement, nous lui communiquons par écrit notre décision de traiter ou non de son cas.

De nombreux problèmes liés aux marchés publics peuvent être analysés au regard de la loi, notamment les cas de mauvaise gestion, par exemple, ou d'abus des fonds publics ou de violation de la loi ou de violation grave d'un code d'éthique.

M. Kelly McCauley: Bien.

Le président: Vous avez encore une minute.

M. Kelly McCauley: J'aimerais simplement vérifier rapidement combien d'enquêteurs compte votre bureau. Sont-ils des sous-traitants?

M. Joe Friday: Nous pouvons avoir recours à la sous-traitance, et je serai très franc en disant que notre expérience...

M. Kelly McCauley: Combien en avez-vous et quelle formation reçoivent-ils?

M. Joe Friday: Je ferai part volontiers de la description de poste au comité, si vous le souhaitez. Pour être embauchés, tous nos enquêteurs sont tenus de posséder une expérience récente considérable en matière d'enquête administrative.

À compter de lundi la semaine prochaine, nous aurons huit enquêteurs au sein de l'équipe, si je ne m'abuse, peut-être neuf.

M. Kelly McCauley: Des sources externes me disent qu'ils sont tenus en très haute estime. Quel processus de formation subissent-ils une fois qu'ils font partie de votre équipe?

Le président: Nous disposons de peu de temps, alors peut-être de la description de poste suffirait. Si vous pouviez approuver cela, vous pourriez la remettre au greffier pour qu'elle soit distribuée au comité.

M. Joe Friday: Certainement.

Les enquêteurs nous parviennent déjà formés et nous tentons de maintenir ce niveau de formation. Par exemple, il y a deux jours, nous avons eu une journée de formation sur les conversations difficiles et la façon de traiter avec les personnes difficiles.

M. Kelly McCauley: Voilà la réponse que je cherchais. Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Weir, vous disposez de sept minutes, si vous le voulez bien.

M. Erin Weir: J'aimerais revenir à l'affaire Sylvie Therrien. J'ai parlé plus tôt du jugement accablant de la Cour d'appel fédérale, mais je tiens aussi à aborder l'état actuel de l'affaire. Je crois comprendre que la commission des relations de travail n'a pas encore décidé si elle a compétence pour examiner l'affaire. Comme je pense que vous l'avez dit, votre bureau a adopté la position selon laquelle vous ne pouvez pas traiter l'affaire parce qu'elle est déjà engagée dans un autre processus. Il semble que Mme Therrien a vraiment été laissée dans l'incertitude et je me demande comment régler cette situation.

M. Joe Friday: M. Radford pourrait avoir quelque chose à dire.

Je veux mentionner, avant que mon avocat général fasse ses remarques, que cette affaire met généralement en évidence — et je reviendrai à mes observations préliminaires, mes antécédents et ma formation professionnelle — l'un des plus gros défauts de tout processus juridictionnel, c'est-à-dire le temps, les arriérés, l'argent et les coûts financiers et psychologiques.

M. Brian Radford: Puisque la Cour d'appel fédérale a annulé la décision de l'ancien commissaire rejetant certaines des allégations, nous sommes actuellement saisis de toutes les allégations de Mme Therrien.

L'enquête sur certaines allégations et l'analyse des autres allégations sont en suspens jusqu'à ce que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique statue les questions de Mme Therrien.

M. Erin Weir: Selon vous, Mme Therrien a-t-elle procédé de la bonne façon en déposant une plainte à la commission des relations

de travail ou aurait-elle dû agir autrement, comme déposer une plainte à votre commissariat?

● (1005)

M. Brian Radford: Je suis désolé. Je ne peux commenter ce sujet. Nous examinerons l'affaire.

M. Joe Friday: Je pense que les options de Mme Therrien n'ont pas été limitées par sa méthode de divulgation. Ce sont les processus qui varient selon les options, si je peux me permettre d'être aussi vague.

M. Erin Weir: Je comprends votre situation et je comprends que vous n'êtes peut-être pas dans une position pour donner des conseils, mais votre réponse soulève une question plus générale. Compte tenu de l'existence de tous les différents processus et moyens, un organisme devrait-il être établi pour donner aux divulgateurs de véritables conseils sur les étapes à suivre?

M. Joe Friday: Nous faisons tout notre possible pendant le processus initial d'analyse des cas pour avoir des conversations avec les gens qui demandent de l'information sur leurs options afin de pouvoir prendre des décisions éclairées. C'est très important pour nous à l'échelle de l'apport et de l'analyse des cas.

De plus, je tiens à souligner que nous avons été placés dans un environnement déjà très bondé lorsque le commissariat a été créé et nous fonctionnons dans cet environnement. Nous voulons gérer et éviter le risque d'avoir plus d'un processus portant sur la même affaire en même temps, dans l'optique de la duplication des ressources, de la multiplication du temps et des efforts du plaignant ainsi que de la possibilité d'obtenir des résultats contradictoires. Ici, la discrétion d'agir et certaines des interdictions d'agir ou de ne pas agir représentent une tentative de réduction de l'achalandage de l'environnement.

Pour répondre à votre question, en l'absence d'un organisme officiel, nous essayons de notre mieux de fournir les renseignements nécessaires, ce qui représente un aspect de la formation sur la communication que je viens de mentionner.

De plus, il y a des entités externes qui sont très actives dans d'autres pays, comme l'organisme Public Concern at Work au Royaume-Uni, qui est toujours mentionné dans les discussions sur la dénonciation. Public Concern at Work est un organisme de bienfaisance enregistré et non un organisme gouvernemental.

M. Erin Weir: En effet.

M. Joe Friday: Je connais des organisations non gouvernementales auxquelles des divulgateurs demandent aussi de l'information.

M. Erin Weir: Lors de notre dernière réunion, Duff Conacher de Démocratie en surveillance a suggéré un genre d'organisme pour fournir des conseils sur les processus à suivre, particulièrement pour les gens dans le secteur privé qui, comme vous le reconnaissez, ne sont peut-être même pas au courant de certaines des dispositions du projet de loi fédéral.

M. Joe Friday: Le projet de loi ne prétend pas établir un régime de dénonciation dans le secteur privé. Dans certains cas, il étend toutefois la protection au secteur privé.

M. Erin Weir: Oui, mais pensez-vous que la proposition de Démocratie en surveillance représente un bon moyen d'essayer d'étendre la protection des divulgateurs contre les représailles au secteur privé?

M. Joe Friday: Je sais que les syndicats fédéraux appuient leurs membres très activement, certains plus que d'autres, mais je pense que cela représente une occasion pour les syndicats. Je peux nommer l'Association canadienne des agents financiers, qui, à mon avis, a éduqué et appuyé ses membres de façon exemplaire relativement à notre régime. En réalité, l'avocat général de l'Association canadienne des agents financiers a témoigné devant le comité.

Je pense donc que le rôle des syndicats fédéraux est important et que le rôle des organisations non gouvernementales dans la société civile est très important à cet égard.

En tant qu'organisme d'enquête décisionnel, indépendant, neutre et objectif, nous pourrions ne pas être perçus comme le meilleur fournisseur de conseils. Je fais donc la distinction entre les conseils et les renseignements. Selon moi, cette distinction est extrêmement importante. Nous fournissons des renseignements quotidiennement.

M. Erin Weir: Je suis certainement d'accord avec vous au sujet de l'importance du rôle des syndicats et des organisations non gouvernementales, mais y a-t-il un besoin pour un organisme gouvernemental qui fournit ce type de conseils?

M. Joe Friday: Je pourrais encore faire la distinction entre les conseils et les renseignements. De toute évidence, conformément à l'article 4 de la loi, le Conseil du Trésor a l'obligation d'origine législative de créer un environnement dans lequel il est possible de dénoncer des actes et de divulguer des renseignements. Cela signifie qu'une possibilité importante est déjà traitée dans la loi.

Le rôle de l'employeur dans la fonction publique fédérale est incroyablement important. Je sais que je ne fais que dire une évidence, mais je pense qu'il est important que tous les fonctionnaires voient l'employeur appuyer la dénonciation. C'est une chose de voir le commissariat ou même le tribunal jouer ce rôle, mais je pense qu'il faut considérer que l'employeur appuie activement la dénonciation pour faire progresser le changement culturel dont nous parlons.

• (1010)

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Peterson, vous avez sept minutes.

M. Kyle Peterson: Merci, monsieur le président.

J'aimerais revenir un peu au thème ici. Je pense peut-être vouloir parler des premiers principes et de l'objet de la loi. Selon moi, la loi est dans l'intérêt du public. Nous pouvons sans doute tous en convenir.

M. Joe Friday: Je suis d'accord avec vous.

M. Kyle Peterson: En quelque sorte, nous déléguons presque des employés pour nous aider à trouver tout acte répréhensible dans le secteur public, soit la fonction publique. Cependant, nous semblons leur donner le pouvoir de dénoncer des actes sans leur donner les bonnes protections dont ils pourraient avoir besoin pour faire leur travail. Je crois que tout le monde a mis le doigt sur le problème. Je pense que le rôle fondamental de la loi devrait être de protéger le divulgateur et le dénonciateur, et pas nécessairement d'obtenir les renseignements fournis. Je crois que c'est même un défaut dans le titre de la loi. Vous pouvez retourner aussi loin que le titre. Il protège la divulgation et non le divulgateur. En principe, je pense que c'est inacceptable.

Je pense que tous mes collègues du comité conviennent que le divulgateur a besoin de la plus grande protection. La loi semble comporter une lacune, qu'elle relève de la loi, des processus découlant de la loi ou de toute autre raison. Je crois que même tous

les témoins ici conviennent que ces lacunes sont inacceptables. Nous cherchons tous à trouver un moyen de les combler et à améliorer la loi.

Si l'on garde ces premiers principes en tête...

Je suis désolé. Voulez-vous dire quelque chose?

M. Joe Friday: Je voulais simplement dire que je suis entièrement d'accord avec lui. La protection contre les représailles est à la base d'un régime de dénonciation. De toute évidence, nous voulons que les gens divulguent les actes répréhensibles et — comme je l'ai fait pendant les deux dernières semaines — nous avons publié deux rapports de cas sur des actes répréhensibles mal fondés et ceux-ci ont fait l'objet de beaucoup de discussion et de couverture. Il s'agit d'un aspect très important de la normalisation de la dénonciation. Cependant, je conviens entièrement que le divulgateur est au centre d'un régime de dénonciation.

M. Kyle Peterson: Franchement, nous voulons que les divulgateurs communiquent avec nous parce que, selon moi, ils rendent service au Canada lorsqu'ils révèlent des actes répréhensibles et ils devraient avoir amplement l'occasion de le faire. On peut remonter à la prestation de base des frais juridiques. Je pense que toute personne qui a déjà pratiqué le droit dans cette province sait qu'une première rencontre avec un avocat compétent coûte 1 500 \$.

M. Joe Friday: Vous constaterez que j'ai proposé non seulement de fournir plus de conseils juridiques initiaux, mais aussi de donner au tribunal la capacité précise d'octroyer des frais juridiques. C'est nécessaire, mais ce n'est pas inclus dans la loi. À la base, je dirai que mes recommandations sont axées sur le régime de protection contre les représailles, soit du renversement du fardeau de la preuve aux frais juridiques en passant par les recours provisoires, ce qui représente, à mon avis, une proposition extrêmement importante de notre part.

M. Kyle Peterson: Oui, et je crois que la Loi reconnaît visiblement que les représailles représentent un obstacle important qui empêche les gens de faire des divulgations.

J'aimerais également souligner que le processus lui-même pourrait représenter un obstacle aux divulgateurs. Encore une fois, je reviens à la question que se pose tout divulgateur, à savoir « Pourquoi devrais-je faire cela? » Si j'étais un divulgateur, je devrais me poser cette question. J'ai une famille à nourrir. J'ai un bon emploi. J'aime mon emploi et mes collègues. Tous ces éléments seront probablement à risque si je fais des divulgations, même si je ne fais l'objet d'aucune représailles. En effet, les divulgateurs sont étiquetés et on les juge différemment.

Ensuite, je pense que le divulgateur doit s'assujettir à un processus onéreux sur le plan procédural. En effet, une personne a besoin de conseils juridiques pour déterminer où aller, à qui parler ou à qui formuler des plaintes dans ce système. Le divulgateur se demande donc s'il devrait s'adresser au syndicat ou au responsable en matière de harcèlement. Il peut aussi se demander s'il doit s'adresser à un intervenant à l'interne. Devrait-il communiquer avec le Commissariat, monsieur Friday? Que se passera-t-il s'il fait cela? Quelles sont les conséquences? Cette analyse doit être effectuée, honnêtement, sans les compétences nécessaires pour la mener, car personne ne comprend nécessairement toutes les conséquences liées à ces grosses décisions.

Je comprends qu'il faut traiter le problème des représailles, mais comment pouvons-nous faciliter les choses à une personne qui est témoin d'actes répréhensibles, afin qu'elle ne craigne pas de faire des divulgations? Comment lui faire comprendre qu'elle ne fait rien de mal et que cela devrait naturellement faire partie de son emploi, et que nous sommes reconnaissants qu'elle dénonce le problème? Comment pouvons-nous en arriver là?

•(1015)

M. Joe Friday: Je ne veux pas que vous pensiez que j'essaie d'éviter la question, mais cela revient au problème d'un changement de culture à plus grande échelle. Je peux souligner quelques recommandations contenues dans le document de recherche que nous venons de publier, car je les appuie. Ces recommandations visent à modifier certains styles de leadership et de communication, et à définir la loyauté d'une autre façon. Le préambule de notre Loi énonce expressément que cette Loi tente d'équilibrer le droit à la liberté d'expression tel que protégé par la Constitution avec le devoir de loyauté envers l'employeur, comme l'a exprimé la Cour suprême dans plusieurs affaires.

Le système actuellement en place non seulement pour la divulgation, mais également pour tous les types de différends ou de conflits — et je le sais en raison de mon service de solution de rechange au règlement de conflits — s'intègre dans un système officiel. Toutefois, plus un système est officiel et plus ses processus sont longs et dispendieux, plus il est caractérisé par une tendance aux litiges.

Ce qui est peut-être tristement ironique dans le fait de devenir bien connu, ou mieux connu, par l'entremise des 13 rapports de cas que nous avons publiés, c'est que les gens se rendent compte qu'ils ont peut-être des moyens d'exercer des pressions. En effet, des gens sont congédiés. Des personnes démissionnent pendant des enquêtes à des niveaux élevés. Cela semble avoir poussé les gens à faire appel à un avocat plus tôt dans le processus, ce qui est compréhensible, mais ce qui ne facilite pas nécessairement l'accès au système judiciaire, dont nous faisons certainement partie.

En ce qui concerne précisément les représailles, et comme dans mon...

Le président: Veuillez être bref.

M. Joe Friday: D'accord. La question d'un accès élargi et plus direct au tribunal fait actuellement l'objet d'une discussion intense et intentionnelle, au sein du Commissariat, et fera l'objet d'un examen pendant un processus d'enquête simplifié. Comment pouvons-nous satisfaire à l'exigence de mener une enquête sans que le tribunal nous dise que nous n'avons pas suffisamment approfondi les choses et que nous devons recommencer? Comment pouvons-nous mettre en oeuvre notre Loi pour qu'elle nous permette de faire un triage et de laisser ensuite les événements suivre leur cours plutôt que de mener une enquête complète et de tenir une audience complète devant un tribunal? On devrait parler beaucoup plus des façons d'accélérer le processus de notre Commissariat ou de faciliter un accès plus direct au tribunal, et cela découle directement de ma proposition visant à créer une inversion du fardeau de la preuve.

Le président: Merci.

Monsieur Clarke.

[Français]

M. Alupa Clarke: Merci, monsieur le président.

Je vais tenter d'exprimer une réflexion; nous verrons comment cela ira. Je vais parler le plus lentement possible pour vous, monsieur Friday, même si mes propos s'adressent à tous.

Cette semaine, nous avons entendu plusieurs témoins parler de la faiblesse de la loi. Ils ont dit que notre loi était moins bonne que celle de la Zambie, je crois, ou peut-être était-ce un autre pays africain. En fait, à mon avis, nous ne pouvons pas nécessairement établir de comparaison avec les lois d'autres pays, parce qu'il y a une culture politique et un système politique propres à chacun.

M. Joe Friday: Je suis tout à fait d'accord.

M. Alupa Clarke: Il faut dire que les analyses que nous faisons actuellement en vue de déceler les faiblesses et les problèmes relèvent de la microanalyse. Depuis le début des travaux du Comité, nous étudions vraiment les détails du projet de loi et des processus internes. Or je me demande si le problème n'est pas plus global.

De fait, au Canada, c'est comme si on hésitait entre la façon de procéder aux États-Unis et la façon de procéder en Angleterre. Je vais préciser ce que je veux dire. Aux États-Unis, la responsabilité des décisions politiques prises au sein de la bureaucratie passe par la responsabilité bureaucratique dans la fonction publique, alors que, selon la tradition britannique, elle passe par la responsabilité ministérielle.

On constate certainement que la responsabilité ministérielle, dans sa finalité la plus extrême, c'est-à-dire la démission d'un ministre, n'existe pratiquement plus au Canada. Aucun politicien n'a le courage nécessaire de démissionner. Nous pourrions en parler longuement.

C'est comme si nous avions voulu, en 2007, pour nous conformer à ce qui se faisait ailleurs dans le monde, créer une loi qui, en quelque sorte, ne s'accorde pas de manière adéquate avec notre système politique inspiré du système de Westminster.

Mon collègue a parlé du processus interne. Ainsi, si un fonctionnaire est témoin d'un acte fautif, il va le dire à l'agent supérieur chargé de prendre connaissance des divulgations au sein du ministère. Cet agent supérieur doit en informer non pas le public ni le commissaire, mais le sous-ministre du ministère en question. Ce sous-ministre va peut-être en informer le ministre — sûrement pas —, ou peut-être en informer le Conseil du Trésor, qui est censé être en haut de la chaîne de décision. Cela découle de notre système parlementaire de responsabilité ministérielle.

C'est un peu ce qu'on observe du côté du système de paie Phénix: aucun employé qui a été témoin d'actes fautifs commis à l'endroit de Phénix ne va aller le dire à l'agent supérieur du ministère des Services publics et de l'Approvisionnement pour qu'il aille ensuite dire cela à Mme Lemay. Mme Lemay, c'est elle qui gère la crise en ce moment. Sa ministre lui a demandé de régler cela le plus vite possible, en lui affirmant qu'elle-même ne démissionnerait pas à cause de cela. Or, à une certaine époque, il y a longtemps que la ministre aurait démissionné, ne serait-ce que par honneur.

Ne pensez-vous pas que, plutôt que de rapporter les actes fautifs au Conseil du Trésor ou au sous-ministre, les agents supérieurs devraient vous les rapporter directement? Ce serait là un moyen d'établir un vrai système de responsabilité bureaucratique.

•(1020)

[Traduction]

Le président: Malheureusement, le préambule de votre question vous a pris quelque quatre minutes et demie...

M. Alupa Clarke: Oui ou non?

Le président: ...alors il vous reste moins de 30 secondes.

[Français]

M. Joe Friday: Nous parlons ici de l'indépendance d'une agence externe face à un processus à l'interne. Il m'est difficile, en tant que commissaire indépendant, de gérer un régime interne.

[Traduction]

Mais je comprends que le risque de conflit d'intérêts peut être problématique. Comme je le dis souvent, s'il y a un travail que je ne voudrais pas faire, c'est bien celui d'agent supérieur au sein d'un ministère.

M. Alupa Clarke: Mais...

M. Joe Friday: Les gens s'adressent à vous, et vous faites partie intégrante du système.

Le président: Malheureusement, nous...

M. Alupa Clarke: Je veux seulement m'assurer, monsieur le président, que le préambule de ma question figure bien au compte rendu, car ce risque de conflit...

Le président: Tout ce que vous avez dit sera retranscrit, je vous prie de me croire.

M. Alupa Clarke: ... n'existerait pas si les principes de la responsabilité ministérielle étaient appliqués.

Le président: Toutes vos observations seront reprises dans le compte rendu. C'est la même chose pour tous les membres du comité.

[Français]

M. Joe Friday: C'est une très bonne question, monsieur Clarke.

[Traduction]

Le président: Monsieur Whalen, vous avez cinq minutes.

M. Nick Whalen: Merci, monsieur le président.

Monsieur Friday, pourriez-vous rappeler au comité le nombre de divulgations d'actes répréhensibles dont votre bureau a été saisi depuis sa création?

M. Joe Friday: D'après les données produites le 14 février, on en recensait 774.

M. Nick Whalen: Combien de personnes ont été licenciées ou ont perdu leur poste à la suite de ces divulgations?

M. Joe Friday: Nous avons eu 13 rapports sur des cas d'actes répréhensibles avérés. Le concept d'actes répréhensibles est d'application très large. Ces actes sont parfois davantage de nature administrative ou organisationnelle, comme dans le cas d'une pratique en usage depuis un bon moment déjà sans que la responsabilité ne puisse en être imputée à une personne en particulier. Je note tout de même que dans le plus récent cas au sujet duquel j'ai produit un rapport, un sous-ministre que nous avons trouvé coupable d'actes répréhensibles a démissionné pendant l'enquête.

M. Nick Whalen: On parle donc de 13 cas sur 774. Ne diriez-vous pas que c'est une proportion minime?

M. Joe Friday: C'est en quelque sorte attribuable à la définition d'« actes répréhensibles ». Comme nous le disions lors de ma dernière comparution, mon bureau a été mis sur pied pour traiter, conformément à ce que prévoit la loi, des cas dont le degré de gravité ne permet pas une prise en charge par d'autres instances. Bon nombre de ces cas sont encore à l'étude par ailleurs ou... Par exemple, comme je l'indiquais la dernière fois, je ne peux pas m'occuper d'une plainte à l'encontre d'un enseignant ou d'un hôpital, car ces secteurs relèvent d'autres pouvoirs constitutionnels.

●(1025)

M. Nick Whalen: Certainement.

On nous a soumis que l'absence d'objectifs clairs dans la loi fait en sorte qu'il peut être difficile pour les responsables d'autres administrations de bien comprendre à quoi la loi doit servir. À mon sens, la loi devrait avoir comme objectif de mettre au jour les actes répréhensibles et le mauvais fonctionnement des institutions afin d'apporter les correctifs nécessaires.

En quoi la loi vous permet-elle, à vous comme aux autres agences du gouvernement, d'intervenir rapidement en cas d'incompétence, de dysfonctionnement institutionnel et d'actes répréhensibles?

M. Joe Friday: Je dirais que l'article 26 de notre loi précise clairement à quoi doit servir une enquête menée à la suite d'une divulgation d'actes répréhensibles en indiquant que ceux-ci doivent être portés à l'attention des administrateurs généraux auxquels on doit recommander des mesures correctives.

M. Nick Whalen: Pourquoi ne pas les porter à l'attention de la GRC? Pourquoi ne pas porter des accusations? Pourquoi les signaler aux administrateurs généraux et pas à l'agence réglementaire qui s'occupe des actes répréhensibles?

M. Joe Friday: La définition d'« actes répréhensibles » est si large qu'il n'y a pas toujours une agence responsable. Nous devons traiter une gamme très diversifiée de cas pouvant aller de simples problèmes de comportement et d'interaction entre personnes jusqu'à de présumés crimes. Je veux qu'il soit bien clair que je n'ai pas compétence en matière criminelle, mais qu'il m'est possible de saisir la GRC d'une affaire. Je l'ai d'ailleurs fait plus tôt cette année, mais je ne peux pas vous donner de plus amples détails.

M. Nick Whalen: Est-ce qu'il est arrivé souvent à votre bureau de soumettre ainsi des dossiers à la GRC?

M. Joe Friday: Je n'ai pas ces chiffres en main, mais mon avocat général m'indique que cela s'est produit à au moins quatre reprises.

M. Nick Whalen: Encore là, c'est un nombre très restreint; à peine la moitié d'un pour cent.

M. Joe Friday: La plupart des gens qui s'adressent à nous ne nous considèrent pas comme des services de police et ne nous demandent pas d'intervenir. Il nous arrive de mettre au jour, comme cela s'est produit récemment, des éléments qui nous portent à croire qu'il y a pu avoir activité criminelle. Nous en avisons alors le bureau du procureur général ou les services de police appropriés. Dans le contexte du système fédéral, nous avons choisi de nous adresser à la GRC à cette fin.

M. Nick Whalen: Merci.

Madame Boyer, nous avons entendu des plaintes quant à la fonction de contrôle de l'intérêt public qui doit s'exercer avant de permettre l'accès au tribunal. Pouvez-vous nous dire si les choses se déroulent un peu de la même manière pour l'accès à l'autre tribunal dont vous êtes responsable? Est-ce que les dossiers doivent aussi être transmis avec l'autorisation d'une autre organisation?

Mme Rachel Boyer: C'est bien sûr la loi habilitante qui détermine le fonctionnement de chacun de ces tribunaux. Il va de soi que pour le Tribunal de la concurrence, la loi est totalement différente et les règles ne sont pas du tout les mêmes. La plupart des dossiers sont transmis par le Bureau du commissaire de la concurrence. Il y a certaines situations où l'industrie peut s'adresser directement à nous, mais elles sont plutôt rares. Je dirais qu'environ 90 % des dossiers dont le Tribunal est saisi sont passés par le Bureau du commissaire.

M. Nick Whalen: Serait-il possible pour votre bureau d'assumer lui-même la fonction de contrôle de l'intérêt public et de recevoir directement tous les dossiers à traiter, plutôt que de devoir passer par ISPC?

Mme Rachel Boyer: Je suis persuadée que nous sommes capables d'apporter tous les changements nécessaires si le Parlement décide de modifier la loi. Lorsque celle-ci est entrée en vigueur en 2007, nous ne savions pas trop à quoi nous attendre comme charge de travail et nous avions un effectif d'environ 15 équivalents temps plein. Notre structure actuelle est beaucoup plus légère. Il y a moi, et je partage mon temps avec un autre tribunal. Il y a un conseiller juridique principal qui préside... Nous sommes quatre au total.

C'est bien sûr d'abord et avant tout dans un souci d'efficacité.

M. Nick Whalen: J'ai une dernière question pour vous.

Le président: Je suis désolé, mais à moins que quelqu'un veuille vous faire cadeau de son temps, je dois céder la parole à M. Clarke pour les cinq prochaines minutes.

M. Alupa Clarke: Est-ce que vous aviez des questions?

Le président: Monsieur McCauley.

M. Kelly McCauley: Monsieur Friday, j'aimerais seulement revenir à l'aspect abordé par M. Clarke. Nous savons que le Conseil du Trésor doit désigner au sein de chaque ministère un agent principal chargé de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection des dénonciateurs. Tout au long de notre étude, nous avons eu droit à un éventail de points de vue assez divergents à ce sujet. Comme l'indiquait M. Clarke, cela fait bien souvent partie des éléments qui posent problème. Si vous travaillez au sein du ministère X et êtes témoin d'actes répréhensibles, vous le signalez aux instances supérieures. Nous avons vu tous les problèmes qu'il y a eu avec Phoenix. À qui allez-vous en parler? Vous allez en parler à la personne responsable de Phoenix.

Devrait-on renoncer à ces signalements aux administrateurs généraux des différents ministères de telle sorte que ces dossiers soient plutôt directement transmis à votre bureau, par exemple, ou à une organisation indépendante? On établirait ainsi de façon très claire l'indépendance par rapport au ministère du dénonciateur qui pourrait se confier sans crainte d'être ostracisé ou accusé de manquer de loyauté envers son supérieur.

• (1030)

M. Joe Friday: Je crois qu'il y a plusieurs points à considérer à cet égard, et je répète qu'il est notamment utile d'offrir aux employés autant d'options que possible pour exprimer leurs préoccupations.

M. Kelly McCauley: Avant de vous laisser poursuivre, je dirais qu'il y a aussi le fait qu'il semble exister certaines lacunes quant à la communication aux fonctionnaires de toute l'information nécessaire concernant la dénonciation, la protection et tout le reste. Il ressort très clairement, notamment de tous les sondages effectués, qu'une très forte majorité d'entre eux ne savent pas exactement comment le processus fonctionne et quels sont leurs droits, entre autres. Compte tenu de tout le travail que les ministères ont à accomplir par ailleurs, je crains fort que l'on relègue au second plan un rôle aussi important en le leur confiant, plutôt qu'en faisant appel à votre bureau, disons, pour veiller à ce que des normes soient établies et à ce que les règles soient respectées.

M. Joe Friday: Encore là, ...

M. Kelly McCauley: Je veux savoir ce que vous en pensez. C'est peut-être un peu délicat.

M. Joe Friday: Vous soulevez effectivement un point très important. Je vous mentirais si je vous disais que nous n'avons jamais discuté entre nous au fil des ans de la structure optimale en la matière. Dans l'état actuel des choses, les rapports sont présentés par l'entremise du Conseil du Trésor. La mise au jour d'actes répréhensibles au sein d'un ministère n'a rien à voir avec une conclusion que je peux tirer en ce sens. Si j'en arrive à une telle conclusion, je dois en faire rapport au Parlement. J'ai ainsi présenté deux rapports aux Présidents des deux chambres au cours des deux dernières semaines. Dans chaque cas, il y a eu conférence de presse et couverture médiatique. À mon sens, c'est un exercice important pour assurer la transparence.

Les obligations ne sont pas les mêmes pour les divulgations à l'interne. Les informations disponibles proviennent du rapport annuel produit par le Conseil du Trésor sur l'application de la LPFDAR. Cela témoigne peut-être du fait que l'on puisse présumer que les cas les plus importants qui méritent d'être dénoncés publiquement sont ceux qui se retrouvent sur mon bureau, la corollaire étant que les cas moins graves sont réglés à l'interne. Ce n'est pas conforme à ce que nous pouvons observer. Nous sommes confrontés à un très large éventail pouvant aller d'enjeux extrêmement importants d'application générale à des problèmes individuels que la personne préférerait ne pas dénoncer à l'interne.

La loi m'indique clairement, dans la plupart de ses dispositions, ce que je suis censé faire à titre de commissaire. Elle est beaucoup plus discrète quant à la manière dont les choses doivent se dérouler à l'interne. C'est pour ainsi dire laissé à la discrétion des administrateurs. Lorsque je parle aux agents supérieurs...

M. Kelly McCauley: C'est exactement mon inquiétude, et celle des experts avec lesquels nous avons discuté. Nous sommes heureux de pouvoir compter sur votre bureau, mais en retirant ce rôle aux gens du ministère, on se prive à ce niveau de la supervision voulue pour ce qui est des normes, de la transparence et, ce qui est plus important encore, de la protection de nos fonctionnaires.

M. Joe Friday: Je crois que l'on a voulu confier ce rôle à l'employeur, c'est-à-dire à l'une des agences centrales, le Conseil du Trésor en l'espèce, en raison de sa responsabilité à l'égard de l'administration de cette loi, et, comme je l'indiquais, plus particulièrement de l'article 4. Ce rôle m'échappe toutefois complètement. Si la loi est très détaillée quant à ce qu'il m'est possible de faire ou non, elle ne dit pas grand-chose des responsabilités qui incombent à d'autres.

Je peux vous dire par exemple que lorsque j'étais avocat général...

Le président: Très brièvement, s'il vous plaît.

M. Joe Friday: ... un ministère m'a demandé un avis juridique sur une divulgation à l'interne, et il m'a été impossible de le faire parce que le ministère avait ses propres avocats. La façon dont le système est administré ou géré à l'interne diffère grandement de mon rôle comme commissaire indépendant, et des règles qui s'appliquent à mon travail.

Le président: Merci.

Bienvenue au comité, monsieur Fonseca. Vous avez cinq minutes pour votre intervention.

M. Peter Fonseca (Mississauga-Est—Cooksville, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président. Je suis vraiment ravi d'être ici.

Mes questions vont porter sur les risques de dédoublement des efforts ou de perte d'efficacité. Des témoins ont suggéré que l'on permette à ISPC de prendre des mesures correctives lorsque des actes répréhensibles sont avérés, mais la Loi n'a pas pour but de remplacer des mécanismes ou des processus déjà prévus par d'autres lois ou par des conventions collectives, comme les poursuites pénales en vertu du Code criminel, les procédures de grief et les processus de traitement des plaintes de harcèlement. Il existe peut-être une solution de rechange. L'information recueillie au cours d'une enquête ayant permis d'établir que des actes répréhensibles ont effectivement été commis pourrait être utilisée dans le cadre du processus disciplinaire prévu dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Comment procède-t-on actuellement pour les mesures disciplinaires?

• (1035)

M. Joe Friday: Je ne suis pas autorisé à imposer des mesures disciplinaires. Nos deux derniers rapports portaient sur des problèmes de comportement des cadres supérieurs. Dans le premier cas, j'ai notamment recommandé que l'on prenne les mesures disciplinaires qui s'imposent. Comme je ne suis pas sur place au sein du ministère en question, il m'est impossible d'être au fait du dossier de l'individu et des répercussions de ses gestes. Nous nous en remettons au sous-ministre pour ce faire. La reddition de comptes est au coeur de tout ce régime. Il faut que le sous-ministre, en tant que cadre supérieur, puisse rendre des comptes à l'égard de tout ce qui se déroule au sein du ministère sous sa surveillance.

Si j'avais, par exemple, indiqué dans mon premier rapport que l'on devrait imposer une semaine sans rémunération à l'employé fautif, cela aurait donné lieu à un grief m'opposant à cet employé dans le cadre du régime des relations de travail. Si j'avais affirmé que l'individu devait être mis à pied, je me serais exposé à une poursuite pour congédiement injustifié. C'est donc très important de veiller à ce que le sous-ministre demeure responsable. Comme vous pourrez le voir dans mon rapport annuel cette année, j'ai le droit, le pouvoir et l'obligation d'effectuer le suivi auprès du sous-ministre pour voir comment il a donné suite à mes recommandations de mesures correctives, et de faire rapport à ce sujet. La loi prévoit un tel pouvoir de suivi qui représente à mes yeux un outil très précieux pour me permettre d'exiger des comptes, plutôt que d'intervenir directement en essayant de gérer le ministère à la place de ces gens-là.

M. Peter Fonseca: Pour ce qui est du dédoublement des efforts, croyez-vous qu'il devrait être nécessaire qu'une autre instance refasse toute l'enquête pour en arriver aux mêmes conclusions? Ne devrait-il pas être possible dans ce contexte de se servir de l'enquête déjà menée? Pourquoi devrait-on reprendre tout le processus?

M. Joe Friday: Lorsque je produis un rapport sur le cas, il fait suite à un rapport d'enquête détaillé. Le sous-ministre a accès à ce rapport. Il peut s'en servir pour prendre les décisions qui s'imposent.

À titre d'exemple, le dernier rapport sur le cas que j'ai rendu public comptait une douzaine de pages. Il faisait suite à un énorme rapport d'enquête préliminaire que toutes les parties concernées ont commenté aux fins de la production d'un rapport final. Ce rapport d'environ 80 à 100 pages renfermait tous les détails au sujet des mesures prises et des fondements de mes conclusions. Le document que nous rendons public est expressément destiné à cette fin. Le rapport d'enquête inclut parfois le nom des témoins, leurs déclarations et tous les détails afférents, dont certains seulement peuvent figurer dans le rapport sur le cas. Nous veillons aussi à protéger l'identité de tous les témoins et produisons des rapports

caviardés lorsque la situation l'exige. J'estime donc que le sous-ministre dispose certes de toute l'information voulue pour donner suite à nos recommandations. Il peut toutefois choisir d'approfondir les choses en procédant à une enquête distincte ou en lançant un processus faisant suite au mien, mais il ne vas pas refaire mon travail.

M. Peter Fonseca: Tout semble indiquer que vous accomplissez un travail très exhaustif.

Croyez-vous que des changements devraient être apportés à la loi à cet égard?

M. Joe Friday: La possibilité pour nous de formuler des recommandations de mesures correctives et d'assurer un suivi pour voir si l'on y a donné suite semble avoir produit d'excellents résultats dans les 13 rapports sur le cas que nous avons présentés jusqu'à maintenant.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons terminer notre second tour avec M. Weir pour les trois prochaines minutes.

M. Erin Weir: Merci beaucoup.

Nous avons un régime de protection des dénonciateurs au sein de la fonction publique fédérale. D'autres pays ont des régimes semblables qui s'appliquent également au secteur privé, aux entreprises et aux organisations de l'extérieur. Pouvez-vous nous dire si c'est d'après vous une avenue que nous devrions envisager dans nos efforts pour améliorer notre régime de protection des dénonciateurs?

M. Joe Friday: Cette loi a en effet été adoptée pour instaurer un régime de protection des dénonciateurs au sein de la fonction publique. Je crois que tous les citoyens canadiens ont le droit d'être protégés contre des représailles lorsqu'ils transmettent des informations qu'ils ont toutes les raisons de juger dignes de foi. Je ne sais pas si cette loi est le véhicule approprié pour ce que vous proposez. Je sais par ailleurs que toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception des Territoires du Nord-Ouest, de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Colombie-Britannique, si je ne m'abuse, ont une forme quelconque de protection des dénonciateurs pour leur propre fonction publique. De nombreuses entreprises privées ont également leur propre régime de protection des divulgateurs à l'interne.

Je conviens avec vous qu'il nous manque un régime qui couvrirait à la fois le secteur privé et le secteur public. Il est peut-être plus facile de le faire dans des pays plus petits et plus uniformes du point de vue géographique et constitutionnel. En principe, la protection des dénonciateurs dans les deux secteurs devrait être un objectif.

La mise en place d'un régime de protection des dénonciateurs s'appliquant à tous les citoyens est le signe d'une démocratie évoluée.

• (1040)

M. Erin Weir: Je vais vous poser la même question, madame Boyer, car j'ai bien l'impression que certains cas dont le Tribunal de la concurrence est saisi pourraient être plus faciles à régler si les dénonciateurs étaient mieux protégés au sein du secteur privé sous réglementation fédérale.

Mme Rachel Boyer: Je ne sais pas trop. Il faut considérer que certaines des causes dont est saisi le Tribunal de la concurrence portent sur des fusions ou des situations semblables...

M. Erin Weir: Oui, mais davantage d'éléments de preuve pourraient être produits si les dénonciateurs étaient protégés au sein des entreprises privées également.

Mme Rachel Boyer: Peut-être. Je ne suis pas vraiment...

M. Erin Weir: Vous n'avez pas vraiment d'opinion dans un sens ou dans l'autre?

Mme Rachel Boyer: Non, pas vraiment.

Le président: Merci beaucoup.

Voilà qui complète notre second tour de questions. Il nous reste seulement quelques minutes.

Monsieur Whalen, je sais qu'il y a une question que vous n'avez pas pu poser tout à l'heure. Si vous êtes en mesure de vous limiter à environ trois minutes et demie pour la question et la réponse, vous avez la parole.

M. Nick Whalen: Merci beaucoup, monsieur le président.

Madame Boyer, j'allais vous poser une question un peu dans la même veine. Je pense qu'il y a consensus quant au fait que la loi ne nous apparaît pas satisfaisante dans sa forme actuelle. Nous ne croyons pas que cette loi adoptée en 2007 offre toute la protection voulue.

Je suis d'accord avec M. Weir quant à la nécessité d'offrir la protection dans les secteurs privé et public, mais je constate que le régime s'articule en deux volets pour ce qui est de la protection contre les représailles. Il faut d'abord s'assurer que l'identité du divulgateur demeure confidentielle de telle sorte que personne ne sache qui a dénoncé les actes répréhensibles. Par ailleurs, s'il y a tout de même des représailles, il faut s'adresser au tribunal. Y a-t-il conflit d'intérêts inhérent en ce sens que l'entité qui doit s'assurer que l'identité du dénonciateur demeure confidentielle est aussi celle qui doit déterminer qui peut s'adresser ou non au tribunal? Une telle démarche peut entraîner implicitement ou non la divulgation de l'identité de la personne que l'on tente de protéger.

Mme Rachel Boyer: Nous appliquons le principe de l'audience publique pour toutes les causes dont notre tribunal est saisi. Cela étant dit, nos règles prévoient la possibilité de conclure des accords de confidentialité et de renoncer à la tenue d'audiences en public.

M. Nick Whalen: Désolé, mais je m'intéresse surtout au rôle d'ISPC quant au contrôle de l'intérêt public. C'est l'entité qui a été chargée de protéger la confidentialité. Disons qu'un employé a été victime de représailles. On veut référer le dossier à votre tribunal, mais ISPC doit assurer ce contrôle. N'y a-t-il pas conflit d'intérêts inhérent?

Mme Rachel Boyer: Si je considère certains éléments de comparaison, j'ai l'impression que nos entités ont été instaurées en vertu de la loi de la même manière que l'ont été la Commission des droits de la personne et le Tribunal des droits de la personne... Je ne vois pas cela...

M. Nick Whalen: La même question se pose. Croyez-vous qu'il y ait conflit d'intérêts inhérent du fait que l'entité chargée d'assurer la confidentialité est aussi celle qui doit déterminer si votre tribunal pourra se pencher sur les représailles?

Mme Rachel Boyer: Non, je ne crois pas qu'il y ait conflit d'intérêts.

Le président: Nous allons en rester là pour aujourd'hui.

Je remercie nos témoins d'avoir bien voulu comparaître encore une fois devant notre comité. Notre étude se poursuit. Je ne peux pas vous garantir que l'on ne vous convoquera pas de nouveau, mais je suis persuadé que votre contribution nous sera, le cas échéant, tout aussi précieuse qu'elle l'a été aujourd'hui.

M. Joe Friday: Merci, monsieur le président.

Le président: Chers collègues, nous avons une seconde séance cet après-midi. Elle devait débiter à 15 h 30, mais on m'a avisé que les votes qui devaient être tenus immédiatement après la période des questions seront quelque peu retardés. Il y aura une sonnerie de 15 minutes. Comme trois votes sont prévus, nous allons être retardés quelque peu. Je ne pense pas que nous pourrions débiter avant 15 h 45 cet après-midi.

Monsieur le greffier, avons-nous la salle jusque...?

• (1045)

Le greffier du comité (M. Philippe Grenier-Michaud): Oui.

Le président: Nous allons tenir une séance complète de deux heures cet après-midi. Nous recevrons des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor de même qu'une dénonciatrice, Mme Therrien.

Merci encore une fois à nos témoins de ce matin.

Nous nous reverrons donc aux environs de 15 h 45. La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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