



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 014 • 1^{re} SESSION • 38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 9 décembre 2004

—
Président

M. Leon Benoit

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

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

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le jeudi 9 décembre 2004

• (1105)

[Traduction]

Le président (M. Leon Benoit (Vegreville—Wainwright, PCC)): Bonjour à tous.

Encore une fois, nous examinons le projet de loi C-11, Loi prévoyant un mécanisme de dénonciation des actes répréhensibles et de protection des dénonciateurs dans le secteur public.

Notre témoin aujourd'hui est Gerard Power, vice-président, avocat général et secrétaire de la Société canadienne des postes.

Nous sommes très heureux que vous soyez ici ce matin, monsieur Power. Si vous avez un court exposé à nous présenter, je vous invite à le faire maintenant, et nous passerons ensuite immédiatement aux questions.

M. Gerard Power (vice-président, avocat général et secrétaire de la Société, Société canadienne des postes): Merci beaucoup, et bonjour.

J'aimerais vous remercier de l'occasion qui m'est donné de comparaître devant votre comité pour parler de la Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles et de la nouvelle politique de la Société canadienne des postes sur la dénonciation d'activités irrégulières en milieu de travail.

Nous sommes fiers de cette initiative et nous estimons que notre politique reflète l'esprit et l'intention du projet de loi C-11. Nous sommes d'avis qu'il est important qu'à titre de grande société canadienne, nous ayons une pratique qui devienne rapidement la norme au sein des entreprises publiques. Dans la foulée des scandales d'Enron et d'autres sociétés aux États-Unis, les mécanismes de dénonciation sont devenus partie intégrante d'une série standard de contrôles, tout comme la vérification interne l'est devenue il y a des décennies.

Les entreprises canadiennes ont suivi la tendance américaine, tout comme les entreprises européennes. Notre conseil d'administration était d'avis que les choses ne devraient pas être différentes pour Postes Canada. Le 28 octobre dernier, le conseil d'administration a approuvé la politique de la Société sur la dénonciation. Cette politique donne suite à un engagement pris par Postes Canada envers le gouvernement et envers tous les Canadiens à la suite de la publication du rapport final Deloitte et Touche sur l'examen des pratiques de gestion en juillet dernier.

Reconnaissant que le rapport Deloitte a fait ressortir certains problèmes concernant la surveillance et la gouvernance au sein de Postes Canada, la Société a entrepris de mettre en place un mécanisme officiel de dénonciation d'ici le 31 décembre 2004. La Société s'est engagée à faire en sorte qu'une telle politique mette l'accent sur les questions relatives à la déontologie des affaires, aux irrégularités de comptabilité et à la non-observation des politiques de la Société de la part des employés de Postes Canada, de ses dirigeants, notamment des membres du conseil d'administration, et

de la haute direction. Nous estimons que cette initiative stratégique démontre l'engagement de Postes Canada de créer au sein de la Société un environnement qui encourage et manifeste un comportement éthique à tous les niveaux de l'organisation.

[Français]

Postes Canada a conçu sa politique de dénonciation en s'assurant qu'elle respectera les exigences de la loi prévue. Nous croyons que la politique de Postes Canada respecte et, sous certains aspects, va au-delà des exigences de la Loi C-11. Tout comme le projet de loi, la politique de dénonciation vise à encourager les employés de Postes Canada qui le feraient en toute bonne foi à signaler les activités qui pourraient sembler incorrectes dans leur milieu de travail et ce, sans crainte de représailles. Cette politique demande à tous les employés qui sont témoins d'une activité potentiellement déplacée ou d'une conduite contraire à l'éthique de Postes Canada de la signaler sur-le-champ, conformément aux procédures de dénonciation précisées dans la politique.

Quoique les employés de Postes Canada soient invités à discuter de la question avec leur superviseur ou avec un cadre supérieur, dans certaines circonstances, ils pourraient ne pas être à l'aise de signaler une irrégularité à la direction. Ils pourraient aussi être insatisfaits de la façon dont le problème aurait été traité par les cadres supérieurs. C'est pour cela que Postes Canada a signé un contrat avec la compagnie canadienne ClearView Strategic Partners, un fournisseur de services de dénonciation pour employés, qui recevra tous les rapports d'activités irrégulières des employés de Postes Canada. ClearView gèrera, de façon indépendante, un service d'assistance téléphonique gratuit offert toute l'année, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, afin de recevoir les rapports des employés sur les activités irrégulières. Les employés qui souhaiteront soumettre un rapport par écrit pourront le faire sur le site Internet de ClearView ou par la poste. ClearView traitera sur-le-champ tous les rapports qu'elle recevra et en avisera l'agent de la société responsable de la conformité. Elle en avisera également le président du comité de vérification du conseil d'administration, qui est un membre du conseil d'administration indépendant de la gestion et indépendant du gouvernement.

Tel qu'exigé par le projet de loi C-11, Postes Canada verra à ce que tous les rapports des employés restent strictement confidentiels. Également, toutes les données resteront au Canada. Afin de faciliter l'enquête sur les activités irrégulières, la politique de dénonciation encourage les employés à s'identifier lorsqu'ils soumettent un rapport. Toutefois, Postes Canada reconnaît que la composante la plus importante d'une politique efficace de dénonciation est l'assurance de l'anonymat des employés qui hésitent à s'identifier. Nous croyons que le recours aux services de rapports d'une tierce partie garantit cet anonymat.

L'utilisation par Postes Canada des services de rapports d'une tierce partie constitue une approche différente mais conforme aux exigences du projet de loi C-11. Nous croyons que les employés seront plus enclins à faire confiance à un système où ils signaleront les activités en milieu de travail à une tierce partie indépendante. Nous osons croire que moins d'employés seront embarrassés de signaler des irrégularités étant donné l'impartialité du service d'une tierce partie. Nous reconnaissons également que le projet de loi C-11 offrirait aux employés de Postes Canada une façon de plus de signaler les irrégularités au président de la Commission de la fonction publique.

• (1110)

[Traduction]

Tous les rapports d'activités irrégulières potentielles seront pris très au sérieux. Postes Canada a créé, au sein du bureau de l'avocat général, le bureau d'agent responsable de la conformité à la Société. Toute l'information qui est transmise au service de rapports d'une tierce partie sera immédiatement envoyée à l'agent responsable de la conformité à la Société et au président du Comité de vérification du conseil d'administration. L'examen et l'enquête seront effectués par l'agent responsable de la conformité.

À notre avis, le fait que le bureau de l'avocat général surveille et examine l'enquête permettra de s'assurer que les principes d'équité de procédure et de justice naturelle seront appliqués à toutes les enquêtes sur une activité irrégulière.

• (1115)

[Français]

On s'attend à ce que les employés de Postes Canada collaborent à l'enquête sur une activité irrégulière. Tout employé qui négligerait de le faire pourrait subir des mesures disciplinaires appropriées. Comme le projet de loi C-11, la politique garantit qu'aucun employé ne fera l'objet de mesures disciplinaires, ne sera congédié, rétrogradé, suspendu, menacé ou harcelé et ne souffrira de discrimination de quelque manière que ce soit, pour avoir signalé des activités irrégulières. Dans le même ordre d'idées, un employé ne subira pas de représailles pour avoir fourni de l'information reliée à une enquête.

[Traduction]

Par conséquent, si l'employé participe en donnant de l'information dans le cadre de l'enquête, il n'y aura aucune crainte de représailles.

En conclusion, nous croyons que Postes Canada a mis en place une politique et un mécanisme de dénonciation qui possèdent tous les éléments du projet de loi C-11, et nous sommes en train de développer un code de conduite qui reflète la nature d'une société. Nous croyons comprendre que le président du Conseil du Trésor, en vertu du projet de loi à l'étude, est tenu d'élaborer un code de conduite qui s'appliquera à une large gamme de fonctionnaires, notamment aux employés de la Société canadienne des postes. Mais en plus de ce code de conduite, il y a des éléments qui ne s'appliqueraient pas normalement aux fonctionnaires, notamment en ce qui a trait aux questions liées à la Loi sur la concurrence, et nous estimons que nous devons inclure ces questions dans notre code de conduite si nous voulons refléter les obligations spéciales liées à la nature d'une société d'État, non pas seulement la nature des employés en tant que fonctionnaires.

Postes Canada est très fière de cette initiative, et nous sommes convaincus que cette politique encouragera un comportement éthique de la part de nos employés à tous les paliers de l'organisation.

Merci.

M. le président: Merci beaucoup de votre exposé, monsieur Power.

Nous allons maintenant passer aux questions, et nous allons commencer par M. Preston, pour sept minutes.

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

Je vous remercie de votre exposé, monsieur Power. Il éclaire sur la direction que prend Postes Canada en ce qui a trait à la législation ou aux règles de conduite de votre société en matière de dénonciation.

J'aimerais commencer par poser une question spécifique au projet de loi C-11. Postes Canada est une très grande société d'État. Je crois qu'on nous a dit que c'était le cinquième ou le septième employeur en importance au Canada. C'est certainement un lieu de travail qui a besoin d'avoir en place ce type de protection. Savez-vous si votre société ou ses syndicats ont été consultés en ce qui a trait au projet de loi C-11?

M. Gerard Power: Je ne sais pas si on nous a consultés au sujet du projet de loi C-11. Cependant, dans l'ensemble, les dispositions du projet de loi C-11 reflètent les résultats de l'enquête que nous avons effectuée au cours d'une période d'un an et demi en vue de l'élaboration d'une politique de dénonciation pour notre société.

M. Joe Preston: Vous aviez donc d'excellents renseignements...

M. Gerard Power: Oui.

M. Joe Preston: ... que vous auriez pu leur transmettre pendant qu'ils élaboraient le projet de loi C-11?

M. Gerard Power: Les renseignements que nous avions étaient du domaine public, provenant surtout des bibliothèques, des sites Internet, etc.

M. Joe Preston: Vous avez donc décidé d'aller de l'avant avec vos propres procédures, un système à but lucratif, semble-t-il. Il existe un mécanisme interne, en s'adressant tout d'abord à son propre surveillant, si on est à l'aise avec cela, et en remontant la chaîne de commandement. Mais lorsqu'on a besoin de garder l'anonymat, il est possible de s'adresser à un service extérieur à but lucratif?

M. Gerard Power: Nous étions d'avis que le fournisseur de services externe était important afin de s'assurer que nos employés aient confiance que leur anonymat serait respecté. Si nous avions par exemple un site Web sur l'intranet de notre société, quelqu'un pourrait trouver l'adresse IP de la personne qui a déposé une plainte anonyme. Donc, pour s'assurer que personne ne craigne que l'on puisse désosser leur message, nous voulions pouvoir dire, non, nous ne voyons pas ce message, car ce n'est pas nous qui le recevons; le message est envoyé à une tierce partie, et il y demeure.

L'autre avantage de recourir à une tierce partie comme nous l'avons fait, c'est que si quelqu'un fait une plainte qui est absolument anonyme et qu'au cours de l'enquête on a besoin de plus d'information, que fait-on alors? Eh bien, en recourant à un service Web comme celui-ci, cela permet à l'employé de recevoir un code qu'il utilise pour vérifier ce qui est fait pour donner suite à sa plainte.

• (1120)

M. Joe Preston: Je comprends l'idée...

M. Gerard Power: Cela nous permet d'aller leur demander de l'information supplémentaire si nous en avons besoin.

M. Joe Preston: Je comprends cela, et c'est pour cette raison que nous disons toujours qu'aux termes du projet de loi C-11, nous avons besoin d'un organisme complètement indépendant qui permettrait aux employés de faire cela.

Ne pensez-vous pas que le projet de loi C-11 pourrait également viser vos employés de la même façon, avez-vous pensé que la Loi sur la dénonciation pour les sociétés d'État et les ministères du gouvernement ne répondrait pas aux besoins de vos employés?

M. Gerard Power: Elle répondrait peut-être à leurs besoins; cependant, nous craignons que les employés ne se considèrent pas comme des fonctionnaires. Bon nombre d'employés de Postes Canada, et peut-être même la majorité, n'ont jamais été fonctionnaires.

La Société canadienne des postes existe depuis 1981. Elle a sa propre identité. Les employés se considèrent comme des employés de Postes Canada. Leur talon de chèque de paie est un talon de chèque de paie de Postes Canada, non pas du gouvernement du Canada. Le fait d'avoir un processus propre à leur société leur donne confiance qu'ils ne vont pas entièrement à l'extérieur de la famille, qu'en fait ils font leurs plaintes au sein d'une organisation qu'ils comprennent et qui les comprend.

M. Joe Preston: Est-ce à votre avis le sentiment des employés de toutes les sociétés d'État, ou est-ce qu'ils ont le sentiment d'appartenir à un service gouvernemental?

M. Gerard Power: Je ne peux pas parler pour les autres sociétés d'État. Je suis à la Société canadienne des postes depuis vingt ans maintenant...

M. Joe Preston: Vous savez donc que vos employés...

M. Gerard Power: Auparavant, je travaillais pour un cabinet privé, et j'ai certainement l'impression d'être un employé de Postes Canada.

M. Joe Preston: J'ai quelques autres petites questions à vous poser.

Lorsque vous étiez en train d'élaborer votre loi interne sur la protection des employés, avez-vous fait un sondage auprès de vos deux principaux syndicats et de votre main-d'oeuvre pour savoir quel genre de mesure de protection des dénonciateurs ils recherchaient?

M. Gerard Power: Nous avons fait un sondage en général. Essentiellement, nous avons fait un sondage pour voir ce que les autres entreprises faisaient. Il y a une question dont veut s'assurer un syndicat face à ce type de mécanisme. L'une des choses dont nous avons voulu nous assurer, et l'une des raisons pour lesquelles l'agent responsable de la conformité relève de la fonction de l'avocat général et est un avocat, c'est que bon nombre de ces questions peuvent faire l'objet de griefs aux termes d'une convention collective. Nous voulions nous assurer que lorsque l'employé avait des droits aux termes de la convention collective, on leur dise que c'était le cas, qu'ils devraient peut-être s'adresser à leur délégué syndical. La dernière chose que nous voulons, c'est nous brouiller avec les syndicats, avec nos employés et leurs représentants syndicaux.

M. Joe Preston: L'autre élément du projet de loi C-11 qui me trouble est l'article 3, qui permet au gouverneur en conseil, ou au Cabinet, par décret, d'ajouter à l'annexe ou en retrancher le nom de toute société d'État ou de tout organisme public. Avez-vous une telle disposition dans votre propre politique? Y a-t-il des parties de Postes Canada qui ne sont pas protégées ou visées par votre politique sur la dénonciation?

M. Gerard Power: Non, notre politique vise tous nos employés, de sorte que tous les employés peuvent dénoncer une irrégularité.

Nous avons inclus notre conseil d'administration dont les membres peuvent faire l'objet d'une plainte. J'espère que ce ne sera jamais le cas, mais ils y sont inclus. La haute direction l'est également. Il n'y a pas d'exceptions.

M. Joe Preston: Votre conseil d'administration peut-il retrancher de la politique certains secteurs de Postes Canada?

M. Gerard Power: Eh bien, le conseil d'administration établit la politique, mais la politique ne prévoit aucune exception au sein de la Société. Mais c'est la nature d'une société. On veut inclure tout le monde. Les circonstances sont peut-être différentes pour nous.

Le président: Merci, monsieur Preston.

Madame Thibault, suivie de M. Szabo.

[Français]

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

Merci, monsieur Power, d'être avec nous ce matin. Je vais partager le temps dont je dispose avec mon collègue.

Nous avons eu l'occasion d'entendre d'autres témoins sur la nécessité d'une tierce partie indépendante et les coûts qu'elle engendrerait. Postes Canada est une société qui génère des revenus—ou qui doit tenter d'en générer—, et cela touche l'un des aspects qui m'intéressent beaucoup: avez-vous pu estimer, sans que ce soit d'une précision absolue, les coûts de la mise sur pied d'une tierce partie indépendante? Pouvez-vous nous donner un pourcentage approximatif, par exemple sur le plan de la formation et de l'éducation, et sur le plan des enquêteurs? Quel serait le rôle de ces enquêteurs? Ce qui m'intéresse, c'est le rapport entre leur mandat et les coûts.

Merci, monsieur Power.

• (1125)

M. Gerard Power: Nous avons fait une certaine estimation des coûts. Évidemment, tout dépend du nombre de personnes qui font des plaintes ou des dénonciations. Nous avons commencé prudemment avec une estimation d'environ 250 000 \$ par année, mais nous pensons que ce va être beaucoup plus, que cela atteindra peut-être un million de dollars. Cependant, tout dépendra du nombre de dénonciations reçues. L'avantage de la tierce partie, c'est que ses coûts sont plutôt variables. Nous n'avons pas à payer une somme fixe pour tout le travail qui est fait.

Il faut également préciser que le service indépendant reçoit les plaintes. Toutefois, comme nous le faisons dans le cas des plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, les enquêtes sont faites à l'interne par nos avocats. Notre société a plus de 60 000 employés et nous avons un certain nombre d'avocats qui doivent entre autres s'occuper des dossiers de griefs. Nous espérons que nous pourrions faire ce travail avec les effectifs dont nous disposons présentement.

Mme Louise Thibault: Connaissez-vous ces coûts pour vos avocats?

M. Gerard Power: Les coûts additionnels pour les avocats? Ils sont inclus dans le montant que je vous ai donné.

Mme Louise Thibault: D'accord.

Merci, monsieur Power.

M. Benoît Sauvageau (Repentigny, BQ): Depuis quand ClearView est-elle mandatée par Postes Canada pour recevoir les plaintes des employés?

M. Gerard Power: Le service entrera en vigueur à la fin de cette année.

M. Benoît Sauvageau: Donc, cela n'est pas commencé.

Vous nous dites que ClearView recevra la plainte, mais que vos avocats l'administreront. Admettons qu'il y ait une plainte contre l'ex-président, M. André Ouellet. Je trouverais un peu particulier que les avocats à l'interne mènent l'enquête. C'est probablement la plus grande différence qui existe entre le projet de loi C-11 et votre politique: la perspective d'enquêter sur soi, de se regarder et de se protéger soi-même, de l'intérieur de la société. Le conseil d'administration n'avait pas vu certaines dépenses et les avocats ne les auraient peut-être pas vues non plus. S'il s'agit d'un contremaître, c'est une chose; mais lorsqu'on parle de la haute direction de la Société canadienne des postes, c'est autre chose.

Si le projet de loi C-11 était adopté, pour quelle raison la Société canadienne des postes devrait-elle en être exclue? Elle n'est pas vérifiée par la vérificatrice générale, elle est exclue; elle ne dépose pas de rapport annuel au Conseil du Trésor, elle est exclue; mais ce n'est pas une entreprise privée, c'est une société de la Couronne. Pourquoi l'exclurait-on du projet de loi C-11, qui mérite qu'on lui accorde toute son importance? Si c'est le cas pour la Société canadienne des postes, toutes les autres sociétés pourront dire que le projet de loi C-11 est bon, mais qu'elles ont chacune leur petite distinction, leur particularité, et qu'elles devraient donc en être exclues.

M. Gerard Power: Je pense que les avocats, comme professionnels de la justice, vont remplir leur tâche adéquatement et ne seront pas enclins à disculper un PDG de la société uniquement parce que c'est le PDG. Ils mèneront l'enquête correctement.

Quand ils font une enquête, tous les rapports sont remis à la personne dénonciatrice ainsi qu'au président du comité de vérification, qui est membre du conseil d'administration et indépendant de la gestion. Il y a donc une tierce partie qui va regarder cela.

Vous dites que Postes Canada serait exclue du projet de loi C-11. Nous n'avons pas demandé à être exclus. Nous ne voyons pas, dans l'expression de la loi, que nous sommes exclus, mais nous voulions établir un programme de dénonciation, et nous nous y sommes engagés au mois de juillet. Alors, nous le faisons et les employés ont le choix: ils peuvent faire une dénonciation en vertu du projet de loi C-11 auprès du président de la Commission de la fonction publique, ils peuvent choisir de faire un grief en vertu de leur convention collective ou bien ils peuvent faire une dénonciation en vertu de notre politique.

• (1130)

M. Benoît Sauvageau: Il y a plusieurs aspects au problème, monsieur le président. D'abord, le projet de loi C-11 n'est pas une invention du Saint-Esprit datant de deux semaines; il vient du projet de loi C-25 ainsi que d'un projet de loi précédent. Vous saviez que cela existait et vous avez volontairement doublé quelque chose qui était en préparation. La Société canadienne des postes le savait.

Ensuite, je suis sûr que vos avocats sont extrêmement compétents et que les gens de votre conseil d'administration sont des gens corrects. Cependant, ils ont quand même laissé passer un tas de choses pour André Ouellet du temps où il était là. Je ne sais pas si c'est la raison pour laquelle vous avez pensé faire un truc à part, comme le CN et d'autres compagnies veulent le faire. Le Parlement ébauche un projet de loi et toutes les sociétés d'État trouvent qu'il est bon, mais elles préfèrent, chacune de leur côté, faire leur petite affaire. Ne pensez-vous pas que ça nuit au projet de loi C-11 alors que nous devrions plutôt y mettre nos énergies?

Enfin, je trouve assez particulier qu'on enquête sur soi-même.

M. Gerard Power: Les compagnies privées enquêtent sur elles-mêmes.

M. Benoît Sauvageau: Oui, mais vous n'êtes pas une compagnie privée.

M. Gerard Power: Les compagnies le font, même avec les obligations qu'elles ont envers leurs actionnaires. Comme je l'ai expliqué quand j'ai répondu à M. Preston, nous croyons que nos employés sont plus enclins à se voir comme des employés de Postes Canada que comme des fonctionnaires. Ils ne participent pas au Régime de retraite de la fonction publique, ils n'ont ni les avantages ni la sécurité d'emploi de la fonction publique. Ils sont des employés un peu à part et se voient comme tels.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Szabo, suivi de M. Martin.

M. Paul Szabo (Mississauga-Sud, Lib.): Monsieur Power, permettez-moi de vous rafraîchir la mémoire. On dit que la présente loi s'applique aux « actes répréhensibles » suivants :

- a) la contravention d'une loi fédérale ou provinciale...;
- b) l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- c) les cas graves de mauvaise gestion...;
- d) le fait de causer—par action ou omission—un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement;
- e) la contravention grave d'un code de conduite...;
- f) l'exercice de représailles...

Ce sont là les principaux actes répréhensibles. Est-ce qu'ils s'appliquent à Postes Canada?

M. Gerard Power: Oui.

M. Paul Szabo: Je tiens à féliciter Postes Canada et son conseil d'administration d'avoir pris l'initiative de créer un mécanisme. C'était la bonne chose à faire. Nous en avons déjà parlé. Il s'agit de la responsabilité de la Société de reconnaître l'importance d'avoir des mesures en place si une loi était adoptée, et au moment où elle le sera. Ce n'est donc pas un problème pour moi.

Nous avons par ailleurs parlé du fait que vous n'étiez pas des fonctionnaires. Je suis d'accord pour dire que vous n'êtes pas des fonctionnaires, mais aux fins du projet de loi à l'étude, la définition d'un fonctionnaire inclut les employés de votre société et de toutes les autres agences, y compris la haute direction, tout le monde. Je pense que nous devrions mettre cette question de côté.

Vous n'êtes pas des fonctionnaires au sens traditionnel du terme, mais aux fins de cette loi, si cela est nécessaire, je présenterai un amendement afin que la définition vous inclue comme personnes assujetties à ce projet de loi, mais cela ferait un projet de loi vraiment peu soigné. Disons que nous ne sommes pas différents. Aux fins du projet de loi à l'étude, des actes répréhensibles pourraient être commis à Postes Canada et, je suis désolé, nous avons un intérêt direct car nous sommes responsables de nommer le président du conseil d'administration, le vice-président du conseil d'administration et tous les administrateurs, votre PDG, votre président. C'est pour cette raison que tous ces conseils et ces agences ont été inclus.

En ce qui concerne ClearView Strategic Partners, quelles sont les modalités du contrat? Quelle est la durée du contrat actuel que vous avez passé avec eux?

• (1135)

M. Gerard Power: Je ne peux pas vous dire quelle est la durée du contrat.

M. Paul Szabo: Quel est le coût annuel de leurs services?

M. Gerard Power: Je ne connais pas ces détails.

M. Paul Szabo: En ce qui concerne votre témoignage, vous avez dit également qu'à votre avis les employés penseront que c'est une bonne idée. Vous avez dit « nous croyons ». Je ne suis pas sûr de ce que vous entendez par « nous », mais la question est de savoir ce que vos employés pensent. Que vous ont-ils dit par rapport à la politique que vous avez mise en place?

M. Gerard Power: Ce que nous savons, c'est que depuis plusieurs années, notre société avait une ligne téléphonique sur l'éthique. Nous recevions relativement peu d'appels annuellement—moins d'une centaine d'appels. Depuis que nous avons lancé le dialogue au sujet de cette politique, le nombre d'appels a augmenté de façon considérable. Ce n'est pas énorme, mais au cours du dernier mois, nous avons reçu plus de 40 appels.

Permettez-moi de préciser une chose. Nous ne voulons pas être exclus de l'application du projet de loi C-11. Ce que nous disons c'est que, d'après notre expérience à titre de gestionnaires de cette société, nous sommes d'avis que nos employés se considèrent comme les employés de Postes Canada et qu'ils seraient davantage enclins à utiliser la ligne téléphonique de la Société plutôt qu'une ligne téléphonique externe de la fonction publique. Ils peuvent cependant toujours appeler la ligne téléphonique de la fonction publique.

M. Paul Szabo: Non, je comprends.

M. Gerard Power: C'est du pareil au même.

M. Paul Szabo: Vos suppositions ou vos présomptions sont valables. Je ne peux pas les réfuter. Personne ne peut les prouver ou les réfuter. C'est une opinion et c'est bien. D'autres ne la partagent pas, et d'autres la partagent. Le compte rendu dira que vous pensez que cela est acceptable.

Pour ce qui est du projet de loi C-11, à l'heure actuelle, on prévoit que les plaintes seront adressées à la Commission de la fonction publique. Qu'en pensez-vous? À votre avis, est-ce que cela sera acceptable pour les employés, pour ce qui est de leur perception, ou, comme vous l'avez dit, pour ce qui est de leur crainte de représailles, etc.?

M. Gerard Power: La plupart de nos employés ne traitent pas avec la Commission de la fonction publique, et n'ont jamais traité avec la Commission de la fonction publique. C'est quelque chose de nouveau pour nous, traiter avec la Commission de la fonction publique, alors je ne peux vraiment pas faire de commentaires.

M. Paul Szabo: Certainement, mais le projet de loi C-11 parle de la fonction publique. Vous avez dit que vous n'aviez pas d'objection à ce que vous soyez visés par le projet de loi C-11. Cela est une question très importante, car les employés veulent garder leur anonymat, n'avoir aucune crainte, avoir un sentiment de sécurité, qu'il y ait un niveau de confiance qui assurera l'intégrité de tout le système.

Vous dites que vous n'avez pas d'opinion en ce qui concerne la Commission de la fonction publique parce que vous ne faites pas partie de la fonction publique, ce qui nous amène à cette autre question, qui dit qu'aux fins du projet de loi, vous en faites partie.

M. Gerard Power: Oui.

M. Paul Szabo: J'espère que vous pourrez nous dire, plus tard, lorsque vous aurez déterminé la position de Postes Canada, si vous avez ou non un avis en ce qui concerne ce rôle que devra jouer la Commission de la fonction publique, ou si vous préféreriez que ce soit un organisme indépendant, comme celui que vous avez choisi

avec ClearView, qui joue un tel rôle. Nous aimerions savoir ce que vous en pensez, car vos employés sont également très importants et vous êtes une très grande société.

Pour ce qui est du nombre d'actes répréhensibles tels qu'ils sont définis, avez-vous une idée du nombre d'allégations de ce type d'actes répréhensibles, non pas pour ce qui est de savoir s'ils sont fondés ou non, mais du nombre d'allégations qui ont été faites et au cours de quelle période?

M. Gerard Power: Tout récemment, au mois de novembre, nous avons reçu 43 appels à notre service de téléassistance. Plus de 75 p. 100 de ces appels portaient sur des questions comme les évaluations de rendement, etc. C'était des questions de ressources humaines. Auparavant, nous recevions environ 40 appels par an, et la plupart du temps il s'agissait de questions liées aux ressources humaines.

• (1140)

M. Paul Szabo: Très bien.

Le président: Merci, monsieur Szabo.

Monsieur Martin.

M. Pat Martin (Winnipeg-Centre, NPD): Merci, monsieur le président, et merci, monsieur Power.

Monsieur Power, tout au long de votre mémoire, vous avez parlé en fait d'un double processus ou d'un processus parallèle que vous êtes en train de mettre en place à Postes Canada. En fait, vous êtes ici pour examiner le bien-fondé du projet de loi C-11, et vous ne nous avez pas vraiment dit, franchement, ce que Postes Canada pense du projet de loi C-11. Je suis heureux cependant que vous ayez tiré une chose au clair, en réponse à M. Szabo, lorsque vous avez dit que vous n'étiez pas ici pour demander une exemption du projet de loi C-11.

M. Gerard Power: Nous ne demandons pas d'exemption. Je pense que ce que nous faisons est conforme à l'article 10 du projet de loi qui stipule que le premier dirigeant établit des procédures internes pour gérer les divulgations.

M. Pat Martin: J'avais cru comprendre que c'était pour les agences qui n'étaient pas visées par le projet de loi C-11. Même si...

Le président: En fait, monsieur Martin, permettez-moi peut-être de préciser que nous avons invité notre témoin aujourd'hui à venir nous parler du processus à Postes Canada afin de déterminer en quelque sorte si les deux correspondent.

M. Pat Martin: Très bien. Je ne suis certainement pas...

J'ai des questions précises, tout d'abord en ce qui concerne l'entreprise avec laquelle vous avez signé un contrat. Est-ce une entreprise canadienne, qui a son siège social au Canada et qui est intégralement canadienne?

M. Gerard Power: C'est une entreprise canadienne. Nous tenons beaucoup à ce que les données restent au Canada. Nous ne voulions pas courir le risque qu'une législation étrangère...

M. Pat Martin: La Patriot Act.

M. Gerard Power: ... puisse faire en sorte que les divulgations aillent à l'encontre de la Loi sur la protection des renseignements personnels, la LPRPDE, à laquelle nous sommes assujettis.

M. Pat Martin: D'accord. Merci.

Le projet de loi C-11 confère au nouvel agent responsable des dénonciations des pouvoirs très larges et vastes en matière d'enquêtes et d'assignations de témoins, notamment. En vertu de votre processus, les pouvoirs juridiques dévolus au représentant de ClearView sont loin de lui permettre de mener une enquête aussi approfondie que celle prévue par le projet de loi C-11. Est-ce exact?

M. Gerard Power: L'agent responsable de la conformité peut demander à tout employé de la Société de lui prêter son concours. Si une personne fait obstacle à une enquête menée par l'agent responsable de la conformité, cette personne est passible de sanctions qui peuvent aller jusqu'au congédiement. Je crois que la plupart de nos employés tiennent à garder leurs postes. Le congédiement étant le résultat ultime des entraves à une enquête, je crois que les employés vont se plier au processus.

Maintenant, pour ce qui est de la véracité des réponses données, j'ajouterais que l'enquêteur, en qualité d'avocat, de commissaire ou de commissaire à l'assermentation, demandera aux personnes concernées de prêter serment.

M. Pat Martin: Très franchement, eu égard au projet de loi C-11, nous sommes tout particulièrement préoccupés par la possibilité que des plaintes soient déposées de mauvaise foi, ou que des plaintes soient jugées vexatoires et malveillantes. Quelles sanctions prévoit votre politique? Du point de vue des travailleurs, je veux savoir s'il existe un mécanisme de protection faisant en sorte qu'il n'y aura pas de présomption de mauvaise foi si le dénonciateur s'est trompé, si les informations contenues dans la plainte sont erronées.

M. Gerard Power: Tout d'abord, les employés qui sont représentés par un agent négociateur jouissent d'une protection par l'entremise de leurs conventions collectives. Tout congédiement, pour quelque raison que ce soit, peut faire l'objet d'un grief. La grande majorité des employés de Postes Canada sont couverts par une convention collective.

En ce qui concerne les employés qui n'ont pas de convention collective, il existe des mécanismes de protection en vertu du droit du travail.

M. Pat Martin: Quelles sont les sanctions prévues lorsqu'il y a une plainte déposée de mauvaise foi. Quelle est la première instance qui détermine si une dénonciation a été faite de bonne foi ou si elle est vexatoire?

M. Gerard Power: C'est l'enquêteur qui tire la première conclusion. Celle-ci doit faire l'objet d'un examen par le vice-président aux ressources humaines. Pour ce qui est du processus de congédiement, cette responsabilité incombe au conseil d'administration lorsque les employés ne sont pas représentés.

M. Pat Martin: Votre rapport annuel au Parlement contiendra-t-il le nombre total de plaintes, d'enquêtes et d'irrégularités? En ce qui concerne le projet de loi C-11, nous demandons tout particulièrement à ce que l'agent responsable des dénonciations relève du Parlement. Si vous vous dotez d'un système double ou parallèle, comment garantir que les députés sachent ce qui se passe au sein d'une société d'État qu'ils ont la responsabilité de surveiller?

• (1145)

M. Gerard Power: Les rapports seront présentés au comité de vérification du conseil d'administration.

M. Pat Martin: En quoi cela nous aide-t-il?

M. Gerard Power: Vous avez soulevé un très bon point au sujet de la transparence additionnelle qui découle d'une obligation supplémentaire de faire rapport. La question dont vous parlez devrait être incluse dans cette obligation, car notre rapport annuel

devient plus exhaustif chaque année. Le fait que le rapport annuel de la Société canadienne des postes soit rendu public, et il est affiché sur notre site Internet et déposé au Parlement, va bien au-delà des éléments purement financiers. Il aborde la question de la gouvernance de la société d'État, notamment. Je ne vois donc pas pourquoi le rapport annuel ne pourrait pas être élargi pour inclure un certain nombre de questions, comme vous l'avez suggéré.

Nous ne voudrions pas mentionner les détails de chacune des plaintes, pour des raisons de protection de la vie privée, mais en ce qui concerne les autres données, aucune raison n'empêche que cela fasse partie du volet de notre rapport portant sur la gouvernance.

M. Pat Martin: Merci.

Le président: Merci, monsieur Martin.

Monsieur Poilievre, suivi de M. Godbout.

M. Pierre Poilievre (Nepean—Carleton, PCC): Merci de votre présence.

J'aimerais avoir quelques petits détails de contexte; y a-t-il eu un appel d'offres pour des services de dénonciation?

M. Gerard Power: Absolument. Nous avons eu recours au système MERX du gouvernement fédéral à cette fin. Il y a un bon nombre d'entreprises qui ont extrait la demande de proposition.

M. Pierre Poilievre: Que pensez-vous de l'idée de récompenser les auteurs de plaintes qui se traduisent par des économies considérables pour les contribuables ou, dans votre cas particulier, pour l'actionnaire de votre société, c'est-à-dire le gouvernement du Canada? Quelle est votre opinion sur la possibilité d'accorder une récompense pécuniaire à ces employés?

M. Gerard Power: Nous croyons que l'une des tâches des employés consiste à dénoncer toute conduite inappropriée.

M. Pierre Poilievre: Votre système est-il donc basé sur le principe voulant non seulement qu'il soit approprié pour un employé d'exposer les irrégularités mais encore que l'employé ait la responsabilité de le faire?

M. Gerard Power: Il incombe aux employés de protéger les actifs de la Société, ce qui comprend sa réputation.

M. Pierre Poilievre: Le mécanisme dont vous vous êtes dotés s'applique-t-il également aux entreprises auxquelles la Société canadienne des postes donne du travail par contrat? Par exemple, si mon entreprise fournit un service contractuel à la Société canadienne des postes, et si je suis témoin d'actes répréhensibles, puis-je me prévaloir de votre processus pour dévoiler ces actes répréhensibles, et puis-je bénéficier d'une protection?

M. Gerard Power: Oui. Nous avons inclus ces entreprises dans la définition des personnes qui peuvent signaler des irrégularités.

M. Pierre Poilievre: C'est très bien. D'après ce que je comprends, cette disposition va au-delà du système proposé en vertu du projet de loi C-11, qui ne protège pas les entreprises qui font du travail à contrat pour le gouvernement. À mes yeux, c'est donc très instructif.

Avant la fin de la séance, j'aimerais demander à l'un des membres de votre personnel de trouver la disposition exacte de votre politique qui accorde une protection aux entreprises qui font du travail à contrat et aux autres groupes externes qui traitent avec la Société canadienne des postes. J'aimerais beaucoup adopter une telle disposition, si c'est approprié, dans le projet de loi C-11.

M. Gerard Power: Je peux laisser des exemplaires du document en tant que tel au greffier du comité. J'ai le document dans les deux langues.

M. Pierre Poilievre: Croyez-vous que le gouvernement devrait abandonner la disposition contenue dans le projet de loi C-11 selon laquelle il appartient à la Commission de la fonction publique de mener une enquête sur les actes répréhensibles. Croyez-vous que le rôle dévolu à la Commission de la fonction publique dans cette loi devrait plutôt être attribué à un fournisseur privé, comme c'est le cas pour votre société?

M. Gerard Power: Il est difficile pour moi de répondre à cette question car je travaille pour la Société depuis seulement 20 ans alors que la Société existe depuis environ 25 ans. Franchement, je ne connais pas tous les aspects de la relation avec la Commission de la fonction publique. Quelle perception les fonctionnaires ont-ils de la Commission de la fonction publique? À quel point est-elle vue comme étant impartiale? Ce sont notamment des questions sur lesquelles je ne puis m'exprimer car je n'ai pas l'expérience nécessaire.

M. Pierre Poilievre: Sans parler de la Commission de la fonction publique, croyez-vous qu'il serait indiqué pour le gouvernement du Canada de recourir à un fournisseur privé pour mener des enquêtes sur les dénonciations comme l'a fait votre société?

• (1150)

M. Gerard Power: C'est difficile pour moi de vous dire s'il serait inapproprié de recourir à un fournisseur privé, considérant le mécanisme que nous avons privilégié.

M. Pierre Poilievre: Serait-il moins difficile pour vous de dire que cela serait approprié?

M. Gerard Power: Franchement, il s'agit d'une question de politique publique qui doit être décidée par la Chambre. Je ne puis me prononcer là-dessus.

M. Pierre Poilievre: Très bien. Je comprends que vous soyez réticent à discuter de cette question.

Avez-vous eu l'occasion de lire le projet de loi C-11?

M. Gerard Power: Oui.

M. Pierre Poilievre: Quelles sont vos observations générales au sujet de son efficacité? Y a-t-il une erreur flagrante dans ce projet de loi que vous pourriez souligner?

M. Gerard Power: En toute honnêteté, j'étais très satisfait de voir ce projet de loi dans sa version antérieure et dans sa version actuelle. Je crois que c'est un énorme progrès pour les Canadiens, et que ce projet de loi permet aux Canadiens de savoir que leurs fonctionnaires sont en mesure de signaler des situations qu'ils n'auraient pas pu signaler autrement...

M. Pierre Poilievre: Y a-t-il dans le projet de loi quelque chose qui vous déplaît?

M. Gerard Power: Ma seule préoccupation au sujet du projet de loi concerne le code de conduite. Je pense tout particulièrement aux dispositions voulant que le Conseil du Trésor détermine un code de conduite applicable à tout le secteur public selon sa définition élargie. Les employés des sociétés d'État, qui ont des responsabilités supplémentaires en sus de celles des fonctionnaires relevant de la Commission de la fonction publique, se verraient alors dans l'obligation d'obéir à deux codes de conduite. Je crois que cela risque de créer une certaine confusion.

M. Pierre Poilievre: Ce code de conduite peut-il contenir des dispositions qui soient contradictoires avec celles du code de conduite de la Société canadienne des postes?

M. Gerard Power: Non. Le code de conduite de la Société canadienne des postes va plus loin car il y a des textes législatifs qui

s'appliquent aux employés de la Société canadienne des postes et qui ne s'appliquent pas aux fonctionnaires. Par exemple, il est évident que la Loi sur la concurrence ne concerne pas le travail des fonctionnaires, mais elle s'applique aux fonctions des employés de la Société canadienne des postes.

M. Pierre Poilievre: S'il n'y a pas de conflit entre les deux codes, pourquoi y aurait-il un problème?

M. Gerard Power: Nous disposons de peu de temps pour présenter ces documents à nos employés annuellement. Nous voulons leur donner de la formation sur la prestation des services qu'ils doivent fournir. Nous devons leur enseigner à utiliser les systèmes, notamment. Alors, demandez aux employés de lire deux codes de conduite chaque année... En toute honnêteté, il faut passer en revue le code de conduite chaque année avec chaque employé, et l'examen de ces deux documents nous laisse moins de temps à consacrer à d'autres enjeux qui sont aussi importants.

M. Pierre Poilievre: Les irrégularités spectaculaires qui ont eu lieu à la Société canadienne des postes au cours des dernières années, et qui ont été dévoilées et débattues, auraient-elles pu être évitées si cette procédure avait existé à l'époque?

M. Gerard Power: Lorsqu'ils ont pris connaissance des informations contenues dans le rapport préparé par Deloitte & Touche, le conseil d'administration et les gestionnaires de la Société ont décidé de mettre en oeuvre une politique de dénonciation. Cette politique faisait non seulement partie des plans, à cause de l'ancien projet de loi et à cause des initiatives prises en ce sens au cours des 18 derniers mois à la Société canadienne des postes, mais cette politique était considérée comme faisant partie de la réaction de la Société au rapport.

M. Pierre Poilievre: Si vous vous êtes dotés de votre propre mécanisme pour remédier à une telle situation, est-ce parce que le projet de loi du gouvernement ne suffit pas?

M. Gerard Power: En fait, nous voulions plutôt nous assurer que les employés signalent certaines choses. Peu importe la définition qui se trouve dans la loi, si les employés ne se perçoivent pas comme des fonctionnaires, ils sont moins susceptibles de dénoncer les irrégularités. Nous ne voulons pas que ces questions soient passées sous silence.

Nous voulons que les employés déposent des plaintes. Dans chaque société qui emploie 60 000 personnes, il y a des irrégularités et des plaintes. Nous voulons découvrir ces irrégularités. Nous voulons remédier à ces problèmes, trouver les causes profondes et prendre les mesures adéquates.

• (1155)

Le président: Merci, monsieur Power.

Notre prochain intervenant est M. Godbout, qui dispose de sept minutes et ensuite peut-être que M. Lauzon pourra poser une très brève question ou deux.

M. Marc Godbout (Ottawa—Orléans, Lib.): Merci, monsieur le président.

J'aimerais partager le temps qui m'est alloué avec Mme Marleau si c'est possible.

Monsieur Power, vous êtes demeuré vague au sujet de la réaction de vos employés au processus en question. Pourriez-vous nous dire quelle a été la réaction initiale des syndicats? Comment les cadres supérieurs ont-ils réagi? Donnez-nous seulement un aperçu si vous voulez bien afin que nous puissions déterminer si votre processus peut nous aider à améliorer notre projet de loi. Outre le fait que vous ayez eu autant de demandes et de réactions, quelle a été la réponse de façon générale?

M. Gerard Power: Les syndicats ont surtout été préoccupés. D'ailleurs, selon eux, ce processus n'est pas nécessaire car ces questions peuvent être réglées par l'entremise de griefs. Un équilibre délicat doit être maintenu de façon à ne pas miner la procédure de griefs qui est bien établie et qui est exigée en vertu du Code canadien du travail.

Les employés non syndiqués ont très bien accueilli cette initiative. J'ai reçu beaucoup d'observations positives selon lesquelles ce processus allait permettre aux employés de soulever une situation préoccupante qui concerne la Société, sans crainte de représailles, afin que les mesures nécessaires soient prises.

Notre politique va bien au-delà des initiatives mises en place dans d'autres entreprises. Les mécanismes dont se sont dotées plusieurs entreprises ne concernent que les irrégularités comptables. À la lumière du rapport de Deloitte & Touche, nous avons estimé qu'il fallait aller plus loin.

M. Marc Godbout: Vous parlez d'une agence externe qui pourrait éventuellement participer au processus. Pourriez-vous nous donner une idée générale du mandat? Cette entreprise travaille à contrat pour la Société canadienne des postes, de toute évidence, alors où seront divulguées les informations? Le public sera-t-il mis au courant?

M. Gerard Power: L'entreprise conserve toutes les plaintes dans un site Internet. L'employé qui fait une plainte peut avoir accès à son dossier. Seul l'employé concerné, le président du Comité de vérification et l'agent responsable de la conformité ont accès aux détails de la plainte afin de maintenir la confidentialité des renseignements contenus dans la plainte.

M. Marc Godbout: Supposons qu'il s'agisse d'une fraude majeure, la Société canadienne des postes serait-elle la seule à être au courant?

M. Gerard Power: Comme je l'ai dit à M. Martin, qui s'est dit notamment préoccupé par le fait qu'une tierce partie ait accès aux rapports, notamment, il s'agit de gouvernance de la société d'État. Nos six derniers rapports annuels comprenaient une déclaration sur la gouvernance de la Société. Il me semble donc tout à fait indiqué que le chapitre du rapport annuel consacré à la gouvernance de la société d'État contienne un passage sur ces rapports.

M. Marc Godbout: Lorsque vous avez envisagé votre processus, vous avez privilégié la voie de demande de propositions. C'est ce que vous avez mentionné. Avez-vous considéré une pratique exemplaire en particulier, qu'elle soit issue d'une autre société d'État ou d'une entreprise privée? Quelle a été l'inspiration de ce processus précis que vous avez adopté?

M. Gerard Power: Nous avons fait une étude des initiatives prises par d'autres sociétés, au Canada et aux États-Unis. Cet examen s'est surtout fondé sur le matériel publié dans leurs sites Internet sur cet aspect précis de leurs politiques. Nous avons été très ouverts au sujet de nos démarches en vue de nous doter d'une telle politique, car cela touche la confiance des actionnaires et la communication avec les actionnaires.

Le président: Madame Marleau, il vous reste trois minutes.

L'hon. Diane Marleau (Sudbury, Lib.): La Société canadienne des postes sera assujettie au projet de loi C-11 s'il est adopté. Croyez-vous que ce projet de loi tient réellement compte des circonstances particulières qui régissent vos activités et du contexte des autres sociétés d'État? Si la réponse est non, des modifications devraient-elles être apportées au projet de loi de C-11?

● (1200)

M. Gerard Power: Notre principale préoccupation porte sur le respect du code de conduite. Selon nous, le code de conduite qui sera adopté doit être tout à fait compatible avec le code de conduite établi par le président du Conseil du Trésor. Mais notre code de conduite doit également refléter la nature de la Société canadienne des postes et les exigences particulières auxquelles elle est soumise, par exemple, le fait que la Société est assujettie aux lois portant sur la concurrence et à d'autres lois qui ne s'appliquent pas nécessairement et qui seraient même superflues dans le contexte d'un code de conduite applicable au service public en général.

L'hon. Diane Marleau: Comment modifieriez-vous le projet de loi C-11 pour répondre à cette préoccupation? J'ai cru comprendre que le projet de loi C-11 n'était pas rigide, et que, comme société d'État, vous pourriez tenir compte des défis particuliers qui s'appliquent à vos activités.

M. Gerard Power: Nous pourrions avoir deux codes de conduite. Je suis préoccupé par la possibilité qu'il y ait un seul code de conduite, mais un seul code de conduite qui inclut à la fois des éléments du code de conduite établi par le président du Conseil du Trésor et des éléments qui concernent directement les enjeux qui sont spécifiques aux activités de la Société canadienne des postes.

L'hon. Diane Marleau: Ne pourriez-vous pas procéder de cette façon en vertu du projet de loi?

M. Gerard Power: Selon ma lecture du projet de loi, il faudrait qu'il y ait deux documents. Je ne veux pas devoir offrir aux employés de la formation sur deux documents ni être obligé d'examiner deux documents.

Bien sûr, j'aimerais que ces documents se limitent à deux ou trois pages, mais les codes de conduite d'autres entreprises que nous avons étudiés contiennent vingt à trente pages. Il faut prendre les mesures nécessaires pour que les employés les lisent chaque année.

L'hon. Diane Marleau: Ne pourriez-vous pas vous servir du code de conduite de base et ajouter vos propres dispositions afin qu'il n'y ait qu'un seul document?

M. Gerard Power: Je ne crois pas que cela soit tout à fait conforme au projet de loi, et nous voulons le respecter.

Le président: Merci, madame Marleau.

Monsieur Lauzon, vous avez quelques minutes.

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

Merci beaucoup d'être des nôtres, monsieur Power.

Si le projet de loi C-11 m'inquiète, c'est entre autres parce que, lors de mes conversations avec des fonctionnaires, j'ai eu l'impression qu'ils n'avaient pas été consultés lors de la rédaction de ce projet de loi.

Je crois que l'on vous a demandé à quelques reprises s'il y avait eu des consultations avec vos employés lors de l'élaboration de votre politique de dénonciation. Avez-vous rencontré les syndicats et entendu leurs observations, avez-vous rencontré des groupes d'employés pour entendre leurs commentaires?

M. Gerard Power: Nous avons rencontré nos syndicats. Nous avons mis sur pied un processus de consultation continue sur les questions qui concernent les employés.

M. Guy Lauzon: Je comprends cela, mais avez-vous recueilli leurs observations sur votre...

M. Gerard Power: Nous avons eu des rencontres avec eux au sujet de cette politique, oui.

M. Guy Lauzon: Ont-ils souscrit à votre...?

M. Gerard Power: Comme je l'ai dit plus tôt, les syndicats craignent que cette politique empiète sur leur relation avec les employés. Le syndicat est un intermédiaire.

M. Guy Lauzon: Je ne parle pas des syndicats, je parle des employés en tant que tels.

Cette loi et le projet de loi C-11 ont été conçus pour les fonctionnaires. Je suppose que vos dispositions législatives sont adaptées à l'usage que vont en faire vos employés. Je crois qu'il est important que la personne concernée par la loi puisse donner ses observations sur le texte qui est en cours d'élaboration. Vous ne m'avez toujours pas dit si cela a été fait ou non.

M. Gerard Power: Nous avons un outil de communication avec les employés que nous appelons « La vie au travail ». Les employés n'ont soulevé aucune préoccupation et n'ont déposé aucune plainte par l'entremise de ce programme.

M. Guy Lauzon: Peut-on affirmer qu'aucun groupe représentant les employés ne vous a transmis ses observations sur la politique que vous élaboriez? Est-ce exact?

M. Gerard Power: Nous n'avons pas mis sur pied des groupes témoins pour discuter de cette question précise, non.

M. Guy Lauzon: Merci.

Le président: Merci, monsieur Lauzon, et merci, monsieur Power de votre présence ici ce matin. Nous avons beaucoup apprécié votre exposé.

Je suis désolé, Mme Thibault a une très petite question.

Allez-y, madame Thibault.

[Français]

Mme Louise Thibault: Merci de votre indulgence, monsieur le président, et merci à mes collègues également. Il s'agit d'une question courte qui est dans la même veine que celle de mon collègue.

Qui a octroyé et autorisé le contrat avec ClearView? J'aurai une brève question par la suite.

•(1205)

M. Gerard Power: Il y a une délégation d'autorité à l'interne. C'est le groupe responsable de l'octroi des contrats qui s'en est occupé. Les contrats comme celui-là sont mis sur le service public MERX pour que nous recevions le plus grand nombre possible...

Mme Louise Thibault: En dernier lieu, selon la délégation d'autorité, qui a le pouvoir? Est-ce un vice-président, le président lui-même? À quel niveau cela se passe-t-il? Situez-nous rapidement.

M. Gerard Power: C'est probablement au niveau d'un directeur parce que la valeur du contrat n'est pas assez élevée pour que cela aille jusqu'au niveau d'un vice-président. C'est signé... Je pourrai vous donner plus tard la réponse précise par écrit.

Mme Louise Thibault: Non, ce n'est pas ce que je vise. Donc, ça ne vous pose pas de problème—personnellement je crois que ça en pose—que quelqu'un à l'interne octroie un contrat, mène des

enquêtes et relève de la personne qui fait partie indirectement de l'organisation qui a octroyé le contrat. Vous ne croyez pas qu'il puisse y avoir en apparence—je ne dis pas qu'il y en a réellement—des conflits d'intérêts, à tout le moins potentiels?

M. Gerard Power: Je pense que la réputation de la compagnie en question nous protège. Elle n'accepterait pas que la personne qui signe le contrat pour son client ait une influence indue.

Mme Louise Thibault: Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Merci, monsieur Power, de votre comparution ce matin et merci d'avoir répondu aux questions.

Les membres du comité ont demandé deux informations, soit le coût du contrat conclu avec ClearView Strategic Partners et le libellé de la politique en ce qui concerne les questions entourant les rapports faits par ce fournisseur de service sur des irrégularités. Nous pourrions ainsi envisager la possibilité d'inclure ces éléments dans ce projet de loi.

Encore une fois, merci beaucoup.

M. Gerard Power: Merci.

Le président: Nous allons suspendre nos travaux pour permettre au prochain témoin de s'installer.

•(1207)

(Pause)

•(1210)

Le président: Très bien, nous reprenons. M. Steve Hindle va témoigner cet après-midi. Il est président de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

Je crois comprendre, monsieur Hindle, que vous allez quitter votre poste de président de l'Institut le 31 décembre. Vous ne comparaitrez plus devant nous à ce titre après cette date, mais je suis certain que nous vous reverrons à un autre titre à l'avenir.

Merci. Je vous invite à faire votre déclaration, et nous vous poserons des questions par la suite.

M. Steve Hindle (président, Institut professionnel de la fonction publique du Canada): Merci, monsieur le président, et je vous remercie tout particulièrement de votre confiance en l'avenir.

J'aimerais tout d'abord vous indiquer que l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada représente quelque 50 000 professionnels de la fonction publique, de tous les coins du pays, de sorte qu'il ne devrait pas être surprenant de constater que cela fait maintenant plus de 15 ans que l'Institut se démène pour obtenir une protection efficace, ayant force de loi, pour ses membres qui divulguent des actes répréhensibles.

Nombre de nos membres, par l'intermédiaire de leurs organismes de réglementation professionnelle ou autres organisations professionnelles, adhèrent à des codes d'éthique stricts et doivent donc signaler toute pratique contraire à l'éthique dans le cadre de l'exécution de leur travail au quotidien. Leur engagement envers des normes de pratique et de professionnalisme élevées protège l'efficacité et l'intégrité des programmes gouvernementaux et inspire la confiance aux Canadiens. Ces caractéristiques, quoique admirables, signifient que ce sont nos membres qui sont les plus vulnérables lorsque quelque chose ne va pas bien. Cela signifie aussi qu'ils doivent, eux, leur carrière et leur famille, être protégés par une loi forte et efficace.

Une telle loi de protection des dénonciateurs, forte et efficace, servira non seulement nos membres et employés dans toute la fonction publique, dans son sens le plus large, mais également la population canadienne, du fait qu'elle protégera les programmes et garantira la confiance qu'ils placent dans leur gouvernement.

L'Institut a travaillé très fort en collaboration avec le gouvernement et l'ensemble de la collectivité pour appuyer l'élaboration de telles mesures, a participé à maintes tribunes avec des universitaires et des politiciens, notamment sur le thème des relations de travail, pour s'assurer que la protection des dénonciateurs fera dorénavant automatiquement partie d'une gouvernance responsable. Il va sans dire que l'Institut se réjouit de toute tentative qui a pour but de faire d'une loi de protection des dénonciateurs, une réalité.

Toutefois, il faut bien reconnaître que le projet de loi C-11 n'est que la dernière d'un grand nombre de tentatives de la sorte. À l'étape où nous en sommes aujourd'hui, il n'y a plus de place pour les obstructions, les retards ou autres demi-mesures. Du fait que c'est la protection même de nos membres qui est en jeu, nous préférons des améliorations avec effet immédiat à un texte parfait reporté à plus tard. Cela dit, nous accueillons favorablement l'examen quinquennal prévu dans la loi. Toutefois, les dispositions relatives à cet examen ne constituent pas pour autant des excuses pour mettre en place une loi inefficace. À cette fin, nous avons inclus dans le présent mémoire des recommandations à la fois concises et bien ciblées, destinées à mettre en place un processus de divulgation fort et indépendant, et des protections intransigeantes pour nos membres. La protection des dénonciateurs ne concerne pas uniquement nos membres mais aussi les programmes et services auxquels les Canadiens font confiance.

Nous avons une série de recommandations dont je vais vous parler si vous le permettez, monsieur le président.

Nous avons des suggestions visant à assurer l'efficacité de la loi. Notre première recommandation porte sur son application. Afin de respecter les objectifs de la loi et de protéger l'intérêt général et les employés de la fonction publique qui divulguent des actes répréhensibles, les exemptions aux dispositions de la présente loi devraient être fonction de la nature de l'information divulguée et non de l'organisme concerné.

Le projet de loi C-11 a pour objet de protéger les dénonciateurs de toute mesure de représailles, chaque fois que se produisent des actes répréhensibles. Aucune direction ni agence du gouvernement canadien ne peut être exemptée de ce régime si l'on veut que cette initiative soit prise au sérieux. Ainsi qu'il est proposé, la loi exclut des organismes tout entiers, sur le principe du secret et de la sécurité.

Toutefois, tout membre de ces organismes peut découvrir des actes répréhensibles qui n'ont rien à voir avec le secret ni la sécurité nationale. Dans sa version actuelle, cette loi refuse aux employés des organismes ainsi exclus des dispositions de la loi, la possibilité de signaler des actes répréhensibles à une autorité indépendante, et cela sans qu'il y ait pour autant des raisons de sécurité spécifiques. Toute exemption des dispositions en matière de protection de la présente loi ne doit être accordée que lorsque la divulgation concerne véritablement la sécurité nationale. La mise en place d'un mécanisme de divulgation à la fois indépendant et crédible constitue donc un élément fondamental pour divulguer les actes répréhensibles. Toute exemption inutile de quelque organisme que ce soit du processus ne servira qu'à camoufler les actes répréhensibles et à mettre au silence les employés au comportement éthique.

Monsieur le président, je ne lirai pas toutes les modifications contenues dans le mémoire. Ces amendements consistent en nos suggestions qui ont pour objet d'incorporer les recommandations.

Je vais passer à la page 8 du texte français du mémoire, et je crois que les numéros de page du texte français ne correspondent pas exactement à ceux du texte anglais.

Les objectifs de cette loi ne pourront se matérialiser que par la création d'un processus de divulgation indépendant et crédible. L'historique et la structure de la Commission de la fonction publique ne permettent pas à son président de remplir adéquatement ce rôle. Le bureau auquel les employés de la fonction publique divulguent des actes répréhensibles doit, sans équivoque possible, faire la démonstration de son indépendance et de sa crédibilité.

De nombreuses discussions sur le projet de loi C-11 ont porté sur la proposition selon laquelle le processus de divulgation externe réside entre les mains du président de la Commission de la fonction publique. Ce débat s'est concentré sur l'historique de la CFP, les changements à venir à son mandat, et la pertinence de la délégation du rôle de divulgation à un ministère ou une agence existant. Telle n'est toutefois pas la perspective adéquate.

On n'a en effet cessé de répéter ce qui est dorénavant un principe bien accepté, à savoir que pour être crédible et efficace, le mécanisme de divulgation doit relever d'un agent indépendant du Parlement, lequel doit rendre directement des comptes au Parlement et être investi du pouvoir d'enquêter pleinement sur les allégations d'actes répréhensibles et de protéger les personnes qui les dénoncent. Tel est le critère en vertu duquel cette initiative doit être jugée.

Durant les quelque 80 années de son existence, la Commission de la fonction publique a été considérée comme faisant partie de la structure gouvernementale. Dans les changements apportés à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, qui n'a pas encore été promulguée, le gouvernement a cherché à créer un organisme hybride, soit à la fois vérificateur de la dotation et conseiller de la direction, faisant partie du pouvoir exécutif. Cet historique et cette structure ne permettent pas de considérer le président de la Commission de la fonction publique comme étant indépendant.

Cette observation en aucun cas ne concerne la présidente actuelle. L'Institut a rencontré Mme Barrados et nous sommes convaincus de ses intentions, de son caractère et de sa sincérité, mais le succès de cette loi ne peut reposer sur les caractéristiques d'un individu, quel qu'il soit. Parmi les mémoires qui ont été présentés à ce comité, il règne un certain flou quant au rôle du président par rapport à celui de la Commission elle-même. De quelle manière va-t-on communiquer efficacement cette subtilité aux quelque 500 000 employés de la fonction publique assujettis à cette loi? Il s'agit là d'une sérieuse préoccupation sur laquelle il va falloir se pencher car elle sera le fondement de la crédibilité de ces mesures.

Afin d'être véritablement indépendant, le bureau qui recevra les divulgations d'actes répréhensibles doit être un agent du Parlement, qui relève directement de ce dernier. Au Canada, le statut d'agent du Parlement est devenu la marque d'indépendance dans les cas de faute du gouvernement. Les enquêtes sur les dénonciations ne peuvent faire exception. À l'instar de ce qui se passe actuellement pour les autres agents du Parlement, la capacité de relever directement du Parlement et non d'un ministre, est la démonstration même de la fonction et de la perception d'indépendance et d'intégrité. Cette dernière, soit la perception d'indépendance, est la plus importante des deux.

Pour ce qui est des pouvoirs du président, le bureau chargé d'enquêter sur les cas d'actes répréhensibles doit être investi des pouvoirs lui permettant de poursuivre, pleinement et indépendamment, les allégations d'actes répréhensibles et d'ordonner des mesures correctives.

Au paragraphe 30(3), il est précisé que le président doit, avant de visiter, dans l'exercice des pouvoirs visés au paragraphe (1), des lieux occupés par un élément du secteur public, en informer l'administrateur général responsable, ce qui n'est pas conforme avec les pouvoirs d'autres agents du Parlement comme le vérificateur général du Canada. Dans les cas d'actes répréhensibles aux niveaux les plus élevés, comme ce fut le cas pour le Commissaire à la protection de la vie privée du Canada, cet avis saperait l'enquête.

L'article 27 du projet de loi donne une description de l'objet des enquêtes effectuées par le président, soit : « les enquêtes menées aux termes de la présente loi ont pour objet... de porter l'existence d'actes répréhensibles à l'attention des administrateurs généraux et de leur recommander des mesures correctives... ». Afin que ce processus soit pris au sérieux, le président doit avoir les pouvoirs d'exiger que des mesures correctives soient prises et de dédommager les employés de la fonction publique qui ont été négativement touchés par les actes répréhensibles en question. Ces décrets devraient être mis en oeuvre par la Cour fédérale. De la sorte, le processus n'en serait que plus efficace pour mettre fin aux actes répréhensibles, mais aussi pour renforcer l'indépendance et la responsabilité du président.

L'article 28(3) n'oblige pas le président à tenir d'audiences dans les cas d'actes répréhensibles allégués, ce qui n'est pas conforme aux principes généraux du droit. Lors de la collecte et de l'examen des preuves, toutes les parties concernées doivent se voir offrir la possibilité d'examiner l'intégralité des données pertinentes et d'y faire des commentaires. Cela est d'autant plus important dans le cas des dénonciateurs qui peuvent être en mesure d'apporter la preuve du contraire ou de répondre à toute explication dont le but est de justifier, d'excuser ou d'atténuer des mesures qui semblent être des actes répréhensibles.

• (1215)

Malgré les dispositions du paragraphe 27(2), selon lesquelles « les enquêtes sont menées, dans la mesure du possible, sans formalisme et avec célérité », cette absence de formalisme ne doit pas pour autant saper la crédibilité ni l'efficacité de l'enquête.

Maintenant, en ce qui concerne la protection des employés, la loi ne protège pas les employés de la fonction publique de mesures de représailles si leur divulgation auprès du président est renvoyée à leur ministère. Le rôle du président en tant que conseiller doit être inclus comme divulgation protégée. Dans le cadre du projet de loi C-11, tel qu'il est rédigé, un employé de la fonction publique est protégé des représailles, en cas de divulgation auprès du président, que si ladite divulgation est jugée raisonnable. Cela est contraire au rôle du président, stipulé à l'alinéa 22a) soit « fournir des conseils aux fonctionnaires qui envisagent de faire une dénonciation », et met le fardeau sur les épaules des employés de la fonction publique. La loi devrait donc être modifiée afin de faciliter le rôle du président en tant que conseiller et de retirer ce fardeau des épaules des employés du fait qu'il constitue un obstacle à la divulgation.

En ce qui a trait au rôle des syndicats, le rôle des agents négociateurs des employés de la fonction publique doit être pleinement garanti dans la mesure législative, à compter de la divulgation des actes répréhensibles, par l'intermédiaire de rapports, d'enquêtes, de mesures correctives et de protections contre toutes représailles. Ainsi que cela était le cas pour le projet de loi C-25, l'Institut tient à soulever les nombreuses inquiétudes que lui suscite le rôle des agents négociateurs dans cette loi. Il n'y a en effet aucun rôle précis pour les agents négociateurs, leur permettant d'appuyer les employés de la fonction publique lors du processus de divulgation. Ce n'est que dans les cas où un membre est accusé,

cité à comparaître ou confronté à des représailles, que l'agent négociateur est explicitement autorisé à l'aider.

En outre, il n'est nulle part permis aux membres de faire des divulgations par l'intermédiaire de leur agent négociateur. En fait, il n'est pas précisé si le fait de rechercher les conseils de l'agent négociateur au sujet d'une divulgation se situe en-dehors de la portée de ces protections. L'enchâssement de ce rôle est donc nécessaire pour pleinement appuyer les dénonciateurs, pour protéger l'intégrité du processus de négociation, et pour gagner la confiance des employés de la fonction publique.

Qu'arrive-t-il aux victimes de représailles? À l'instar de ce qui se passe dans les cas de harcèlement, en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, le comité qui s'occupe d'une plainte de représailles doit être en mesure d'accorder des dommages pour souffrance et douleur, en plus d'une compensation pour les pertes financières encourues par la victime des représailles. Les dénonciateurs sont confrontés à un stress phénoménal lorsqu'ils décident de communiquer des données concernant des actes répréhensibles. Ils risquent en effet leur réputation, leur carrière ainsi que leur bien-être, sans parler de la sécurité de leur famille. Cette situation prend une autre ampleur lorsque le dénonciateur est l'objet de représailles à son lieu de travail. Il est donc juste que les dénonciateurs reçoivent un dédommagement lorsqu'ils sont punis pour avoir respecté des normes de comportement éthique et protégé la confiance du public.

Les documents destinés à informer et à sensibiliser les employés de la fonction publique au processus et aux mesures de protection précisés dans la loi, doivent être préparés et diffusés avec l'aide de leurs agents négociateurs et associations d'employés, dans le cas des employés exclus. Le projet de loi C-11 reconnaît à juste titre l'importance des consultations avec les agents négociateurs dans l'élaboration du code de conduite. Afin de s'assurer que les employés de la fonction publique sont pleinement au courant de leurs droits et de leurs responsabilités et du fonctionnement du processus de divulgation et des mesures de protection, il est important de préparer des documents d'information et de sensibilisation, en collaboration avec les représentants et associations des employés, dans le cas des employés exclus. Cette disposition permettra de s'assurer non seulement que les employés de la fonction publique reçoivent des renseignements clairs et cohérents, mais aussi que les agents négociateurs peuvent apporter leur aide pour vérifier que les enquêtes et plaintes sont traitées d'une façon adéquate. Afin d'être efficace et efficient, le gouvernement doit reconnaître les partenariats qui existent entre lui-même et les agents négociateurs, pour protéger l'intégrité du processus.

En conclusion, monsieur le président, le projet de loi C-11 comporte un certain nombre d'améliorations par rapport à ses prédécesseurs et nous permet de nous approcher un peu plus de la réalisation de notre objectif, soit une protection avec force de loi des dénonciateurs. Néanmoins, à défaut d'avoir la confiance des employés de la fonction publique, cette initiative ne sera qu'un misérable échec. Cette confiance ne pourra être gagnée qu'en créant un processus de divulgation et d'enquête à la fois indépendant et crédible, et en mettant en place des mesures de protection des dénonciateurs, sans aucun compromis. En incluant à cette loi les recommandations de l'Institut, elle pourrait devenir la pierre angulaire soutenant l'éthique dans la fonction publique et restaurer la foi des Canadiens dans leur gouvernement.

Nous avons encore beaucoup de chemin à accomplir. Le temps de la rhétorique et des grandes paroles est depuis longtemps révolu.

•(1220)

Le projet de loi C-11, s'il est modifié, peut répondre aux besoins des employés de la fonction publique ainsi qu'aux attentes des Canadiens. Tel est l'objectif de cette loi, et c'est pourquoi nous comparaissons devant vous, aujourd'hui.

Merci, monsieur le président.

•(1225)

Le président: Merci beaucoup, monsieur Hindle. J'apprécie le rapport exhaustif que vous avez présenté au comité.

Nous allons passer aux questions, en commençant par M. Preston, qui aura sept minutes, suivi de M. Sauvageau.

M. Joe Preston: Merci beaucoup.

Monsieur Hindle, merci beaucoup d'être venu. Merci beaucoup du professionnalisme avec lequel vous avez formulé des suggestions et des amendements pour le projet de loi C-11. Vous avez de très bonnes recommandations. J'ai commencé à les noter puis je me suis rendu compte que ce n'était pas nécessaire puisqu'elles se trouvent dans votre document.

Je vais donc me servir de votre document. Vous avez fait un bon examen du projet de loi C-11. Vous avez parlé un peu du projet de loi C-25, le précurseur du C-11, et vous avez dit que sans la confiance des employés qui dénoncent des actes répréhensibles et que ce projet de loi est censé protéger, nous ne pouvons rien faire de plus. Si les employés ne croient pas que le projet de loi C-11 les protège, il n'y aura jamais de dénonciation. L'objet de cette loi est de protéger les personnes qui dénoncent les actes répréhensibles dans leur lieu de travail.

Vous avez proposé un certain nombre d'amendements. Avant que le projet de loi C-11 ne soit rédigé, lorsqu'on a sollicité votre contribution pour faire un meilleur projet de loi, pourquoi n'avez-vous pas fait ces recommandations?

M. Steve Hindle: La plupart de ces recommandations étaient du domaine public d'une façon ou d'une autre, notamment suite à notre témoignage devant le comité qui a examiné le projet de loi C-25. Nous avons discuté avec des hauts fonctionnaires avant la rédaction du projet de loi. Nous n'avons pas pu participer autant que nous l'aurions souhaité, mais nous avons certainement pris part au processus.

Nous n'attendons pas toujours qu'on nous demande notre avis. Nous essayons de prendre les devants parce que nous savons ce qui se prépare et nous disons aux gens ce que nous pensons parce que nous savons qu'ils ne vont pas nous le demander.

M. Joe Preston: Vous a-t-on demandé votre avis en vue de la rédaction du projet de loi C-11?

M. Steve Hindle: Pas vraiment, bien que nous ayons discuté avec les fonctionnaires et qu'ils avaient en main les mémoires que nous avions préparés auparavant. Ils nous ont assurés qu'ils les avaient lus très attentivement.

M. Joe Preston: S'ils les ont lus attentivement, pourquoi croyez-vous devoir aujourd'hui formuler autant de nouvelles recommandations?

M. Steve Hindle: Même s'ils les ont lus attentivement, peut-être qu'ils ne croient pas à ce que nous disons ou qu'ils jugent que ce n'est pas la bonne façon de procéder.

M. Joe Preston: Vous avez 50 000 membres au Canada, des professionnels de la fonction publique et votre avis serait inexact?

M. Steve Hindle: Je pense que dans le fond le gouvernement craint de protéger les dénonciateurs car il ne sait pas ce qui va arriver lorsque cette protection sera en vigueur.

M. Joe Preston: Je commence à penser que je dois vous donner raison, même si cela me fait paraître cynique. J'ai posé la même question à de nombreux témoins : a-t-on demandé votre avis avant la rédaction du projet de loi? Maintenant, je m'adresse au plus grand syndicat, qui représente le plus grand nombre de travailleurs qui seront touchés par cette mesure législative et je découvre qu'aucun d'eux n'a été clairement consulté... Certains ont supposé, comme vous l'avez fait, que leur position était connue et qu'il en serait tenu compte.

Passons. C'est incompréhensible qu'on n'ait pas consulté les personnes que ce projet de loi est censé protéger.

Vous avez formulé un certain nombre de recommandations. La première était de n'exempter aucun organisme, que ce soit le SCRS, la GRC ou les forces armées, mais plutôt... si l'information est secrète, il faut néanmoins que les travailleurs soient protégés, quelle que soit la nature de l'information.

Croyez-vous que les mécanismes en place seront suffisants à cet égard?

M. Steve Hindle: Je pense qu'on pourrait inclure ces mécanismes. Ce projet de loi, quelle que soit la forme qu'il aura lorsque la Chambre l'aura adopté, inclut tous les éléments de la fonction publique; il y aura là un mécanisme pour déterminer si l'information divulguée constitue un secret national ou a des répercussions sur la sécurité nationale. Mais s'il s'agit simplement de la gestion d'un bureau ou du fait que la personne qui achète les fournitures s'en met plein les poches, je ne pense pas que ce soit une question de sécurité nationale.

M. Joe Preston: L'article 3 du projet de loi C-11 parle d'ajouter ou de retrancher des organismes. Vous dites donc que cette disposition n'est pas nécessaire et que tous les fonctionnaires devraient être assujettis à la loi et qu'il faut trouver un autre moyen de protéger les renseignements secrets ou de traiter les organismes qui posent des problèmes?

M. Steve Hindle: Eh bien, oui et non. Je comprends que le gouvernement ait besoin de cette disposition pour assujettir à la loi de nouveaux organismes sans être obligé de modifier la loi.

•(1230)

M. Joe Preston: Alors, le mot qui m'inquiète le plus c'est « retrancher » et non pas « ajouter ».

M. Steve Hindle: Je suppose que si un organisme public est éliminé, on veut pouvoir retrancher son nom de l'annexe puisqu'il n'y aurait plus sa place.

M. Joe Preston: Si l'organisme ne figure plus à l'annexe, je parie qu'aucun de ces employés ne dénoncera d'actes répréhensibles.

M. Steve Hindle: Oui, et je suppose que la loi abrogeant cet organisme modifierait ce projet de loi en conséquence.

M. Joe Preston: Très bien.

L'autre chose importante dont vous nous avez parlé, c'est le rôle de la Commission de la fonction publique comme organisme qui recevra les dénonciations ou les allégations d'actes répréhensibles. Vous semblez assez convaincu que cet organisme est mal placé pour jouer ce rôle.

M. Steve Hindle: Une loi qui protège les dénonciateurs ne peut être efficace que si les employés y ont recours; les employés y auront recours uniquement s'ils sont convaincus que la personne à qui ils font leur divulgation peut agir de manière indépendante. Je ne crois pas que les employés de la fonction publique aient confiance en la Commission de la fonction publique telle qu'elle est structurée à l'heure actuelle ni en son président, car ils ne la connaissent pas. Quels que soient ses états de service, les fonctionnaires ne la connaissent pas bien.

Donc, si personne n'a confiance au système, personne n'y aura recours. Il n'y a pas vraiment de moyen de prouver que le système serait efficace, mais il peut empêcher les gens de dénoncer des actes répréhensibles.

M. Joe Preston: Alors nous avons trouvé un autre obstacle dans le projet de loi qui empêchera en fait les employés de dénoncer des actes répréhensibles plutôt que de leur faciliter la tâche.

M. Steve Hindle: C'est ce que nous croyons.

M. Joe Preston: Vous demandez qu'on crée un bureau indépendant qui relèverait directement du Parlement. Ai-je bien résumé ce que votre groupe demande?

M. Steve Hindle: Le plus simple serait de reprendre la disposition de l'ancien projet de loi, le C-25, qui créait un commissaire à l'intégrité de la fonction publique. Il est clair que le gouvernement de l'époque n'avait pas peur de créer un nouvel organisme.

M. Joe Preston: Bien. Merci.

M. Steve Hindle: De rien.

Le président: Merci, monsieur Preston.

Monsieur Sauvageau, suivi de M. Boshcoff.

[Français]

M. Benoît Sauvageau: Je vais essayer de partager le temps dont je dispose avec Mme Thibault, comme elle l'a si gentiment fait lors de la comparution du témoin précédent. Rappelez-moi à l'ordre, monsieur le président, si je m'éparpille trop.

D'abord, monsieur Hindle, je voudrais vous remercier sincèrement de la qualité de votre présentation. Je participe à des comités depuis plusieurs années. Les recommandations et amendements concrets à apporter à un projet de loi sont toujours très bien reçus; ils ne sont pas rejetés du revers de la main.

Pour le bénéfice des membres de ce comité, j'aimerais dire que jeudi dernier nous avons reçu, au Comité permanent des comptes publics, des fonctionnaires qui travaillaient au bureau de M. Gagliano: Mme Bouvier, M. Lebrun et une autre dame. On leur a demandé s'ils auraient songé à rapporter la situation ou à porter plainte si le projet de loi C-11 avait été en vigueur. Ils nous ont dit que non, qu'ils avaient encore trop de craintes. Vous avez donc tout à fait raison de dire que la façon dont le projet de loi C-11 est perçu compte pour beaucoup dans la confiance que les fonctionnaires et le public lui accordent.

Je suis tout à fait d'accord avec vous: il faut un agent indépendant. Je vous sais gré de vos propos au sujet de Mme Barrados parce qu'en effet, ce n'est pas la personne mais la fonction qui est remise en cause et je le lui ai dit. Je m'interroge aussi sur l'accroissement du nombre d'agents indépendants de la Chambre et sur la taille relativement petite de leurs bureaux au sein de l'appareil gouvernemental: ils ont 12, 15 ou 16 employés. Croyez-vous qu'il serait envisageable, ou souhaitable, d'intégrer cette personne-là au bureau de la vérificatrice générale de la même façon que l'est la commissaire à l'environnement et au développement durable, Mme Gélina? Cela lui donnerait

plus de visibilité, de crédibilité et lui permettrait de bénéficier d'une organisation bureaucratique établie.

[Traduction]

M. Steve Hindle: Je pense qu'il serait tout à fait possible que cette fonction relève du Bureau du vérificateur général. Cependant, j'ai cru comprendre, lors de conversations avec des gens du gouvernement, que celui-ci n'a pas envie de donner à la vérificatrice générale plus de pouvoir et plus de possibilité d'action.

Une voix: Je ne sais pas pourquoi.

M. Steve Hindle: Je ne sais pas; je ne me l'explique pas.

Cependant, ce serait possible. Si c'était bien organisé, je pense que cette fonction pourrait très bien relever du Bureau du vérificateur général qui a depuis longtemps l'habitude de présenter des rapports au gouvernement et de faire savoir ce qui doit être su.

• (1235)

[Français]

M. Benoît Sauvageau: Croyez-vous que cela pourrait contribuer à faire connaître le projet de loi C-11 dans l'ensemble de l'appareil gouvernemental, et que cela pourrait influencer sur la confiance que les fonctionnaires doivent avoir pour déposer une plainte? Ne croyez-vous pas que le fait d'en confier la gestion à un agent qui, sans relever de la vérificatrice générale, y serait lié donnerait à ce projet de loi toute l'importance qui lui revient?

[Traduction]

M. Steve Hindle: Je crois que les fonctionnaires auraient davantage confiance s'ils pouvaient traiter avec le Bureau du vérificateur général du Canada plutôt qu'avec le Bureau du président de la Commission de la fonction publique.

[Français]

M. Benoît Sauvageau: Merci beaucoup, monsieur Hindle.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Sauvageau.

Madame Thibault, il vous reste trois minutes et demie.

[Français]

Mme Louise Thibault: Merci beaucoup.

Monsieur Hindle, tout comme mon collègue, je vous remercie. C'est un excellent document.

Dans la section Information et éducation, aux pages 16 et 17 du document français, vous dites souhaiter que les agents négociateurs apportent leur aide afin de s'assurer que les enquêtes et les plaintes sont traitées de façon adéquate. Pourriez-vous définir ce que signifie pour vous et votre syndicat « de façon adéquate »? Quelle forme prendrait l'aide—tout à fait justifiée d'ailleurs—dont il est question?

[Traduction]

M. Steve Hindle: En fait, nous avons déjà de l'expérience pour ce qui est d'aider ceux de nos membres qui ont de graves préoccupations au sujet de ce qui se passe à la fonction publique. Nous les avons représentés lorsqu'ils ont déposé des griefs et nous les avons représentés devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique et nous les avons représentés devant la Cour fédérale. En outre, après la création par une politique du Bureau de l'intégrité de la fonction publique et la nomination de M. Keyserlingk, nous avons conseillé à certains de nos membres de s'adresser à ce bureau pour essayer de trouver une solution à leurs préoccupations. Puisque nous connaissons le processus et les mécanismes disponibles, nous avons pu aider nos membres et les orienter vers l'instance compétente pour les saisir de leurs préoccupations et faire cesser les actes répréhensibles.

Nous n'avons pas toujours réussi, mais les agents négociateurs ont un rôle à jouer. Il est très semblable au rôle que nous jouons lorsqu'un de nos membres fait un grief ou dépose une plainte de harcèlement. Notre rôle est de veiller à ce que leurs droits soient protégés et qu'ils utilisent les bons mécanismes et qu'ils suivent la bonne filière.

[Français]

Mme Louise Thibault: Je comprends cela, monsieur Hindle. Dans ce document, vous nous faites une foule de recommandations. Quels outils utiliserez-vous pour aider vos membres, et sur quels critères vous baserez-vous pour juger qu'une enquête a été bien menée ou non et qu'elle est complète ou non?

[Traduction]

M. Steve Hindle: L'une des premières choses à déterminer est s'il existe déjà un mécanisme, comme le processus d'audition de grief prévu dans la convention collective, pour régler le problème. Ensuite, il faut être présent pendant l'enquête, lorsque nos membres traitent avec l'agent chargé d'enquêter sur les allégations d'actes répréhensibles afin de nous assurer qu'ils comprennent leur responsabilité de fournir de l'information, le rôle de l'enquêteur et aussi d'expliquer à nos membres les droits de la personne qu'ils accusent.

Il s'agit essentiellement de les guider dans le processus.

[Français]

Mme Louise Thibault: J'ai déjà posé cette question à votre collègue, Mme Turmel. Vous n'agirez que si le ou la fonctionnaire le souhaite? Il n'y aura aucune obligation de sa part d'avoir recours à son représentant syndical?

M. Steve Hindle: Absolument.

Mme Louise Thibault: Merci.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Thibault.

Monsieur Boshcoff, suivi de M. Martin.

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

Monsieur Hindle, vous semblez faire face à un dilemme. Vous avez dû rédiger ce mémoire en supposant que le poste de président de la CFP serait un fait accompli, mais maintenant, vous préféreriez clairement quelqu'un de lié au vérificateur général.

Parlons un peu de la présidente de la CFP. Au sujet de la personnalité de la personne qui occupe ce rôle, vous avez dit que la présidente pourrait être responsable de cette loi si l'ensemble des

fonctionnaires ont confiance en elle. De nombreux groupes nous ont dit, en préambule à leur commentaire, qu'ils n'avaient rien contre la présidente. Vous avez dit que vos membres ne la connaissent peut-être pas et qu'ils ne peuvent donc avoir ni confiance ni affection pour elle.

Est-ce que les choses seraient différentes si la présidente était en poste depuis un certain temps, si elle avait visité le pays et avait établi des liens de camaraderie, si j'ose dire?

• (1240)

M. Steve Hindle: Tout d'abord, j'aimerais corriger l'impression que je vous ai donnée. Je ne préfère pas le Bureau du vérificateur général, sauf comme solution de rechange au Bureau du président de la Commission de la fonction publique. Nous préférierions un nouvel agent indépendant. Il s'agit d'une nouvelle fonction au sein du gouvernement. Nous préférierions un agent indépendant, et non pas le Bureau du vérificateur général. Je tenais à préciser cela.

Pour que la présidente de la Commission de la fonction publique soit perçue comme un agent indépendant, il faudra qu'elle montre qu'elle est capable d'agir de manière indépendante. D'abord et avant tout, il faut que les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui créent le poste d'agent du Parlement entrent en vigueur. Cela n'est pas prévu avant décembre 2005. Alors, comment savoir ce qui arrivera d'ici là.

En outre, il faut que le bureau agisse de manière indépendante de la branche exécutive du gouvernement et ce pendant une période assez longue, je dirais au moins cinq ans, et probablement plus. Même si la structure prévue dans la nouvelle loi sur l'emploi est mise en place, je pense que les employés de la fonction publique ne seront pas en mesure de constater cette dépendance avant longtemps. Ce sera peut-être possible à l'avenir, mais je pense que ce sera dans un avenir lointain.

M. Ken Boshcoff: En tant que président, avez-vous une idée de ce que pourrait représenter la charge de travail d'un nouvel organisme? Est-ce que les gens devront faire la queue? Nous aimerions croire que si l'on crée un tout nouveau système, il sera suffisamment occupé.

M. Steve Hindle: La nomination du premier agent de l'intégrité de la fonction publique, monsieur Keyserlingk, n'a pas entraîné de déluge de dénonciations. Je ne pense pas que la création d'un poste d'enquêteur indépendant aurait des résultats très différents. Je crois que, dans l'ensemble, les fonctionnaires agissent de manière conforme à l'éthique et qu'ils prennent soin des actifs du gouvernement au nom des Canadiens. Ce sont des personnes très responsables. Je ne pense pas qu'il y a beaucoup d'actes répréhensibles à être dénoncés dans la fonction publique. Dans l'ensemble, je pense que nous faisons du bon travail.

Bien sûr, étant donné la taille de la fonction publique, il arrive que soient commis des actes répréhensibles. Voici le mécanisme prévu dans la loi. On va créer un environnement au sein de la fonction publique pour qu'un employé qui a des préoccupations ou qui soupçonne ou qui a des preuves que des actes répréhensibles sont commis peut agir le plus rapidement possible. Lorsqu'ils prennent connaissance de tels renseignements, on les encourage et on les appuie pour qu'ils s'adressent soit aux hauts fonctionnaires de leur ministère ou à la personne impliquée ou en utilisant les mécanismes déjà en place dans la plupart des hiérarchies et en s'adressant au superviseur ou au gestionnaire afin que le problème soit réglé avant de prendre l'ampleur des scandales qu'on a vus dans le passé.

L'objectif ne devrait pas être de dénicher des actes répréhensibles mais plutôt de créer un environnement où les gens ne craindront pas de parler de ces questions afin de pouvoir régler les problèmes avant qu'ils ne deviennent trop graves.

M. Ken Boshcoff: Vous vous inquiétez de l'exigence de demander l'avis de l'agent négociateur, ce qui interviendrait dans l'activité du syndicat. Risque-t-on ainsi de ralentir le système et d'introduire un mécanisme du type grief avec plus d'interférences courantes ou de motivations politiques?

M. Steve Hindle: Selon moi, chaque fois que l'on ajoute une bureaucratie—et les syndicats ont des bureaucraties—indéniablement, le risque existe. Je pense que vous trouverez que les employés de la fonction publique, quand on leur donne le choix, accordent une certaine confiance à leur syndicat pour les protéger et les guider. Comme on l'a dit plutôt, c'est nettement à l'employé, au membre du syndicat, que revient le choix d'avoir recours à l'agent négociateur ou non.

• (1245)

M. Ken Boshcoff: Au sujet du processus de consultation, vous avez parlé d'éventuelles résistances. Est-ce que vous ou votre organisation avait une vaste expérience du processus législatif?

M. Steve Hindle: Depuis que j'oeuvre au sein de notre organisation, elle comparait devant des comités du gouvernements. Ainsi, dès 1984, quand je suis devenu membre de l'institut, j'ai commencé à faire des exposés, à expliqué les inquiétudes de nos membres, etc. Nous avons tiré des leçons quant à la façon de présenter les choses aux comités et nous avons recours à un mécanisme pour aider le comité dans son travail.

M. Ken Boshcoff: Il semble que l'on s'inquiète un peu de la réaction à la consultation. Cela aiderait-il votre organisation si nous demandions aux rédacteurs de cette loi de comparaître pour nous expliquer comment ils envisagent la consultation et la participation?

M. Steve Hindle: La question est intéressante. Si vous faisiez cela, ce sont des employés de la fonction publique qui seraient sur la sellette.

Je pense que la personne la plus appropriée pour une telle interrogation est le politique qui a donné des consignes aux rédacteurs. Si le dessein ne visait pas la consultation, le politique devrait s'expliquer. Ce ne devrait pas être l'employé de la fonction publique qui respectait des consignes ou des instructions données par ceux qui sont censés prendre ces décisions.

Le président: Merci, monsieur Boshcoff.

M. Martin a la parole et ce sera ensuite au tour de M. Poilievre.

M. Pat Martin: Merci, monsieur le président.

Merci, Steve.

M. Steve Hindle: Je vous en prie.

M. Pat Martin: Nous avons repris cette question tant de fois que je n'ai même pas besoin de la totalité de mes sept minutes. Je m'occupe de ce dossier depuis aussi longtemps que vous, du point de vue des syndicats, et j'ai connu toutes les moutures de ce projet de loi.

Il me semble—et je l'ai dit à Nycole Turmel également—que la seule personne au pays qui estime que ce bureau devrait être au sein de la Commission de la fonction publique est le président du Conseil du Trésor. Aucun autre témoin n'est du même avis, même pas la présidente de la Commission de la fonction publique. Elle n'en a pas fait la demande et elle était un peu désemparée quand on lui a demandé d'abriter ce bureau au sein de la Commission. Elle estime qu'il serait naturel de le loger là où elle était auparavant, c'est-à-dire chez la vérificatrice générale, ou qu'on en fasse une agence indépendante et autonome, comme vous le recommandez.

Nous sommes un petit peu désemparés. Je n'augure rien de bon pour l'avenir de ce projet de loi tel qu'il existe actuellement. Je ne prévois pas que le président du Conseil du Trésor va modifier l'idée bien ancrée qu'il se fait de l'endroit où ce bureau devrait se situer. J'en ai parlé à ses sbires... Quoi qu'il en soit parlons du projet de loi.

Que peut-on dire? Je n'en sais rien. Nous avons repris ce travail tant de fois que ce qu'il faut faire pour que les travailleurs aient confiance dans le processus est devenu évident. J'ai l'impression de me répéter.

M. Steve Hindle: Monsieur Martin, j'en conclus que vous êtes d'accord avec moi, n'est-ce pas?

M. Pat Martin: Oui, en effet. Il serait intéressant de voir comment vous voteriez si vous étiez député libéral de l'arrière-ban, plutôt que dirigeant de l'IPFPC. Allez-vous présenter les mêmes idées très arrêtées de ce côté-là de la Chambre si d'aventure vous êtes élu député libéral au Parlement?

M. Steve Hindle: J'ai tout à fait l'intention de présenter ces opinions au caucus libéral tôt ou tard.

M. Pat Martin: Eh bien, j'espère que vous aurez plus de chance que nous quand il s'agira d'amener ces personnes à la raison, car en tant qu'ancien syndicaliste et dirigeant de syndicat...

M. Steve Hindle: Je suis président d'un syndicat. J'ai l'habitude de me heurter à des murs.

M. Pat Martin: Très juste. Eh bien, préparez-vous si vous avez l'intention de faire changer ceux-là d'avis, car pour ma part, je trouve que c'est une expérience plutôt frustrante.

Le président: Je demanderais un peu de discipline si je ne riais pas tant, mais je pense qu'il nous faut nous occuper du sujet à l'étude.

M. Steve Hindle: Très respectueusement, monsieur le président, je dois dire que le président du Conseil du Trésor a accepté de discuter de la question. Reste à voir si nous parviendrons à le convaincre de changer d'avis. J'ose espérer qu'il retiendra les recommandations que fera le comité.

Le président: Merci.

Monsieur Martin.

• (1250)

M. Pat Martin: Nous avons un exemple intéressant de dénonciateur. Est-ce que le poste de commissaire à l'accès à l'information relève de votre organisation ou de l'Alliance de la fonction publique?

M. Steve Hindle: Je pense qu'on peut dire qu'il s'agit là d'une unité de négociation représentée par l'Alliance de la fonction publique. C'est probablement une fonction d'administration des programmes.

M. Pat Martin: Je songeais à un exemple récent qui traite d'une révélation intéressante à la Commission Gomery. La dame qui était chargée de toutes les demandes d'accès à l'information concernant le scandale des commandites a dû enfreindre un ordre direct de ses patrons et donner au journal *Globe and Mail* les renseignements demandés. Elle a dû consulter un avocat pour savoir si elle risquait de perdre son emploi en exécutant les tâches qui lui incombaient, car on lui avait ordonné directement de ne pas donner à Daniel Leblanc les détails qu'il demandait.

Convenez-vous qu'il s'agit là d'un bon exemple du genre de position délicate où se trouvent certains fonctionnaires bien intentionnés qui sont aux prises avec des questions d'éthique en l'occurrence?

M. Steve Hindle: C'est un bon exemple des pressions qui peuvent être exercées sur un employé de la fonction publique et qui montre à quel point il est si difficile pour un fonctionnaire de s'en tenir à la vérité administrative face au pouvoir politique. De graves conséquences peuvent s'ensuivre pour l'avancement d'une carrière ou tout simplement pour continuer à exercer les fonctions d'un poste—de n'importe quel poste—au sein de la fonction publique.

M. Pat Martin: D'aucuns disent que, pour les fonctionnaires, le statu quo vaut mieux que le projet de loi C-11 tel que libellé actuellement, non amendé. En fait, la Commission de la fonction publique a reçu une lettre du président du Conseil du Trésor lui donnant l'assurance que tant que la loi sur les dénonciateurs ne serait pas en vigueur, certaines protections supérieures à celles qui figurent dans le projet de loi C-11 seraient garanties. En d'autres termes, si nous prolongeons le débat à propos du projet de loi C-11, ce groupe d'employés sera mieux protégé que par les dispositions du projet de loi.

M. Steve Hindle: Si je ne m'abuse, on offre une protection aux employés qui comparaissent devant des comités parlementaires mais je ne pense pas que ça aille beaucoup plus loin.

M. Pat Martin: Pour ma part, je n'ai pas pris connaissance de cette lettre et elle n'a pas encore été déposée. Nous allons faire le nécessaire.

Tous, nous souhaitons qu'il y ait une véritable protection. En tant que représentant des travailleurs, j'ai dû défendre des gens qui craignaient pour leur emploi dans le secteur privé. Vous devez être dans la même situation régulièrement. Tout travailleur doit veiller avant tout aux intérêts de sa famille. Un employé qui met sa carrière en danger, voire qui compromet ses chances d'avancement en accomplissant un geste honorable, a toute ma sympathie, car cela constitue pour lui un fardeau dans son travail quotidien. Ce serait abandonner ses employés que de ne pas adopter une solide loi sur la dénonciation.

Vous l'avez compris par mes remarques, j'adhère à votre rapport et je félicite l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada pour le travail de qualité sans faille accompli sur ce sujet, depuis aussi longtemps que je me souviens. Si les rédacteurs de la loi avaient tenu compte de tout le travail qui existait déjà, nous aurions devant nous un bon projet de loi et nous ne serions pas en train d'essayer de rapiécer quelque chose d'adéquat.

C'est tout ce que j'avais dire. Merci.

Le président: Merci, monsieur Martin.

Monsieur Poilievre pour sept minutes, et ensuite ce sera M. Godbout.

[Français]

M. Pierre Poilievre: Je vous félicite de votre travail dans ce dossier.

[Traduction]

Je vais vous donner un bref résumé des témoignages que nous avons entendus ici, et que votre témoignage parachève. Le commissaire à l'information est venu témoigner et nous a dit que ce projet de loi n'aurait pas protégé les dénonciateurs pendant le scandale des commandites, mais qu'au contraire, il aurait pu empêcher des révélations pendant encore 20 ans. La présidente de l'Alliance de la fonction publique nous a dit que le projet de loi ne protégerait pas les employés de ce syndicat. Le bureau de l'intégrité de la fonction publique nous a dit que ce projet de loi comportait des lacunes flagrantes. Dans votre témoignage, vous dressez la liste de nombreuses lacunes évidentes. Des dénonciateurs nous ont dit lors de conversations en direct, et ce sont des dénonciateurs notoires qui ont révélé des actes répréhensibles dans la fonction publique et en ont souffert énormément, que ce projet de loi n'accomplissait pas la tâche recherchée.

Certains de ces témoignages ont franchement secoué les membres du comité, de façon fracassante. La révélation des lacunes de ce projet de loi a été spectaculaire. Pouvez-vous nous dire si vous pensez que ce projet de loi est une régression étant donné qu'aucun des groupes cités n'a été consulté et qu'il comporte des lacunes flagrantes. À votre avis, est-il temps que le comité prenne une décision et déclare que ce projet de loi ne peut pas être réparé? Devrions-nous reprendre tout à zéro et recommencer avec un nouveau projet de loi?

•(1255)

M. Steve Hindle: Je ne pense pas que j'aboutirais à cette conclusion pour l'instant. On peut encore espérer que le gouvernement se laissera convaincre d'amender le projet de loi pour tenir compte des inquiétudes que les membres du comité ont entendues et que nous pourrions donner aux employés de la fonction publique une certaine protection.

M. Pierre Poilievre: Cela pourrait-il se faire avec ce projet de loi-ci?

M. Steve Hindle: Nous pensons que si des amendements appropriés sont inclus, le projet de loi serait satisfaisant.

M. Pierre Poilievre: Vous avez parlé de dédommagements pour les employés dont les révélations ont entraîné un recul dans leur carrière ou d'autres mesures de représailles. Pouvez-vous nous dire plus précisément comment cela fonctionnerait?

M. Steve Hindle: Ce serait semblable à l'application des dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Si la Commission donne droit à une plainte en matière de discrimination, elle a le pouvoir d'accorder un redressement pour douleurs et souffrances. Ce projet de loi pourrait prévoir le même genre de mécanisme.

Il faut que les choses soient bien claires. Il ne s'agit pas de revendiquer un mécanisme de récompense pour ceux qui dénoncent. Il s'agit de veiller à ce que ceux qui font l'objet de représailles pour avoir agi correctement puissent être dédommagés.

M. Pierre Poilievre: Vous ne préconisez donc pas de récompenses, n'est-ce pas?

M. Steve Hindle: Non.

M. Pierre Poilievre: Pensez-vous que votre syndicat devrait être soumis aux mesures législatives concernant la dénonciation? En d'autres termes, si un employé de votre organisation faisait des révélations, ces mesures pourraient-elles s'appliquer? Pensez-vous qu'il devrait exister un mécanisme de divulgation pour que soient dénoncés les actes répréhensibles au sein des syndicats du secteur public?

M. Steve Hindle: Nous pensons que les organisations doivent disposer de mécanismes ou de processus pour régler les situations d'actes répréhensibles, que ce soit grâce à des mesures législatives ou à d'autres mesures.

M. Pierre Poilievre: Votre syndicat peut-il compter sur un mécanisme indépendant de divulgation?

M. Steve Hindle: Nous n'en avons pas, mais j'ajouterais que mon syndicat, comme la plupart des syndicats, est constitué d'employés et de politiques, de sorte qu'il y a toujours des mécanismes permettant de régler ce qui ne va pas. Nos employés sont également représentés par deux syndicats de sorte qu'ils peuvent exprimer leurs préoccupations au sein même de leurs syndicats s'ils estiment que quelque chose ne va pas. Ces mécanismes sont en place pour régler les situations grâce au processus de griefs.

M. Pierre Poilievre: Votre organisation, comme toute autre, est composée d'humains. Vous l'avez expliqué, même si c'est rare, des actes répréhensibles peuvent se produire au sein du gouvernement. Cela peut sûrement se produire aussi au sein de votre organisation ou de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Ce projet de loi ne devrait-il pas s'appliquer aux employés qui travaillent pour le syndicat et qui souhaiteraient révéler un acte répréhensible au sein du syndicat?

M. Steve Hindle: Eh bien, les employés ne relèvent pas de la même compétence pour la plupart. Les employés de l'institut qui travaillent dans la région de la capitale nationale sont couverts par la Loi des relations de travail de l'Ontario de sorte que je me demande si cette loi pourrait s'appliquer.

Je comprends parfaitement que l'on puisse dire que les employés qui travaillent pour un syndicat devraient disposer d'un mécanisme. À cause de votre question, je suis sûr que nous allons réfléchir à ce sujet.

M. Pierre Poilievre: Je ne dis pas que votre témoignage n'est pas pris au sérieux tel quel, mais vous jouiriez d'un plus grand pouvoir moral si votre organisation et l'AFPC annonçaient qu'elles ont constitué des mécanismes indépendants pour la divulgation d'actes répréhensibles au sein de vos propres organisations si bien que vous estimez que le gouvernement pourrait en faire autant.

Je vais poser une autre question. L'institut ne représente pas les employés des libres entrepreneurs auxquels le gouvernement du Canada accorde des contrats. Cela dit, je pense que ces employés-là aussi devraient être protégés au cas où ils devraient révéler des actes répréhensibles au sein du gouvernement. Je représente une circonscription d'Ottawa où bien des gens travaillent à contrat pour le gouvernement. Ils ne sont absolument pas syndiqués. Ils ne sont pas protégés par les dispositions actuelles de ce projet de loi. Pensez-vous qu'ils devraient l'être?

M. Steve Hindle: Je pense qu'il serait tout à fait approprié que tout citoyen qui fait affaires avec le gouvernement puisse compter sur un mécanisme lui permettant d'être protégé s'il révèle des actes répréhensibles dans la mesure où ces révélations sont faites de bonne foi.

● (1300)

M. Pierre Poilievre: Je pense que je vais m'en tenir à cela.

Voulez-vous ajouter quelque chose? Je pense qu'il reste un peu de temps, Joe.

Le président: Monsieur Preston, vous disposez d'environ une minute.

M. Joe Preston: Vous avez parlé de dommages-intérêts, on en a parlé lors de la période de questions. Vous avez parlé d'un redressement pour douleurs et souffrances que l'on accorderait à l'employé. Quels autres genres de dommages-intérêts seraient, selon vous, appropriés?

On a souvent répété qu'il ne s'agissait pas ici d'employés qui font partie de ministères ayant un demi-million d'employés. Il pourrait s'agir, par exemple, d'un employé qui travaille pour une direction de Revenu Canada à Timmins en Ontario. Une fois les révélations faites, le milieu de travail est malsain. Songez-vous à récompenser cette personne en lui offrant un emploi ailleurs? À quoi songez-vous exactement?

M. Steve Hindle: Je ne dirais pas que de déplacer quelqu'un vers un autre service constitue une récompense.

M. Joe Preston: Moi non plus.

M. Steve Hindle: Ce serait peut-être une façon appropriée d'offrir une certaine protection. Permettez-moi de vous donner un exemple à l'appui. L'année dernière, on a entendu parler dans les médias d'un membre de l'institut, Allan Cutler, qui avait certains renseignements et avait essayé de passer par des mécanismes ministériels afin que l'on s'occupe du problème. Personne ne s'est occupé du problème et l'incident mettant en cause M. Cutler n'a été révélé que des années plus tard. Entre-temps, les supérieurs hiérarchiques de M. Cutler—et je reconnais qu'il s'agit ici de preuves empiriques—lui ont dit de ne même pas se donner la peine de se présenter à un concours quelconque parce qu'on n'allait pas lui donner de promotion. Il a été écarté et mis dans un service qui n'offrait pas beaucoup de débouchés. Il était à tel point découragé qu'il a cessé de poser sa candidature à une promotion.

Dans son cas, le dédommager aurait signifié une promotion, ou une promotion au moment où il a pris sa retraite pour garantir qu'il puisse compter sur un salaire plus élevé au moment du calcul de sa pension. Ça peut être aussi simple que cela.

Le président: Merci, monsieur Preston.

Monsieur Godbout.

M. Marc Godbout: Merci, monsieur le président.

Tout d'abord, je voudrais vous féliciter de l'excellent exposé que vous avez fait. Ce document est très utile.

Je voudrais poursuivre dans la même veine que mon collègue. Envisageriez-vous un processus semblable pour votre propre institut?

M. Steve Hindle: Je ne peux absolument pas oublier que cette suggestion a été faite. Je pense que c'est une suggestion utile. Le conseil d'administration de l'institut se réunira plus tard cette semaine, demain en fait, et je suis sûr que la question y sera soulevée.

● (1305)

M. Marc Godbout: Je voudrais revenir sur la question de la protection. Dans votre document, vous en parlez, mais peut-être...

[Français]

Je suis resté sur mon appétit.

[Traduction]

Je pense que c'est très important. Comme M. Poilievre, j'ai moi aussi dans ma circonscription beaucoup de fonctionnaires ou de gens qui travaillent pour l'institut. Avez-vous songé à des mesures précises pour protéger entièrement ces employés, d'une façon ou d'une autre, qu'il s'agisse de l'accusé ou de l'accusateur? Je pense que c'est crucial si nous voulons que le processus fonctionne. J'aimerais recueillir votre opinion là-dessus. Quelles devraient être les mesures à prendre—et je comprends que cela ne peut pas être complètement étanche—de façon générale pour garantir que ces employés sont protégés, qu'ils soient accusés ou accusateurs?

M. Steve Hindle: Je voudrais dire tout d'abord que je suis ravi de constater que vous reconnaissez qu'une protection absolue est impossible, et ce ne devrait de toute façon pas être l'objectif. Je prends l'exemple d'un employé qui aurait révélé un acte répréhensible et qui fait l'objet de mesures disciplinaires après un certain temps—je dirais peut-être deux ans. Pour le protéger, on devrait se demander dès le départ si cette mesure disciplinaire n'en est pas une de représailles dans son cas. Le gestionnaire responsable doit pouvoir prouver—autrement dit, le fardeau de la preuve incombe à la personne qui prend la mesure disciplinaire—que ce n'est pas le résultat de la dénonciation faite auparavant.

C'est un mécanisme possible qui rassurerait ceux qui craindraient de ne pas être crus en disant : « il y a six mois, j'ai révélé un acte répréhensible de la part de mon gestionnaire et voilà que je suis suspendu pour une journée parce que j'étais en retard. » Je pense que dès le départ, dans une telle situation, on devrait croire l'employé qui affirme qu'il s'agit d'une mesure de représailles à la suite de ce qui s'est produit six mois auparavant. Voilà un des mécanismes possibles.

M. Marc Godbout: Si au contraire un de vos membres était accusé faussement, quelle serait la protection dont il pourrait disposer?

M. Steve Hindle: Dans ce cas-là, le membre sera sans doute le gestionnaire. Les gens qui sont accusés doivent pouvoir s'assurer que les divulgations sont faites de bonne foi et que le fait de faire une allégation futile ou vexatoire peut être considéré comme un acte répréhensible en soi. Je pense que les dispositions du projet de loi tiennent compte de cela, car certainement le projet de loi C-25 précèdent en tenait compte. Les gens contre qui des allégations sont faites doivent être protégés également. Certains d'entre eux seront des membres du syndicat, certains seront des employés exclus, mais il faut leur assurer qu'un processus existe pour déterminer les faits précis et si, effectivement, il y a eu acte répréhensible.

M. Marc Godbout: Ai-je encore du temps?

Le président: Oui, si vous faites vite.

M. Marc Godbout: Vous avez dit clairement que vous souhaitez qu'un organe indépendant soit responsable de cette loi. Vous avez parlé de la vérificatrice générale—peut-être que c'était nous—comme d'une possibilité. Y a-t-il d'autres organes indépendants du gouvernement que vous auriez envisagés?

M. Steve Hindle: Vous voulez dire pour accueillir cette fonction? Je pense à la vérificatrice générale ou à un nouvel organisme, cela s'arrête là.

Le président: Merci beaucoup à tous pour une séance très productive.

Merci encore une fois, monsieur Hindle, pour votre excellent exposé.

M. Steve Hindle: Monsieur le président, permettez-moi de faire certaines remarques en guise de conclusion. Je serai bref. J'irai droit au but.

Le président: Allez-y, monsieur Hindle.

M. Steve Hindle: Vous l'avez dit tout à l'heure, c'est la dernière fois que je comparais devant le comité à titre de président. J'ai été ravi que les députés me donnent à moi et à mon organisation l'occasion d'exprimer nos opinions. Monsieur le président, au nom de l'Institut professionnel, je vous demanderais de remercier vos collègues à la Chambre des communes pour les efforts consentis.

Je suis ravi aussi d'ajouter que pendant que j'étais assis ici, on m'a transmis un billet. Aujourd'hui, c'est le jour des élections à l'institut. Je tiens à vous présenter la prochaine présidente de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, Mme Michèle Demers, qui est ici aujourd'hui. Elle est vice-présidente de notre institut depuis quatre ans, à temps plein.

Des voix: Bravo!

M. Steve Hindle: Autrefois, elle était travailleuse sociale à Sainte-Anne-de-Bellevue. Elle demandera sans doute à venir vous rencontrer pour vous communiquer les résultats d'une discussion avec nos membres qui ne se bornera pas à une enquête ordinaire. La discussion portera sur les valeurs et l'éthique, et non seulement sur le projet de loi-11. Nous pensons avoir les résultats en janvier ou en février. Je suis sûr qu'elle se fera un plaisir de venir en parler avec vous.

Le président: Merci beaucoup. Nous vous en sommes reconnaissants.

La séance est levée.

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

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

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

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

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

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

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