



Chambre des communes  
CANADA

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

---

OGGO • NUMÉRO 010 • 2<sup>e</sup> SESSION • 39<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 5 février 2008**

—  
**Présidente**

**L'honorable Diane Marleau**

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

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

## Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le mardi 5 février 2008

•(0905)

[Traduction]

**La présidente (L'hon. Diane Marleau (Sudbury, Lib.)):** Nous avons le quorum et tous les partis sont représentés. Je vais d'abord demander si le comité est d'accord pour que nous procédions directement à l'audition des témoins pendant une heure environ. Ils sont déjà là et prêts à faire leurs déclarations préliminaires. C'est ce que je souhaiterais, si vous êtes d'accord.

Comme nos témoins ont déjà comparu devant le comité, ils pourraient peut-être nous mettre au courant de ce qui s'est passé depuis la dernière fois ou depuis que nous avons entendu parler des sérieuses difficultés que soulève la question de la rémunération et des avantages sociaux dans la fonction publique. Cela laisserait aux membres du comité plus de temps pour poser des questions. Je voudrais savoir si vous êtes d'accord.

Vous pouvez faire votre déclaration préliminaire. Nous sommes à votre disposition. Mais nous aimerions entrer plus rapidement dans le vif du sujet, si possible, car nous n'avons qu'une heure ou un peu plus. Nous avons un certain nombre d'autres motions à étudier.

Qui va commencer?

**Mme Jill Ronan (présidente, Comité interministériel des conseillers en rémunération):** Je m'appelle Jill Ronan et je suis conseillère en rémunération et chef d'équipe à la Défense nationale. Je suis également membre de l'Association des conseillers en rémunération.

Je commencerais par vous dire bonjour, madame la présidente, à vous et aux membres du comité. Nous tenons à vous remercier de nous avoir invités aujourd'hui à vous parler, encore une fois, des questions concernant la rémunération dans la fonction publique fédérale.

Nous félicitons le comité pour les progrès accomplis jusqu'ici suite à l'attention qu'il a portée à ces problèmes. Il ressort clairement de la comparution de l'Agence de la fonction publique du Canada, le 12 décembre 2007, devant le comité, que notre employeur s'est mis énergiquement à la recherche de solutions dans certains domaines. Nous applaudissons ces progrès, mais certaines questions requièrent encore l'attention et l'intervention de notre employeur.

Par souci de concision et pour ne pas trop vous surcharger d'information, nous avons divisé en trois grandes catégories les questions que l'AFPC a abordées le 12 décembre. Il s'agit du renforcement des capacités, de la technologie et du modèle de prestation des services et enfin, de la classification des postes de conseillers en rémunération.

Je voudrais maintenant vous présenter Michael Brandimore. Il va vous parler du premier enjeu, le renforcement des capacités.

**M. Michael Brandimore (Comité interministériel des conseillers en rémunération):** Bonjour. Je suis Michael Brandimore. Madame la présidente, je voudrais vous remercier, vous et les

membres du comité, de me permettre d'aborder de nouveau ces questions avec vous.

Nous concluons des déclarations et des discussions que le groupe de renforcement des capacités de l'AFPC a pour mandat de recruter des conseillers en rémunération et d'établir un programme de formation national. Le recrutement ne semble certainement pas poser de problème étant donné que 5 800 candidatures ont été reçues. Cela a permis de combler 109 postes jusqu'ici. Sur ces 109 nouvelles recrues, 60 sont à l'emploi du ministère des Travaux publics, ce qui veut dire que 49 travaillent dans d'autres ministères essentiels.

D'autre part, les statistiques montrent que 100 conseillers prendront leur retraite de la fonction publique au cours des cinq prochaines années.

Malheureusement, ces statistiques ne semblent pas inclure les départs pour d'autres raisons, par exemple pour occuper un autre poste au sein de la fonction publique ou suite à une promotion. Ces facteurs augmentent certainement les chiffres dont il faut tenir compte pour la planification des ressources humaines.

C'est encourageant, mais cela ne contribue en rien au maintien de l'effectif. L'expérience a démontré que, même dans le meilleur des cas, jusqu'à 50 p. 100 des participants à un programme de formation ne terminent pas le programme avec succès ou partent pour occuper d'autres postes. Le véritable problème se pose au niveau du maintien de l'effectif et, à moins que la question de la classification ne soit résolue, des pénuries de personnel continueront de compromettre le succès de toute initiative de renforcement des capacités.

Encore une fois, même si nous applaudissons cette initiative de renforcement des capacités, comme M. Kramp l'a si bien souligné le 12 décembre, étant donné qu'il faut jusqu'à deux ans pour former les nouveaux conseillers en rémunération, comment pourrait-on leur attribuer cette amélioration spectaculaire? Mme Bourgeois a répondu en disant: « Nous avons la chance d'avoir des employés très dévoués qui ont accepté de faire des heures supplémentaires pour accélérer le traitement. » Des retraités ont également accepté de revenir pour apporter leur aide.

Nous sommes d'accord avec Mme Bourgeois, mais il faut reconnaître qu'il s'agit d'une initiative à très court terme qui ne règlera pas le problème en deux ans pendant que les stagiaires acquièrent les compétences requises pour remplir leurs fonctions. Nous constatons déjà une augmentation des cas d'épuisement professionnel, ce qui va à l'encontre du but visé, car cela va également nous faire perdre des conseillers en rémunération déjà formés.

Les chiffres concernant l'arriéré des ministères essentiels nous préoccupent également. En tant que conseillers en rémunération, nous sommes constamment en contact avec les autres ministères et un grand nombre de conseillers en rémunération ont dit qu'on ne leur avait jamais demandé de fournir des statistiques et qu'ils restaient confrontés à un important arriéré.

Nous reconnaissons que ces statistiques sont d'une importance cruciale pour établir l'existence d'un arriéré. Néanmoins, si elles ne sont pas le plus exactes possible, elles peuvent faire plus de tort que de bien.

**Mme Jill Ronan:** Diane Melançon va maintenant aborder le deuxième enjeu, celui de la technologie et de la prestation des services.

**Mme Diane Melançon (coprésidente, Comité interministériel des conseillers en rémunération):** Nous félicitons notre employeur pour les efforts visant à mettre en place, premièrement, des systèmes qui rationaliseront la dimension transactionnelle de nos fonctions et, deuxièmement, des systèmes libre-service pour les gestionnaires et les employés. Ce qui nous inquiète, c'est le moment choisi et les répercussions que cela aura sur nos postes.

Mme Jolicoeur a clairement déclaré que l'automatisation du système de rémunération actuel est très limitée, que Travaux publics Canada continue de travailler au projet de modernisation de la rémunération, mais que ce projet n'a pas encore été approuvé. Nous attendons ce nouveau système depuis plus de 10 ans et nous risquons de devoir attendre 10 ans de plus pour l'obtenir.

Même si les gestionnaires et les employés peuvent faire des transactions, les conseillers en rémunération doivent vérifier leur exactitude avant que le système de paye n'effectue les paiements. La modernisation des pensions de retraite représente environ 18 p. 100 des fonctions actuelles d'un conseiller en rémunération. Il est trompeur de dire que toutes les fonctions touchant la pension sont confiées à une équipe centralisée. Le conseiller en rémunération sera toujours chargé de commencer le prélèvement des contributions, d'apporter les changements, de faire payer l'indemnité de départ et de fournir les documents voulus à la division des pensions pour que l'intéressé reçoive les prestations qui lui sont dues.

On pourrait faire valoir que ces fonctions sont reliées à la paye, mais c'est en raison du lien entre la paye et les prestations de pension que ces fonctions ont été établies il y a des années. Les conseillers en rémunération devraient continuer à recevoir une formation dans le domaine de la pension de retraite pour comprendre quelles sont les répercussions de l'administration de la paye sur l'administration des pensions.

La technologie fournit des outils qui nous permettent de rationaliser notre travail, mais elle ne peut certainement pas répondre aux 70 000 règles et règlements découlant de la loi ou provenant du Conseil du Trésor, des syndicats, etc. La diminution de la partie transactionnelle de certaines de nos fonctions sera probablement compensée par l'augmentation de la partie consultative. Il ne suffit pas d'appuyer sur une touche pour tout régler automatiquement.

• (0910)

**Mme Jill Ronan:** Je voudrais aborder le troisième sujet clé, celui de la classification.

Comme vous pouvez vous en douter, c'est une question qui nous tient beaucoup à coeur. Nous avons déjà présenté à votre comité, en juin 2007, l'historique des tentatives que nous avons faites pour que ces postes soient reclassifiés et nous ne voulons pas vous faire perdre votre temps précieux en revenant sur le sujet. Nous voulons plutôt

aborder les questions que l'AFPC a soulevées à la réunion du 12 décembre.

Le principal argument qui a été soulevé au cours de cette réunion est que le Conseil du Trésor s'est entendu avec le syndicat, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, pour examiner la classification du groupe PA, le groupe de l'administration des programmes dans son ensemble, et non pas celle des sous-groupes et que le modèle de la technologie et de la prestation des services aura peut-être des effets sur nos fonctions. L'Alliance a fait clairement savoir à notre employeur, en soumettant son rapport à l'issue de la table ronde sur les questions touchant la classification AS, qu'elle n'était pas d'accord pour que notre groupe attende que cette question soit réglée pour l'ensemble du groupe PA. En fait, elle a recommandé la reclassification immédiate des membres de notre groupe au niveau AS-4. Selon toutes les déclarations qui ont été faites au cours de la réunion du 12 décembre 2007, on ne sait pas vraiment quand les modèles de technologie et de prestation des services modifieront sensiblement les fonctions des conseillers en rémunération.

Les modèles de technologie et de prestation des services concernent la charge de travail et non pas la complexité des fonctions. La charge de travail n'est pas un facteur qui entre en ligne de compte dans notre système de classification actuel. Notre employeur a invoqué les mêmes arguments il y a quatre ans et il s'en sert encore aujourd'hui. La classification des postes se fonde sur les fonctions qui sont actuellement les nôtres et non pas ce qu'elles seront dans quatre, cinq ou dix ans.

La comparaison entre les différents employeurs, qui donne l'exemple du SCRS, montre clairement la disparité entre les salaires des conseillers en rémunération de la fonction publique qui remplissent les mêmes fonctions. C'est un exemple classique d'iniquité salariale. Selon le principe des droits de la personne, pour un travail d'égale valeur, la rémunération devrait être d'égale valeur. Notre employeur répond à cela que chaque employeur a un système de classification et d'évaluation différent. Cela nous semble tout à fait illogique. Cela revient pratiquement à dire que les nouveaux systèmes de classification des autres employeurs ne peuvent pas être aussi précis que le système de classification du Conseil du Trésor qui compte plus de 40 années d'existence. En réalité, les autres employeurs ont établi un système de classification qui reconnaît la complexité du travail actuel des conseillers en rémunération.

L'écart salarial est d'environ 14 000 \$, ce qui rapprocherait notre salaire de celui du groupe AS-4, ce que notre syndicat a recommandé au Conseil du Trésor de faire immédiatement.

Par conséquent, si notre syndicat est disposé à rajuster l'entente qu'il a conclue avec notre employeur à l'égard de notre groupe et si les autres employeurs ont réussi à tenir compte de la complexité de nos fonctions, pourquoi notre employeur n'est-il pas prêt à donner suite aux recommandations qui ont été faites?

À propos de la classification des conseillers en rémunération, à la page 15 des témoignages du 12 décembre, Mme Boudrias déclare ce qui suit à propos des postes de conseillers en rémunération du Conseil du Trésor: « Tous ces postes ont été reclassifiés en même temps car si nous avions agi autrement, vous pouvez vous imaginer les problèmes que nous aurions connus avec tous ces employés qui auraient voulu passer d'un ministère à un autre pour obtenir un meilleur emploi, une promotion ou un salaire plus élevé. »

En fait, c'est ce qui se passe. Nos conseillers en rémunération les plus compétents partent travailler dans des organismes comme le SCRS ou le CST où les salaires sont beaucoup plus élevés.

Pour résumer, notre employeur a cité deux principaux obstacles en ce qui concerne la reclassification de nos postes: l'entente qu'il a conclue avec notre syndicat et l'impact que les changements au niveau de la technologie et de la prestation des services auront sur nos descriptions de poste.

Le syndicat a éliminé le premier obstacle en recommandant à l'employeur de reclassifier immédiatement ces postes au niveau AS-4. Pour ce qui est des changements qui pourraient être apportés à nos descriptions de poste suite à la modernisation de la technologie et de la prestation des services, ils ne se sont pas matérialisés depuis quatre ans et rien ne permet de savoir exactement quand cela arrivera. La complexité de nos fonctions, nos responsabilités, nos efforts intellectuels et les exigences de notre poste ne sont pas reconnus ou rémunérés adéquatement. C'est une des principales raisons expliquant les pénuries de personnel, l'arriéré et les problèmes de maintien de l'effectif. Il ne sera pas possible de résoudre les problèmes au niveau de la formation, du recrutement, mais surtout du maintien de l'effectif tant que la question de la classification ne sera pas réglée.

• (0915)

Nous demandons respectueusement au comité de continuer à user de son influence pour amener le président du Conseil du Trésor à travailler de concert avec l'Agence de la fonction publique du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour régler la question de la classification des postes de conseillers en rémunération au sein de la fonction publique fédérale.

Pour conclure, nous tenons à remercier encore une fois la présidente et les membres du comité de continuer à défendre notre cause.

**La présidente:** Merci beaucoup.

Quelqu'un d'autre désire-t-il faire une brève déclaration?

**Mme Patty Ducharme (vice-présidente exécutive nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada):** Merci, madame la présidente.

Je m'appelle Patty Ducharme. Je suis la vice-présidente exécutive nationale de l'AFPC. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est un syndicat qui représente les conseillers en rémunération qui travaillent pour le gouvernement du Canada et qui veillent à ce que vos employés, les fonctionnaires du Canada, soient tous payés dans les délais voulus.

Je tiens à remercier la présidente et les membres du comité de nous avoir invités à comparaître devant vous aujourd'hui pour parler des problèmes concernant les systèmes de rémunération au gouvernement fédéral. En tant que vice-présidente exécutive nationale de l'Alliance, je suis particulièrement heureuse et fière de comparaître avec nos membres qui fournissent directement des services de rémunération au gouvernement fédéral.

Je tiens à insister sur ce que l'employeur a déclaré quand il a comparu devant vous le 12 décembre 2007. Le système de rémunération repose sur un groupe extrêmement dévoué de travailleurs fédéraux. Jour après jour, les 1 400 membres de l'Alliance qui remplissent ces fonctions montrent leur détermination à accomplir un travail complexe dans des circonstances extrêmement difficiles.

Ces employés montrent également leur dévouement et leur détermination en prenant la peine de comparaître devant vous

aujourd'hui pour vous exposer en détail les difficultés que le gouvernement a à rémunérer à temps son personnel. Je tiens à attirer également l'attention des membres du comité sur l'auditoire. La salle est pleine de membres de l'Alliance qui sont des conseillers en rémunération travaillant dans les divers ministères et qui sont venus ici soutenir les représentants de leur groupe et de leur syndicat. C'est une question très importante pour eux.

En tant que représentante du syndicat de ces travailleurs dévoués de la fonction publique, je tiens à souligner que nous partageons leur exaspération devant l'incapacité de l'employeur de s'attaquer aux problèmes du groupe de la rémunération. Oui, le gouvernement a pris un certain nombre d'initiatives positives dans des domaines comme la formation, le recrutement et la modernisation technologique, mais son processus de consultation avec les gestionnaires et les employés de première ligne reconnaît l'existence de problèmes de classification au sein de ce groupe. Nous avons constaté que l'employeur n'était pas du tout prêt à s'attaquer à ces problèmes en collaboration avec le syndicat.

Nous avons tenu, en juin dernier, des consultations avec l'Agence de la fonction publique du Canada pour parler de ces problèmes. Les représentants de l'Agence ont clairement énoncé un certain nombre d'initiatives positives visant à renforcer les capacités, mais ils n'avaient pratiquement aucun mandat pour discuter de la question de la classification.

L'été dernier, nous avons envoyé une lettre à Rick Burton, le vice-président de l'Agence, pour demander à le rencontrer au sujet de la classification, mais il n'a pas voulu le faire.

Au début du mois, nous avons écrit à Nicole Jauvin, la présidente de l'Agence, pour demander encore une fois à l'employeur de bien vouloir discuter d'une solution provisoire pour résoudre les problèmes de maintien de l'effectif qui découlent de la classification des conseillers en rémunération au niveau AS-2. Nous n'avons toujours pas reçu de réponse de Mme Jauvin, mais je m'attends à ce que nous recevions la même réponse que celle que Mme Boudrias a donné au comité en décembre. Quand le député Mark Holland lui a demandé si l'employeur était prêt à prendre des mesures à court terme pour résoudre le problème de la classification, elle a répondu: « Nous avons donc convenu avec l'Alliance que notre étude portera sur le groupe PA dans sa totalité. »

Comme Rick Burton avant elle, elle a affirmé que le projet de réforme de l'ensemble du groupe PA permettrait de résoudre le problème de classification des AS. Une chose doit être bien claire. L'entente concernant l'examen de la classification du groupe PA a d'abord été annoncée par l'employeur le 8 mai 2000. Cela n'a pas été négocié avec l'Alliance. L'employeur croit qu'il a le droit de procéder unilatéralement à la classification et il ne s'est jamais entendu avec un syndicat pour élaborer conjointement une norme de classification pour la fonction publique fédérale.

• (0920)

En avril 2006, l'AFPC, le Conseil du Trésor et l'AGRHFPC ont accepté d'émettre une déclaration conjointe indiquant leur désir de s'engager à entreprendre une révision de la classification du groupe PA. Plus précisément, cette entente prévoyait une première phase de six à huit mois pendant laquelle nos représentants respectifs allaient se réunir pour établir un processus et un échéancier pour l'établissement d'une nouvelle norme visant le groupe PA.

La première phase n'a jamais eu lieu. Plus de 20 mois se sont écoulés depuis que l'AFPC et l'employeur ont signé cette déclaration conjointe. Mme Boudrias l'a plus ou moins reconnu lorsqu'elle vous a dit, le mois dernier, que le travail n'avait pas encore commencé.

Nous jugeons inacceptable que l'employeur présente la réforme de la classification du groupe PA comme la solution au problème de classification des conseillers en rémunération AS. Rien ne permet de croire que l'employeur a investi les ressources et l'énergie nécessaires pour réaliser bientôt une réforme de la classification du groupe PA et le problème des conseillers en rémunération AS est immédiat et urgent.

Curieusement, alors qu'elle vous a dit, le mois dernier, que la réforme de la classification du groupe PA permettrait de résoudre le problème des AS, quelques instants plus tard, Mme Boudrias a déclaré, et je cite: « Nous n'attendrons pas la conclusion de l'examen général du groupe PA avant d'agir » laissant entendre qu'on était peut-être disposé à prendre une mesure intérimaire. C'est encourageant, mais aucun des échanges entre l'Agence de la fonction publique du Canada et l'Alliance ne permet de croire que l'employeur est prêt à travailler avec nous à une solution ou de savoir ce qu'il serait prêt à envisager et dans quel délai.

Pendant ce temps, le gouvernement continue d'avoir de la difficulté à payer les gens. Un article publié dans *La Presse* parlait de la situation au centre fiscal de Shawinigan où 200 employés de la fonction publique fédérale, vos employés avaient de la difficulté à se faire payer à temps.

Le fait qu'un grand nombre d'employeurs ont trouvé des moyens de reclassifier les conseillers en rémunération et de les payer à un taux nettement plus élevé témoigne de la nécessité de trouver une solution à court terme. Cela laisse également présager un problème de conservation du personnel pour le Conseil du Trésor et l'Agence de la fonction publique. À moins qu'il n'agisse maintenant pour combler les lacunes, le Conseil du Trésor perdra encore plus de conseillers en rémunération au profit de ces autres employeurs.

Pour conclure, je voudrais remercier encore une fois les membres du comité de prêter attention aux problèmes des conseillers en rémunération. Nous nous ferons un plaisir de répondre aux questions que vous aurez à nous poser pour éclairer vos délibérations.

● (0925)

**La présidente:** Merci beaucoup pour vos exposés.

Nous allons maintenant passer à M. Holland.

**M. Mark Holland (Ajax—Pickering, Lib.):** Merci, madame la présidente.

Je remercie les témoins. Je remercie également les conseillers en rémunération qui sont réunis ici aujourd'hui, non seulement pour leur présence, mais également collectivement pour tout le travail qu'ils font pour les Canadiens et la fonction publique.

Bien entendu, je suis très inquiet, à cause de ce problème et de ses répercussions sur la paye des employés. Vous exprimez aujourd'hui beaucoup de mécontentement. Vous avez l'impression que vous n'avez pas été entendus et que les questions qu'il faudrait logiquement régler ne le sont pas. On peut certainement dire, je pense, que vous êtes dans l'impasse et que vous n'avez pas le sentiment qu'on prête attention à vos problèmes.

J'ai l'impression que nous avons pratiquement entendu deux conversations parallèles. D'une part, le Conseil du Trésor nous a dit qu'à son avis ce dossier progressait ou qu'il y avait un terrain d'entente. Nous entendons dire aujourd'hui, je pense, que ce n'est pas le cas. Je résume et je vous vois hocher la tête en signe d'assentiment.

Commençons par ce que notre comité peut faire. Que voudriez-vous que nous recommandions ou fassions pour vous aider à sortir de cette impasse? En comparaisant devant nous aujourd'hui, quelles sont les mesures que vous espérez nous voir prendre?

**Mme Jill Ronan:** En quelques mots, nous voudrions que le comité incite le Conseil du Trésor à agir. Même si ce n'est qu'une solution à court terme en attendant la mise en place d'une solution à long terme, il faudrait agir maintenant, sans plus attendre. L'arriéré s'est peut-être déjà amélioré, mais il n'est certainement pas liquidé. Il est toujours là et il continue de croître.

Il faudra énormément de temps pour mettre en place la technologie qui permettra de réduire la charge de travail. J'insiste sur le fait que cela réduira la charge de travail, mais pas la complexité des fonctions. Il faudra également du temps pour former de nouveaux conseillers en rémunération. Mme Boudrias a reconnu que l'Agence se trouvait dans une fâcheuse situation et qu'elle avait pris cinq ans de retard. Elle l'a au moins reconnu. Néanmoins, c'est ce qui est arrivé et telle est la situation dans laquelle nous nous retrouvons.

Nous ne sommes pas naïfs au point de croire que si nous étions reclassifiés demain, tous nos problèmes disparaîtraient. Nous essayons de faire comprendre qu'à moins de régler immédiatement la question de la classification, les pénuries de main-d'oeuvre augmenteront. Nous pourrions freiner cette tendance rien qu'en réglant ce problème.

**M. Mark Holland:** D'accord. Je pense que le comité va en tenir compte au cours de ses délibérations.

Si nous pouvions résoudre le problème de la classification, combien de temps cela prendrait-il? Vous avez dit que tous les problèmes ne disparaîtraient pas du jour au lendemain et c'est exact. Je pense que nous le comprenons. Mais si nous agissons, combien de temps faudrait-il, à votre avis, pour que les choses s'arrangent?

**Mme Jill Ronan:** J'aurais du mal à répondre à cette question et je crains qu'aucun de nous ne puisse le faire.

**M. Mark Holland:** Je ne cherche pas une durée précise, mais simplement un ordre d'idée.

**Mme Jill Ronan:** Je vais seulement vous donner un petit exemple de ce qui pourrait se passer. Ce mois-ci, à la Défense nationale, nous perdons trois conseillers en rémunération pleinement qualifiés qui changent de poste à cause du problème de classification.

à mon avis, la situation pourrait s'améliorer beaucoup plus rapidement que le temps qu'il faudra pour mettre la technologie en place et beaucoup plus vite que le temps nécessaire pour former un plus grand nombre de conseillers en rémunération. Je pense que les choses s'amélioreraient assez rapidement.

● (0930)

**M. Mark Holland:** Pour ce qui est du taux de roulement, certains ministères ont décidé de reclassifier les professionnels des ressources humaines et les conseillers en rémunération et d'augmenter leurs salaires. Cela a-t-il contribué à réduire le taux de roulement? Avez-vous constaté une amélioration?

**Mme Jill Ronan:** Absolument.

**M. Mark Holland:** Voulez-vous en parler un peu afin que nous puissions voir dans quelle mesure?

**Mme Jill Ronan:** Je peux vous donner un exemple. Quand le SCRS a entrepris sa réforme de la classification et a reclassifié les postes de ses conseillers en rémunération, au cours des six mois qui ont suivi — je cite l'exemple de la Défense nationale, car c'est mon ministère — nous avons perdu quatre conseillers en rémunération en quatre mois parce qu'ils sont allés occuper des postes au SCRS.

Bien entendu, si un employé peut trouver un emploi où il touche 14 000 \$ de plus par an pour faire exactement la même chose, il est logique qu'il aille occuper ce poste.

**M. Mark Holland:** Certains ministères ont déjà adopté un système de rémunération informatisé. Nous savons que cela a posé un certain nombre de problèmes. Pouvez-vous nous en parler? Ces problèmes ont-ils été résolus ou existent-ils toujours?

**Mme Diane Melançon:** Je peux vous donner un exemple. Je suis une employée d'Industrie Canada. Je travaille à Statistique Canada depuis octobre 2006. Nous sommes quatre à aider ce ministère où règne la pagaille. Bien entendu, on n'en parle pas dans les journaux, mais l'arriéré accumulé est incroyable. Nous répondons encore à des courriels que les employés ont envoyés à la section de la rémunération en 2006. Nous faisons des calculs de pensions. Nous nous occupons des demandes de rachat du service antérieur. Ce ministère est à court de personnel.

Bien entendu, il perd des conseillers en rémunération chevronnés qui vont travailler dans des organismes où ils sont mieux payés pour le même genre de travail. Ils ont été remplacés. Par exemple, en échange de huit conseillers en rémunération parfaitement qualifiés, ce nouveau programme de formation va leur envoyer huit stagiaires. Ils n'ont aucune expérience. Les conseillers qui sont déjà là doivent faire de la formation en même temps que leur propre travail. Cela ne leur facilite pas la tâche. J'aurais aimé que certains d'entre eux puissent venir ici aujourd'hui, mais ils ont tellement de travail en retard que cela n'a pas été possible. Ce n'est qu'un exemple. Je sais qu'aux Travaux publics, même s'ils disent être parfaitement à jour, ils ne le sont pas vraiment. J'ai parlé à de nombreux conseillers en rémunération.

Le problème des mutations d'un ministère à l'autre se pose toujours dans chaque ministère. Bien entendu, les mutations dans la section de la rémunération ne sont pas ce que nous appelons une urgence. C'est lorsqu'il faut inscrire un employé sur la liste de paye ou l'en retirer à son départ pour la retraite que nous parlons d'urgence. Les mutations ne sont pas des urgences, mais cela se répercute sur les impôts et les déductions. Ces répercussions sont importantes.

Certains sont mutés dans d'autres ministères avec une promotion, mais nous ne pouvons pas rendre cette promotion effective. Nous ne pouvons rien faire tant que les mutations n'ont pas eu lieu. Nous attendons les réponses de sections de la rémunération des différents ministères pour pouvoir procéder aux mutations, mais comme elles ont un énorme arriéré, ce n'est pas leur priorité.

[Français]

**La présidente:** Merci.

Madame Bourgeois, c'est à vous.

**Mme Diane Bourgeois (Terrebonne—Blainville, BQ):** Merci, madame la présidente.

Mesdames, messieurs, bonjour. Je suis heureuse de vous recevoir.

En décembre dernier, nous avons reçu des gens qui nous ont dit qu'ils avaient un plan d'action afin de régler les problèmes de rémunération, et que ce plan d'action comportait deux volets. Le premier volet visait la communauté des professionnels, et le deuxième volet portait sur les infrastructures de tous les systèmes informatiques, etc. J'aimerais obtenir des réponses assez brèves.

Je voudrais d'abord savoir si chacun des volets a été touché depuis que le gouvernement a semblé vouloir tâcher de résoudre le problème. Autrement dit, a-t-on réglé une partie de la question de la consolidation de la communauté des professionnels en ressources humaines? Et est-on en train de régler le problème des infrastructures?

• (0935)

**Mme Diane Melançon:** Ils ont commencé à développer des choses pour que les employés, dans chaque ministère, aient accès à leur talon de chèque, qu'ils peuvent imprimer eux-mêmes. Ils vont pouvoir pénétrer dans le système, ce qui est déjà possible présentement, et faire un estimé de ce que serait leur pension s'ils prenaient leur retraite. À l'heure actuelle, les employés n'ont pas accès à ce système dans tous les ministères. Cela s'en vient bientôt.

Le 12 décembre, ils ont beaucoup parlé de système et de changement, mais ils ont indiqué qu'ils étudiaient toujours cela et que ce serait prêt dans 3, 5 ou 10 ans. Ils sont en train d'examiner des choses, mais on ne peut pas attendre 5 ou 10 ans. Le problème se pose maintenant. Je vois tous les jours les gens qui travaillent à la rémunération. Certains sont absents pour cause de maladie. Ils sont totalement découragés parce que quand il y a des problèmes, qu'une personne n'a pas son chèque — que ce soit un chèque de surtemps ou à la suite d'une promotion — et qu'elle se plaint, ça passe par nous.

**Mme Diane Bourgeois:** Je vous ai posé la question parce qu'en effet, ces gens ont dit à ce comité que tout allait bien et qu'ils avaient un plan. Ça me plaît beaucoup qu'il y ait un plan et j'ai été la première à les féliciter. Par contre, je me rends compte aujourd'hui qu'on nous a littéralement fourvoyés; le mot n'est pas trop fort. J'aime bien qu'on nous dise la vérité.

Les employés qui ont de la difficulté au chapitre de leur rémunération sont-ils surtout à temps plein ou surtout à temps partiel?

**Mme Diane Melançon:** Il y a des employés à temps plein, il y en a à temps partiel, il y a tous les scénarios. Comme je l'ai dit, ceux à temps plein ont souvent des problèmes parce qu'ils ont fait des heures supplémentaires et qu'ils n'ont pas été rémunérés. Ça peut même faire jusqu'à six mois qu'ils attendent un chèque. Il n'y a pas de raison d'attendre six mois pour un chèque d'heures supplémentaires. Ce peut être parce qu'ils ont été promus à un niveau plus élevé et qu'ils attendent un chèque, et ainsi de suite. Il y a plusieurs scénarios. Les transferts sont un grand problème parce qu'il y a un impact sur l'impôt. Quand des personnes travaillent au Québec et qu'elles vont travailler en Ontario, c'est certain que les taxes et les déductions ne sont pas les mêmes. On n'a pas le pouvoir de commencer des discussions pour empêcher que certaines déductions soient faites ou pour suspendre des déductions que ces personnes voudraient voir suspendues. Il y a un impact, c'est épouvantable. Parmi ces gens, certains sont sur la liste de paye, mais pas nécessairement; il y en a qui ne le sont pas. Il y en a qui sont des travailleurs occasionnels. Le problème mentionné le plus fréquemment est celui de documents qui se perdent.

**Mme Diane Bourgeois:** Cela arrive souvent?

**Mme Diane Melançon:** Cela arrive assez souvent.

**Mme Diane Bourgeois:** Beaucoup de gens s'adressent à mon bureau, et leurs documents, comme par hasard, sont perdus. Mais derrière les systèmes informatiques, il y a des êtres humains.

**Mme Diane Melançon:** Ça dépasse la réalité.

**Mme Diane Bourgeois:** Madame Ducharme, c'est à vous que je vais poser la prochaine question. Vous nous avez dit que l'entente visant l'examen de la classification n'a pas été négociée. C'est exact? Ça a été annoncé unilatéralement par l'employeur et, depuis ce jour, malgré vos demandes d'être inscrits au processus, on ne vous a pas répondu. Est-ce exact?

[Traduction]

**Mme Patty Ducharme:** Oui, madame, c'est exact.

[Français]

**Mme Diane Bourgeois:** Et si j'ai bien compris, il n'y a pas d'échéancier pour régler le problème, pas plus qu'il n'y a de mesures envisagées. Aucun élément de solution ne vous a été donné.

[Traduction]

**Mme Patty Ducharme:** Oui. C'est Mme Boudrias, je crois, qui a déclaré, le 12 décembre, que le travail concernant la réforme de la classification des PA n'avait même pas commencé à son arrivée en décembre. Nos équipes de négociation se réunissent et elles ont essayé d'amener l'employeur à faire le point sur toute la réforme de la classification des PA. À ma connaissance, l'employeur n'a fourni encore aucun renseignement à ce sujet aux équipes de négociation.

[Français]

**Mme Diane Bourgeois:** Ma dernière question s'adresse à M. Brandimore. En ce qui concerne le recrutement des employés en rémunération, vous avez dit que 60 employés à temps plein avaient été recrutés, de même que 49 autres, à temps partiel, j'imagine, pour un total de plus de 100, au moment où 100 employés prennent leur retraite. Est-ce exact?

[Traduction]

**M. Michael Brandimore:** Oui, c'est exact.

[Français]

**Mme Diane Bourgeois:** Constatez-vous une volonté manifeste de l'employeur de régler le problème? Ce n'est pas cela? Ai-je mal compris?

**Mme Diane Melançon:** Je m'excuse, il y en avait 109: 60 ont été recrutés par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, et 49 ont été répartis dans d'autres ministères. Ce sont des employés à temps plein.

• (0940)

**Mme Diane Bourgeois:** D'accord. Si je comprends bien, il en faudrait beaucoup plus, au moment où il y en a 100 par année qui prennent leur retraite?

**Mme Diane Melançon:** Oui.

**Mme Diane Bourgeois:** Depuis combien de temps dénoncez-vous le problème?

**Mme Diane Melançon:** Ça a commencé en 2000.

[Traduction]

**Mme Jill Ronan:** Le 14 février 2000.

[Français]

**Mme Diane Bourgeois:** Et vous n'avez constaté aucune volonté manifeste de régler ce problème?

**Mme Diane Melançon:** Depuis le 14 février 2000 qu'on participe à des réunions de comités avec le syndicat, et ainsi de suite. Les membres du comité de la rémunération ont finalement engagé leur propre avocat. On a tous eu à fournir de l'argent pour le payer. La plainte vient tout juste d'être acceptée par la Commission canadienne des droits de la personne. Elle a été faite en 2004. Elle vient juste d'être acceptée, mais il faut que ça franchisse différentes étapes à la Commission canadienne des droits de la personne. Jusqu'à aujourd'hui, absolument rien n'a été réglé.

**Mme Diane Bourgeois:** C'est bien. Merci.

**La présidente:** Ici, au comité, ça fait à peu près un an et demi qu'on en parle. Il a fallu un peu de temps pour que ça se rende jusqu'à nous.

[Traduction]

**Mme Jill Ronan:** C'est une bonne chose, je suppose, que nous ne payons pas les gens aussi lentement?

**La présidente:** Merci.

Nous allons passer à M. Albrecht

**M. Harold Albrecht (Kitchener—Conestoga, PCC):** Merci, madame la présidente.

Je remercie chacun des témoins pour sa présence ici. Je ne doute pas un instant de votre dévouement envers votre travail et les gens que vous représentez. Je vous en remercie.

Je crois que la question de la classification est le principal sujet qui vous préoccupe. Je crois aussi que vous travaillez à ce dossier au moins depuis l'an 2000, et que nous ne semblons pas avoir trouvé encore de solution.

En tant que nouveau député, il m'aurait été utile de recevoir par écrit certains de vos exposés d'aujourd'hui, car comme vous l'avez dit, c'est une question très complexe, et c'est encore plus compliqué pour quelqu'un comme moi qui ne...

**La présidente:** Monsieur Albrecht, nous avons un mémoire écrit. Nous ne l'avons pas distribué, parce qu'il n'est pas traduit. Vous l'obtiendrez plus tard cet après-midi.

**M. Harold Albrecht:** Merci. Votre mémoire écrit m'aurait quand même aidé à comprendre ce que vous avez déclaré. De toute évidence, c'est très technique et très complexe.

J'ai quelques questions à vous poser. Prenons d'abord le nombre de candidatures: 5 800 candidats, 109 postes comblés. En quoi cela se compare-t-il au nombre de postes que vous devez combler? Vous avez dit qu'il y a eu 100 départs pour la retraite, mais de combien de conseillers avez-vous besoin?

**Mme Jill Ronan:** Les 100 départs à la retraite correspondent aux données fournies par le Conseil du Trésor ou l'Agence. Ce sont ses chiffres pour les cinq prochaines années. Cela nous paraît peu crédible. Rien que dans mon ministère, d'ici cinq ans, nous serons 20 à partir. Et ce n'est que dans un petit secteur. Nous ne savons donc pas exactement si ces chiffres ont été donnés pour la région de la capitale nationale ou pour l'ensemble du pays. Cela ne peut certainement pas être pour l'ensemble du pays.

**M. Harold Albrecht:** J'espère que ma question va plus loin. Si un certain nombre de personnes prennent leur retraite, il est évident que vous devez les remplacer. Mais je pense qu'il faut également augmenter les chiffres en fonction du nombre de fonctionnaires qui ont été embauchés, de la charge de travail et de tous ces facteurs. Quel serait le chiffre idéal pour combler les lacunes?

**M. Michael Brandimore:** Il faudrait examiner la situation ministère par ministère. Je ne pense pas que qui que ce soit ici pourrait le faire aujourd'hui. Nous pouvons parler pour notre propre ministère. Je pense qu'il nous manque sept ou huit personnes.

**Mme Jill Ronan:** Oui, c'est une bonne question. À la Défense nationale, compte tenu des normes qu'il faudrait appliquer, il nous manque sept personnes.

Je pense que nous considérons les choses globalement parce que chacun d'entre nous doit faire des heures supplémentaires, et cela dans chaque ministère. Si vous faites des heures supplémentaires, cela veut dire que vous n'avez pas suffisamment de ressources pour faire votre travail.

**M. Harold Albrecht:** Vous n'avez donc pas de chiffre idéal à fournir pour combler ce déficit?

**Mme Patty Ducharme:** N'oubliez pas que nous avons un groupe de membres qui travaillent à plein temps pour le gouvernement et qui mènent une action collective pour les conseillers en rémunération. N'étant pas l'employeur, ils n'ont pas les renseignements auxquels l'employeur a accès. Ils ne savent pas combien il y a eu de mutations à l'extérieur de leur groupe. Ils ne savent pas combien de gens ont quitté leur poste suite à une promotion ou pour exercer un emploi à l'extérieur du gouvernement fédéral ou dans d'autres organismes. Le Conseil du Trésor qui est l'employeur est le seul à pouvoir fournir ces renseignements.

**M. Harold Albrecht:** Pour parler maintenant de la technologie, je crois que certains des systèmes administratifs des Travaux publics sont pour le moins désuets. Comment pensez-vous qu'un tel retard puisse s'accumuler? Est-ce à cause d'un manque de ressources financières ou d'une mauvaise planification budgétaire? Est-ce dû à un manque de vision ou de planification? J'ai du mal à comprendre comment on a pu laisser un système comme celui-là se dégrader pendant 30 ans et accumuler autant de retard. Nous devrions donner l'exemple.

• (0945)

**Mme Jill Ronan:** C'est une bonne question. Dans la réponse qu'elle a donnée le 12 décembre, Mme Jolicoeur a dit que son ministère cherchait à se doter d'un système de paye modernisé depuis 1997.

Même si nous ne sommes pas l'employeur, la complexité de la rémunération est apparue en cours de route. Je dirais que le problème est dû à sa complexité. Mme Jolicoeur l'a clairement fait valoir aussi, je pense. C'est en raison de la complexité de nos fonctions et des paiements qu'il est difficile de prendre un programme tout prêt en pensant qu'on pourra l'appliquer. Il y a sans doute eu également un manque de ressources financières. C'est à notre employeur qu'il revient de résoudre ces problèmes, mais cela fait des décennies que nous attendons un nouveau système de paye.

**M. Harold Albrecht:** J'ai l'impression qu'en raison de la complexité de la situation, nous devrions avoir un système pour y remédier.

Je ne sais pas combien de temps il me reste.

**La présidente:** Deux minutes.

**M. Harold Albrecht:** Nous avons parlé des divers aspects du plan d'action du gouvernement concernant la consolidation, l'informatisation, les améliorations et la centralisation. Avez-vous quelque chose à dire au sujet de la centralisation? A-t-elle été négative ou positive? Qu'en pensez-vous?

**Mme Jill Ronan:** En fait, nous n'avons pas eu l'impression que le gouvernement cherchait à centraliser les services de rémunération. Quand la question a été soulevée à propos de Matane, de la mise sur pied d'une équipe à Matane, on nous a dit clairement qu'il ne s'agissait pas de décentraliser les services, mais d'implanter une équipe hybride ailleurs.

Nous nous sommes beaucoup intéressés au modèle de prestation des services dans le secteur de la rémunération, car cela a un impact énorme sur la façon dont nous fournissons les services. Certains ministères ont essayé des solutions comme le travail en silo en divisant l'équipe et en recourant à des centres d'appel. On remarquera que ce sont eux qui se sont retrouvés avec les plus gros arriérés.

**M. Harold Albrecht:** Enfin...

**Mme Diane Melançon:** Ce sont les ministères qui ont été le plus touchés et c'est encore le cas aujourd'hui.

**M. Harold Albrecht:** À part la question de la classification, j'ai l'impression que certains progrès sont faits pour améliorer l'infrastructure et le recrutement. Nous devrions faire preuve d'un peu de patience sur ces fronts et essayer de nous concentrer sur la question de la classification.

**Mme Jill Ronan:** Nous sommes entièrement d'accord avec vous, car l'employeur a clairement démontré que la technologie qui permettra de résoudre un bon nombre de ces problèmes n'est pas pour demain.

**M. Harold Albrecht:** Merci.

**La présidente:** Merci.

Monsieur Angus, vous avez sept minutes.

**M. Charlie Angus (Timmins—Baie James, NPD):** Merci, madame la présidente.

Je voudrais remercier toutes les personnes qui sont venues pour leur présence ici et pour leur intérêt pour cette question.

Je pense que ma femme a parfois certains doutes au sujet du monde de la politique. Je ne sais pas si mes collègues sont prêts à vous appuyer autant que moi, mais c'est grâce à vous que je peux convaincre ma femme que je dois rester en politique grâce au chèque que je reçois régulièrement. Vous faites du bon travail à ce niveau-là.

Je trouve toutefois inquiétant ce que j'ai entendu ce matin, surtout à propos d'Industrie Canada où il y a un arriéré de deux ans au chapitre des pensions...

**Mme Diane Melançon:** C'est à Statistique Canada que nous faisons des heures supplémentaires. Ce n'est qu'un des ministères qui connaissent ces problèmes.

**M. Charlie Angus:** Nous sommes presque des mauvais payeurs. Si c'est deux ans, c'est vraiment scandaleux et je ne pense pas que ce soit acceptable.

J'examine les enjeux qui sont énoncés ici: la charge de travail, la complexité des problèmes, le taux de roulement élevé parce que les employés peuvent aller faire le même travail ailleurs pour un meilleur salaire. Pour ce qui est des départs à la retraite, vous avez dit que cela concernait 20 personnes dans votre ministère. J'ai l'impression que cela va causer un véritable tsunami. Et puis il y a, bien sûr, la classification du personnel. Y a-t-il, sur cette liste, une question plus importante que les autres? Nous revenons constamment sur la classification. Est-ce la première question à régler pour pouvoir résoudre les autres?

● (0950)

**Mme Jill Ronan:** Nous estimons que oui. Nous reconnaissons les mérites de l'AFPC lorsque c'est justifié. Elle travaille à des systèmes qui permettront de rationaliser davantage la dimension transactionnelle de nos fonctions. Mais cela ne sera pas fait d'ici les cinq prochaines années. Cela fait plus de 10 ans que nous attendons. Nous ne sommes pas très optimistes.

Que pouvons-nous faire aujourd'hui pour retenir les conseillers en rémunération et peut-être aussi les inciter à ne pas prendre leur retraite aussi rapidement? En fin de compte, vous pouvez recruter tout le personnel que vous voudrez, mais si vous ne pouvez pas le retenir, cela ne marchera pas. Par conséquent, la classification représente, à notre avis, une énorme partie du problème.

**M. Charlie Angus:** Je vais adresser cette question à Mme Ducharme. Encore une fois, vous êtes l'employée et non pas l'employeur et je ne sais donc pas si vous pourrez répondre.

La classification pose-t-elle un problème dans d'autres secteurs de la fonction publique fédérale? Je me suis penché sur le problème des évaluateurs médicaux qui se sont battus pour se faire reclassifier. Le Conseil du Trésor en fait-il une question de principe parce que s'il accepte de le faire pour un groupe, il va ouvrir la porte aux autres? Est-ce l'un des aspects du problème?

**Mme Patty Ducharme:** Le système de classification est désuet. C'est Mme Boudrias qui a dit, je crois, lorsqu'elle a comparu devant le comité en décembre, que la plupart des descriptions de poste, de même que le système de classification étaient plus vieux qu'un grand nombre de nos membres. Ils ont plus de 40 ans. Le travail qui est fait n'a jamais été prévu par l'employeur ni même probablement par l'employé moyen. Nous avons essayé de résoudre la question en nous servant des descriptions de poste.

Bien entendu, le problème est énorme. Le cas des évaluateurs médicaux en est un excellent exemple. Un autre bon exemple est celui des agents des services frontaliers. Un grand nombre de nos membres à qui s'applique ce système de classification désuet ont besoin d'une aide immédiate.

Lorsqu'il y a eu les plaintes au sujet de l'équité salariale en 1999, l'employeur a reçu pour instruction de mettre en place un système de classification non sexiste. Nous sommes en 2008 et ce n'est toujours pas fait. Nous continuons d'attendre. Nous continuons d'exercer des pressions sur l'employeur. Il est temps que le gouvernement pousse le Conseil du Trésor à agir.

**M. Charlie Angus:** Étant donné les départs prochains pour la retraite, a-t-on mis en place un programme de formation suffisant? Combien de temps faut-il pour qu'une personne atteigne le niveau de travail compte tenu de la difficulté de gérer la paye au-delà des frontières régionales et provinciales, des régimes de pension, etc.?

**Mme Jill Ronan:** Il faut jusqu'à deux ans pour former un conseiller en rémunération. Nous avons tendance à dire qu'il faut

jusqu'à cinq ans pour devenir un conseiller en rémunération pleinement compétent.

**M. Charlie Angus:** A-t-on commencé à se préparer en vue de cette vague de départs pour la retraite?

**Mme Jill Ronan:** Mme Boudrias a dit qu'un plan quinquennal avait été mis en place. Il l'a été avec cinq ans de retard, mais c'est maintenant chose faite. Nous trouvons plutôt inquiétant qu'il y ait seulement 100 postes de prévus pour les cinq prochaines années, mais ce sont eux les experts.

**M. Charlie Angus:** Ma dernière question porte sur la technologie. Les membres de la classe politique sont seulement des généralistes et nos amis du Conseil du Trésor nous diront: « Nous en avons entendu parler, mais ne vous inquiétez pas, car nous avons un nouveau système informatique. Une fois qu'il sera installé, nous n'aurons qu'à appuyer sur les boutons et cela donnera d'excellents résultats ».

Cela me fait penser à une histoire que m'a racontée un de mes amis qui a travaillé dans une mine d'or d'Afrique du Sud. Toute la comptabilité était faite à la main, année après année, toujours dans les délais voulus jusqu'à ce qu'on mette en place un programme informatique qui devait accélérer le travail. Au cours des 10 années qui ont suivi, ils n'ont jamais réussi à produire un bilan comptable à temps parce qu'il y avait toujours un problème d'ordinateur.

C'est peut-être une simple anecdote, mais compte tenu des problèmes complexes auxquels vous êtes confrontés dans les diverses provinces, pensez-vous qu'un système informatique pourra faire le travail rapidement? Allons-nous plutôt devoir compter sur les compétences des gens que nous embauchons?

**Mme Jill Ronan:** Nous croyons qu'il faut un juste équilibre entre les deux. Nous pouvons avoir un système de paye qui simplifiera la partie transactionnelle de nos fonctions et permettra aux fonctionnaires et aux employés de recourir à un libre-service dans certains domaines. Néanmoins, il n'y a aucun système de paye qui pourra résoudre toute la complexité de nos fonctions.

L'Agence a déclaré lors de son témoignage du 12 décembre que même si ces outils de travail permettent de rationaliser la dimension transactionnelle, la dimension consultative des fonctions du conseiller en rémunération sera toujours là et sera peut-être même plus importante du fait que les gestionnaires et les employés utiliseront un système libre-service.

● (0955)

**M. Charlie Angus:** Merci beaucoup.

**La présidente:** Je vais donner la parole à Mme Folco.

[Français]

**Mme Raymonde Folco (Laval—Les Îles, Lib.):** Merci. Pour moi aussi, mesdames et messieurs, c'est la première réunion, alors je me limiterai peut-être à des questions d'ordre plus général. Ce que je comprends, c'est que cela fait maintenant 40 ans qu'on vous promet d'apporter des changements importants. Des changements ont été apportés, mais pas suffisamment, évidemment, d'après ce que vous nous expliquez.

En ce qui a trait au système d'administration des pensions, il y a aussi une intention de transformer les processus opérationnels et les services. À votre avis, comment voyez-vous votre rôle si jamais cette transformation se réalise? Comment voyez-vous votre rôle changer à la suite de cela? En d'autres termes, vous nous avez décrit la situation actuelle, mais ce que je vous demande, d'une certaine manière, c'est de soumettre ce qu'on appelle en anglais une *wish list*, pour nous donner une idée de la direction que vous aimeriez prendre dans l'avenir.

**Mme Diane Melançon:** Je peux vous dire que même si, par exemple, le gouvernement transférerait tous les rachats de services en ce qui concerne les pensions à Moncton — ça a déjà été fait, il y a plusieurs années —, s'il transférerait toutes ces tâches à Moncton, ça diminuerait un peu notre travail, mais ce serait une diminution minime parce qu'il faudrait quand même que les gens de Moncton communiquent avec nous. C'est nous qui avons les dossiers de tous les employés de chaque ministère. Il faudrait qu'on confirme s'ils ont eu des congés sans solde, leurs salaires, etc. C'est toujours la même chose. C'est ce qui s'est passé il y a plusieurs années et finalement, il y avait tellement de problèmes à Moncton que tout a été transféré de nouveau à chacun des ministères. C'est parce que c'est nous, dans les ministères, qui avons les dossiers.

**Mme Raymonde Folco:** La question que je vous pose, au fond, madame Melançon, c'est que dans un avenir peut-être pas si proche, si on transférerait les opérations à Moncton, pourriez-vous prévoir que les dossiers iraient à Moncton également et que tout se ferait de A à Z à Moncton même? C'est la question que je pose.

[Traduction]

**Mme Jill Ronan:** C'est une excellente question. À notre avis, ce qu'a dit l'employeur le 12 décembre n'était pas tout à fait exact lorsqu'il a déclaré que les fonctions touchant la pension de retraite seraient confiées à l'équipe centralisée des pensions à Shediac. En fait, environ 18 p. 100 de nos fonctions continueront d'être reliées aux pensions. Nous devons encore commencer le prélèvement des contributions au fonds de pension des nouveaux employés et nous devons toujours apporter les changements ou corriger les données à cet égard.

**Mme Raymonde Folco:** Excusez-moi de vous interrompre, madame Ronan. Vous dites que vous continuerez à remplir ces fonctions, alors quelle serait la situation idéale, selon vous? Comment envisagez-vous les choses pour l'avenir? Voyez-vous ce que je veux dire? Je vous demande de prédire l'avenir et de nous dire: voilà où en sont les choses, voilà quelles sont les erreurs et les faiblesses. À partir de là, que faut-il faire?

**Mme Jill Ronan:** Nous avons mentionné tout à l'heure qu'il y a un certain nombre d'années, c'est l'administration des pensions qui s'occupait des pensions de retraite. Cela posait un tas de problèmes parce qu'elle n'avait pas les documents de base et ne rencontrait pas les clients. Cette responsabilité a donc été confiée, pour de nombreuses raisons, aux conseillers en rémunération. Quelques décennies plus tard, nous revenons à la case départ en attribuant de nouveau ces fonctions à l'administration des pensions de retraite. Nous voulons dire qu'on n'allégera pas énormément notre tâche en nous enlevant 18 p. 100 de notre travail et qu'il vaudrait mieux laisser les choses telles quelles.

Nous souhaitons que le Conseil du Trésor embauche suffisamment de personnel pour respecter les normes qu'il a établies quant au nombre de clients dont un conseil en rémunération devrait s'occuper, et qui est d'environ 175.

Nous désirons également qu'il nous reclassifie dans le groupe et le niveau qui inciteront de nouveaux conseillers en rémunération à venir faire carrière dans ce domaine. Par le passé, les conseillers en rémunération demeuraient à leur poste pendant toute leur carrière.

• (1000)

**Mme Raymonde Folco:** C'est une vie fascinante.

**Mme Jill Ronan:** Oui. Nous devons créer un cheminement de carrière. Aucune initiative de renforcement des capacités ne réussira sans cela.

**Mme Raymonde Folco:** Merci.

**La présidente:** Merci.

Nous passons à Mme Faille.

[Français]

**Mme Meili Faille (Vaudreuil-Soulanges, BQ):** Merci, madame la présidente.

C'est ma deuxième réunion, mais c'est la première fois que j'interviens. J'ai travaillé à la Commission canadienne des droits de la personne. J'y étais en 1989-1990 quand la plainte a été déposée et j'ai pris connaissance de ce dossier, puisque je travaillais au bureau du secrétaire général. J'ai connu la fonction publique jusqu'aux années 1993: les réorganisations, les équivalences de postes, les postes généraux. Donc, je comprends vos doléances.

Je me rappelle que je ne comprenais rien à mes formulaires T4, quand venait le temps des déclarations de revenu, ni aux T4 modifiés que je recevais plus tard. Donc, je plains l'agent de Revenu Canada qui devait étudier ces documents, parce que ça devait être l'enfer pour lui. Je ressentais également beaucoup de frustration. J'étais très active sur le plan syndical au sein de la fonction publique. Je me rappelle de certaines situations où les représentants du gouvernement arrivaient sans mandat aux tables de négociations. C'est frustrant parce que la recherche et le travail sont faits, mais les membres sont pénalisés. Donc, je suis heureuse de siéger à ce comité et d'aborder cette question en connaissance de cause.

J'aimerais poser une question en lien avec la parution de la nouvelle. Vous avez dit que vous aviez des négociations avec le gouvernement depuis les années 2000. Selon mon expérience, on pourrait remonter encore plus loin, puisque l'histoire semble se répéter.

Depuis l'an 2000, négociez-vous toujours avec les mêmes fonctionnaires? Sinon, avec qui avez-vous débuté ces négociations?

**Mme Diane Melançon:** Au début, bien sûr, c'était avec notre syndicat, c'est-à-dire l'Alliance de la fonction publique du Canada, dont Nicole Turmel était alors la présidente. Ça n'a rien donné. Je devrais quand même lui accorder un certain mérite parce que juste avant qu'elle ne change de syndicat, elle a finalement admis que ces vieux problèmes existaient et qu'on devait faire quelque chose.

**Mme Meili Faille:** Je sais avec qui vous avez débuté du côté de l'AFPC, mais du côté du gouvernement, avec qui avez-vous négocié?

**Mme Diane Melançon:** Je vais laisser parler Jill.

[Traduction]

**Mme Jill Ronan:** Comme on vous l'a expliqué à la réunion de décembre, en 2000 nous avons été reclassifiés de AS-1 à AS-2. Nous avons envoyé une lettre à Mme Boudrias, qui était alors sous-ministre adjointe à la Défense nationale, parce que les griefs devaient être soumis au niveau interministériel. Nous avons fait valoir nos préoccupations. Mme Boudrias nous a conseillés de présenter un grief, ce qui était la procédure à suivre.

Nous avons suivi la procédure de grief. Étant donné que cela allait forcément avoir des répercussions nationales en raison de la nature de notre groupe, nous avons demandé que le Conseil du Trésor préside la procédure de grief. Je dirais simplement que cela s'est soldé par un échec. Pendant ce temps, nous avons travaillé avec l'AFPC. Nous avons finalement porté la cause devant la Commission des droits de la personne, parce que nous avons épuisé, sans résultat, tous les recours à notre disposition dans la fonction publique fédérale.

[Français]

**Mme Meili Faille:** Toujours avec les mêmes fonctionnaires?

[Traduction]

**Mme Jill Ronan:** Non, ils ont changé. Le Conseil du Trésor a un taux de roulement aussi important que n'importe quel autre ministère et sans doute plus élevé à certains égards.

[Français]

**Mme Meili Faille:** Est-ce que vous pensez qu'aujourd'hui les problématiques sont amplifiées, que le problème est amplifié? Depuis la dernière série de rencontres que vous avez eues avec les représentants du Conseil du Trésor, est-ce que les problèmes sont encore plus importants parce que vous ne voyez pas d'évolution dans le dossier?

[Traduction]

**Mme Jill Ronan:** Voulez-vous parler des négociations?

• (1005)

[Français]

**Mme Meili Faille:** Parmi les gens avec qui vous faites affaire, vous faites toujours allusion à Mme Jauvin et à Mme Boudrias. Avez-vous toujours travaillé avec les mêmes gens?

**Mme Diane Melançon:** Oui, ils sont là depuis 2000.

**Mme Meili Faille:** Ce qui est troublant dans la déclaration que je vois ici, c'est que lorsqu'il y aura des mises à pied à la suite de la période des impôts, l'employeur devra fournir les relevés d'emploi dans un délai de 10 jours. Ça semble problématique. Est-ce qu'il y a eu des dénonciations de la part des gens responsables de l'assurance-emploi? Est-ce que les gens de ce ministère se plaignent du fait que ce délai n'est pas respecté?

**Une voix:** Le délai est de 5 jours.

**Mme Meili Faille:** D'accord.

**Mme Jill Ronan:** On doit donner, dans un délai de cinq jours, un relevé d'emploi aux employés qui partent.

**Mme Meili Faille:** Est-ce que cela se fait?

**Une voix:** Oui.

**Mme Meili Faille:** Donc, ce qui est rapporté ici dans la nouvelle et qui inquiète les travailleurs n'est pas vraiment un problème?

**Mme Diane Melançon:** Pour notre ministère, ça ne sera pas un problème, mais je ne peux pas le confirmer en ce qui a trait à Revenu Canada.

[Traduction]

Elle veut savoir si Revenu Canada le fait dans un délai de cinq jours.

**Mme Jill Ronan:** Je ne peux pas vous le dire. Mais j'aimerais en parler, car c'est une question intéressante.

Les Travaux publics utilisent, dans la fonction publique fédérale, un logiciel baptisé iAccess. Il nous permet de remplir un relevé d'emploi. Une fois que nous inscrivons les chiffres, il fait toute la comptabilité et l'envoi directement à RHDSC.

Malheureusement, les ministères n'ont pas tous ce logiciel. Certains des ministères qui l'ont ne peuvent pas le faire fonctionner à cause des pare-feux. C'est donc un merveilleux outil qui permettrait certainement d'envoyer ces relevés d'emploi à temps si son utilisation était répandue et si tout le monde pouvait l'utiliser.

[Français]

**Mme Meili Faille:** Donc, présentement, le problème est que tous les ministères ne sont pas aussi avancés.

**Mme Diane Melançon:** C'est juste. Tous les ministères n'ont pas le système qui a été développé. Plusieurs doivent faire le calcul manuellement avant de pouvoir donner un relevé d'emploi à l'employé.

**Mme Meili Faille:** J'imagine qu'il y a encore des problèmes au niveau des services rotationnels, non rotationnels et au niveau des affaires étrangères. À l'époque, je travaillais au ministère de l'Immigration, et on avait des problèmes parce qu'on devait rouler des interfaces avec d'autres ministères...

**La présidente:** Merci, madame Faille. On va terminer avec M. Kramp.

[Traduction]

**M. Daryl Kramp (Prince Edward—Hastings, PCC):** Merci, madame la présidente, et je souhaite malheureusement encore une fois la bienvenue à nos invités.

Suite à votre comparution antérieure avec les représentants de la Commission de la fonction publique, Mme Barrados, etc., les déclarations que vous nous avez faites aujourd'hui m'inquiètent vivement. Ce n'est pas que je les conteste, mais parce qu'elles diffèrent énormément des témoignages qui nous ont été donnés au nom de la Commission de la fonction publique, au nom de Mme Barrados et au nom du syndicat.

Cela pose vraiment un sérieux problème. Nous venons d'entendre dire à M. Angus que certaines personnes doivent attendre deux ans la réponse à des demandes de renseignements ou autre chose. C'est non seulement inacceptable, mais c'est intolérable.

Notre gouvernement ne peut pas fonctionner de cette façon. Cela m'inquiète vivement et je crains que quelqu'un ait induit notre comité en erreur. Alors qu'on nous avait dit qu'il n'y avait pas de problème, on nous dit maintenant qu'il y en a un. Vous pouvez comprendre la situation dans laquelle se trouve notre comité.

En tant que membre de ce comité, je ne peux pas accepter de voir cette situation continuer éternellement. Il faut y mettre un terme. Je crois que nous avons la responsabilité d'y mettre fin le plus tôt possible. Cela soulève un tas de questions. J'ai énormément de questions à poser concernant le pour et le contre et je pense que d'autres en ont beaucoup également.

J'ai déjà eu plus d'un millier de personnes à mon emploi et je reconnais qu'il coûte beaucoup plus cher de former un travailleur que d'en garder un. Il est beaucoup plus rentable pour tout le monde et beaucoup plus productif de le garder. Cela devrait être une évidence, mais apparemment ce n'est pas le cas. C'est tout simplement inacceptable.

D'un autre côté, il semble que nous n'ayons pas suffisamment de renseignements pour faire les comparaisons nécessaires. Certaines provinces connaissent-elles ce problème dans leur fonction publique? Y a-t-il d'autres pays ayant les mêmes systèmes, des démocraties semblables à la nôtre qui connaissent la même situation?

Je ne pense pas que nous ayons des bases de comparaison suffisantes. Est-ce un problème isolé? Touche-t-il uniquement le gouvernement fédéral canadien ou existe-t-il ailleurs? Quelles sont certaines des solutions envisageables? Que le problème existe ou non ailleurs, nous avons la responsabilité de veiller à ne pas continuer ainsi.

J'ai déjà soulevé cette question en comité. Nous avons des institutions et des entreprises privées qui emploient des centaines de milliers de personnes, comme c'est le cas des banques. Sont-elles dans la même situation? Pourquoi ou pourquoi pas? La complexité ou le roulement ne sont peut-être pas les mêmes. On ne peut pas faire de comparaison directe. Je comprends ces réalités, mais nous pourrions avoir des leçons à tirer dans un sens comme dans l'autre.

Cette étude et votre comparution devant le comité me semblent extrêmement utiles. Nous y attachons énormément d'importance et je pense que le comité devrait non seulement prendre bonne note de votre témoignage, mais également en tenir compte pour choisir la voie à suivre. Madame la présidente, je sais que c'est votre cheval de bataille depuis un certain temps, mais nous avons longuement parlé de cette question sans pouvoir la régler.

Je voudrais que le comité reconnaisse qu'il s'agit d'une importante priorité. Nous devrions y consacrer du temps et formuler des recommandations. Si des déclarations sont contradictoires, nous devons entendre de nouveau certains témoins. Nous ne pouvons pas accepter des déclarations trompeuses ou résultant d'un manque d'information. Les déclarations contradictoires n'ont pas leur place ici.

• (1010)

C'est inacceptable. Je sais que je vous ai pas posé énormément de questions, mais j'étais présent lors de votre comparution antérieure devant le comité et je trouve inquiétant de voir que les mêmes problèmes persistent sans qu'il y ait eu d'amélioration.

Je vais laisser le temps qu'il me reste à mon collègue.

**La présidente:** M. Warkentin désire poser une brève question avant que nous ne passions à autre chose.

**M. Chris Warkentin (Peace River, PCC):** Madame Ronan, à propos de l'accès à RHDSC, vous avez dit que votre ministère disposait d'un accès informatique qui permet d'émettre les relevés d'emploi. Quels sont les autres mécanismes utilisés? Quels sont les autres avantages que vous apporte cette connexion?

**Mme Jill Ronan:** Avec RHDSC ou iAccess?

**M. Chris Warkentin:** Je suppose que vous parlez d'iAccess.

**Mme Jill Ronan:** En fait, c'est un très bon outil. Il nous donne accès, par ordinateur, aux registres de paye. Cela nous permet de fournir aux employés une copie de leur relevé d'emploi s'ils le perdent. Nous ne pouvions pas le faire avant. Il présente donc certaines caractéristiques très conviviales.

**M. Chris Warkentin:** Vous parlez d'iAccess?

**Mme Jill Ronan:** Oui, d'iAccess.

**M. Chris Warkentin:** Quelqu'un pourrait-il nous dire quelle est la proportion des conseillers en rémunération qui disposent de cet outil?

**Mme Jill Ronan:** Je l'ignore.

**M. Chris Warkentin:** Diriez-vous la moitié? Je vous pose la question, car nous devrions formuler une recommandation à ce sujet. Il nous serait utile de savoir si c'est extrêmement bénéfique pour les conseillers en rémunération.

• (1015)

**Mme Jill Ronan:** Ça l'est certainement.

**M. Chris Warkentin:** Nous savons qu'il faut s'attaquer au problème de la classification et que nous devons établir quelles sont les contradictions et où elles se trouvent. Mais nous voudrions également formuler d'autres recommandations. Bien entendu, iAccess en est une. Y a-t-il autre chose dont vous voudriez parler avant que nous vous laissions partir pour passer à d'autres sujets? Y a-t-il autre chose qui aiderait les conseillers en rémunération?

**Mme Jill Ronan:** Pour le moment, notre principal problème est le manque de ressources.

**M. Chris Warkentin:** Au cours des prochaines réunions, nous allons discuter des ressources en main-d'œuvre dans la fonction publique. Il y a un énorme roulement dans tous les postes des différents ministères et nous allons essayer de nous attaquer au problème.

**Mme Jill Ronan:** Nous ne pouvons pas continuer à faire autant d'heures supplémentaires. Les retraités qui reviennent ne voudront pas rester. Vos bureaux vont être bombardés de plaintes.

**M. Chris Warkentin:** Quelqu'un pourrait-il nous parler de l'énorme taux de roulement au sein de la fonction publique et de ses répercussions sur le travail des conseillers en rémunération?

**Mme Patty Ducharme:** Cela augmente énormément notre charge de travail. Cet exode n'est pas le seul problème. Il y a aussi les employés nommés pour une période déterminée, les étudiants, ceux à qui s'appliquent des règles différentes pour l'administration de la paye.

Si cela vous inquiète vraiment, il serait utile, je pense, que l'employeur ait un entretien avec les conseillers en rémunération lorsqu'ils quittent leur emploi. Cela vous fournirait des données exactes et concrètes que nous ne pouvons pas vous fournir. Nous n'avons pas accès à ces personnes lorsqu'elles partent. L'employeur devrait avoir un entretien avec elles pour leur demander les raisons de leur départ. Vous aurez ainsi la réponse à vos questions.

**M. Chris Warkentin:** D'après les chiffres que j'ai vus, il y a un taux de roulement annuel de 60 p. 100 dans la fonction publique. Cela se répercute sur la charge de travail des conseillers en rémunération. C'est un problème qu'il faut résoudre, mais il faut aussi que le gouvernement fédéral l'examine. Nous devons étudier la situation dans son ensemble et nous demander pourquoi la fonction publique bouge autant. Nous constatons ce problème lorsque nous examinons la situation des conseillers en rémunération.

**La présidente:** Merci, monsieur Warkentin.

Comme vous pouvez le voir, nous continuons de nous intéresser de très près à votre situation. Nous allons poursuivre nos discussions dans le cadre de notre examen du taux de roulement. Nous n'allons pas perdre vos problèmes de vue.

[Français]

Madame Bourgeois, votre intervention va devoir être très courte parce qu'on a autre chose au programme.

**Mme Diane Bourgeois:** Oui, madame la présidente.

Je voudrais simplement vous proposer, de même qu'à mes collègues, que nous revoyions Mmes Boudrias et Jauvin dans le cadre de ce comité, de sorte que nous puissions, de notre côté, faire des recommandations judicieuses. J'en fais une motion officielle.

**La présidente:** D'accord.

[Traduction]

Tous ceux qui sont en faveur d'une nouvelle comparution de Mme Jauvin et de Mme Boudrias?

C'est unanime.

Nous allons demander au greffier de les faire revenir. Nous allons faire une petite pause de deux minutes en attendant le départ de nos témoins avant de passer au prochain sujet à l'ordre du jour.

Merci pour votre travail.

•(1015)

(Pause)

•(1020)

**La présidente:** Nous reprenons la séance. Nous allons étudier la première motion qui est présentée par M. Holland.

Allez-y, monsieur Holland.

**M. Mark Holland:** Merci, monsieur le président.

Je propose une motion et je vais être bref. J'espère qu'une seule séance nous suffira à explorer cette question, car cela soulève un certain nombre de préoccupations.

Il s'agit du projet de train léger. À l'époque, il y avait 10 projets différents faisant l'objet d'un protocole d'entente. Seul ce projet a été visé et cela pendant les élections municipales. Une entente de non-divulgaration avait été conclue entre le gouvernement et Siemens au sujet de ce projet. Le ministre de l'Environnement actuel, qui était alors président du Conseil du Trésor, en a divulgué la teneur après avoir obtenu copie du contrat conclu pour le projet de train léger entre la ville d'Ottawa et Siemens PCL/Dufferin. Il a divulgué la teneur du contrat aux médias en la présentant sous un faux jour. De toute évidence, cela a eu d'importantes répercussions sur les élections municipales.

Le ministre a non seulement profité de son poste pour exercer une influence sur le résultat des élections municipales, mais il a présenté un contrat sous un faux jour et a peut-être violé une entente de non-divulgaration. Je crois donc important d'examiner ces questions pour établir exactement ce qui s'est passé et quel rôle a été joué pour influencer le résultat de ces élections. Telle est la raison d'être de la motion dont je saisis le comité aujourd'hui.

Mme Folco désire proposer un petit amendement pour resserrer un peu la liste des témoins, car c'était formulé de façon un peu trop générale dans la motion.

**La présidente:** Je vais d'abord entendre M. Moore. Ou voulez-vous d'abord entendre l'amendement?

Madame Folco, présentez votre amendement, s'il vous plaît.

[Français]

**Mme Raymonde Folco:** Merci, madame la présidente.

L'amendement que je propose ne change rien à l'esprit de la motion de mon collègue M. Holland, mais il suggère qu'un nombre restreint de personnes soient appelées à témoigner, de sorte que nous puissions aller assez rapidement au coeur du sujet. Je ne change rien au premier paragraphe. Je vais donc passer tout de suite au deuxième, qui se lit comme suit:

Que le Comité tienne une séance, avec éventuellement d'autres séances si le comité l'estime nécessaire, pour entendre des témoins, notamment [...]

Après le mot « notamment », je voudrais retirer les sept lignes qui suivent et qui constituent le reste du paragraphe. Tous les noms se trouvant dans ce paragraphe seraient retirés, et on inclurait à la place les noms suivants: M. Wayne Wouters, secrétaire du Conseil du Trésor du Canada, Mme Christa Wessel, avocate à Siemens Canada, M. Kent Kirkpatrick, directeur municipal à la Ville d'Ottawa, M. Rick O'Connor, procureur à la Ville d'Ottawa, et M. Réjean Chartrand, ancien directeur du Développement économique et des Projets stratégiques à la Ville d'Ottawa.

•(1025)

[Traduction]

**La présidente:** Merci.

Sur l'amendement...

[Français]

**M. James Moore (Port Moody—Westwood—Port Coquitlam, PCC):** Excusez-moi, mais à part Wayne Wouters, Kent Kirkpatrick et Réjean Chartrand, qui sont les autres personnes?

[Traduction]

**Mme Raymonde Folco:** Christa Wessel, conseiller juridique, Kent Kirkpatrick, Rick O'Connor, Réjean Chartrand. Il y en a cinq.

[Français]

**M. James Moore:** Ils prennent la place du ministre Baird, de M. Poilievre, et ainsi de suite.

[Traduction]

**Mme Raymonde Folco:** Tout le monde. L'amendement commence après le mot

[Français]

« notamment ».

[Traduction]

**La présidente:** Nous allons débattre de l'amendement.

Monsieur Moore.

**M. James Moore:** Premièrement, il me paraît évident qu'avec cette motion, on jette un filet en espérant faire bonne pêche. Nous connaissons parfaitement la raison d'être de cette motion et je ne pense pas que ce soit très utile. Tout d'abord, elle outrepassé ce mandat de notre comité tel qu'il a été établi il y a deux ans. C'est très important. Les comités parlementaires ont des fonctions, des mandats et des responsabilités bien précis et, de toute évidence, cette motion en dépasse le cadre.

Mark, je sais que vous avez présenté cette motion au Comité des comptes publics, n'est-ce pas?

**M. Mark Holland:** On m'a dit qu'il fallait le faire ici. Le greffier m'a dit que c'était du ressort de ce comité-ci et c'est pourquoi je l'ai proposé à ce comité avant de le présenter à l'autre. Je voulais simplement m'assurer que c'était le bon comité, James, et on me dit que c'est bien le bon endroit où le faire.

**M. James Moore:** Le Commissaire à l'éthique a examiné ce projet de train léger et a refusé d'enquêter parce qu'il a dit qu'il n'y avait aucun problème.

Lorsqu'on dit: « avec éventuellement d'autres séances si le comité le juge nécessaire, pour entendre des témoins »... Il est très facile de faire comparaître des témoins devant un comité, surtout des bureaucrates de la Ville d'Ottawa et du gouvernement fédéral. Je suppose que les libéraux insisteront pour que cette réunion du comité ait lieu dans une des salles de comité de l'édifice du Centre, sous le regard des caméras, car cette motion a pour but d'aller devant les caméras.

**La présidente:** Personne ne m'a encore contactée à ce sujet.

**M. James Moore:** Attendez, cela va venir.

Cette motion pourrait fort bien préoccuper le comité. Le gouvernement ne va pas accepter ce genre de choses alors que le Commissaire à l'éthique a dit qu'il n'y avait rien de répréhensible. Cela ne mérite même pas une enquête. Il ne s'est rien passé de répréhensible. Si l'on fait comparaître un groupe de bureaucrate devant le comité pour que des gens puissent parler pour la galerie et lancer des accusations alors que de toute évidence il n'y a eu aucune faute et si nous acceptons que le comité...

Si le comité peut entendre d'autres témoins s'il le juge nécessaire, nous jugerons nécessaire de faire comparaître toute personne que nous jugerons utiles de faire témoigner pour réparer les torts causés. Nous avons constaté au cours de cette législature — c'est mon troisième mandat — que lorsqu'on s'en prend aux gens sur la foi de preuves très minces ou inexistantes, la situation dégénère.

• (1030)

**Mme Raymonde Folco:** Il est étonnant d'entendre ces paroles dans votre bouche.

**M. James Moore:** En effet, Raymonde. J'en ai été victime juste avant l'ajournement de Noël. J'ai été accusé sans preuve et sans aucune raison. Alors en effet, je crois savoir de quoi je parle, Raymonde.

C'est inutile. La semaine dernière, il y a eu l'attaque contre Dimitri Soudas. Stéphane Dion a dû retirer ses critiques parce qu'elles étaient diffamatoires à l'extérieur de la Chambre des communes. Nous avons vu Ruby Dhalla accuser le ministre de la Justice d'un crime en dehors de la Chambre des communes et elle a dû présenter ses excuses et se rétracter. La semaine dernière, Dimitri Soudas s'est fait attaquer sans aucune preuve. C'était en première page du *Globe and Mail*. Les médias ont démenti cette histoire le lendemain parce qu'elle ne reposait sur rien. Nous allons maintenant inviter un tas de gens à comparaître devant le comité au sujet d'une question sur laquelle le Commissaire à l'éthique a déjà rendu un jugement en disant qu'aucune faute n'avait été commise.

Je crois que notre comité a très bien fonctionné jusqu'ici, madame la présidente. Nous avons reçu un certain nombre de personnes qui nous ont ouvert les yeux sur un certain nombre de sujets différents. Nous avons déjà un programme très chargé. Nous avons déjà adopté un certain nombre de motions pour étudier des questions très

importantes pour la fonction publique, pour la gestion du gouvernement, des sujets que notre comité est chargé d'étudier.

Le comité n'a pas pour mandat de se demander si un ancien président du Conseil du Trésor a fait ou n'a pas fait une chose qui, selon ce que le Commissaire à l'éthique a déclaré il y a un an et demi, ne pose aucun problème. Notre comité a pour mission de superviser la gestion et le fonctionnement du gouvernement. Tel est le mandat de notre comité. Nous avons déjà un emploi du temps très chargé.

Si c'est le début des excès qui guettent les comités parlementaires à l'approche d'une campagne électorale, ce n'est pas fini. Et c'est absolument inutile.

Madame Folco, je vous souhaite la bienvenue à votre première réunion.

**Mme Raymonde Folco:** Merci beaucoup.

**M. James Moore:** Je regrette que votre contribution soit aussi partisane, car ce n'est pas jouer un rôle très utile.

**Mme Raymonde Folco:** J'ai apporté une autre contribution avant.

**M. James Moore:** Oui.

Je pense que cette motion est partisane et inutile, qu'elle est lancée dans l'espoir de faire bonne pêche, et qu'elle va à l'encontre de l'esprit dans lequel notre comité doit travailler. Charlie Angus doit proposer, dans un instant, une motion que je crois important d'examiner.

Je pense que cette motion va compromettre les travaux futurs du comité. Nous ne tolérerons plus ce genre de manoeuvres et de campagnes de salissage qui ne reposent sur aucune preuve, car le Commissaire à l'éthique a déjà innocenté tous les intéressés.

**La présidente:** Merci.

Quelqu'un d'autre veut-il débattre de l'amendement?

Monsieur Angus.

**M. Charlie Angus:** Merci.

J'ai beaucoup réfléchi à cette motion, car j'ai eu l'impression qu'elle visait à chercher la faille, ce qui me met mal à l'aise. J'ai demandé à M. Holland s'il existe des preuves justifiant que notre comité s'intéresse à la question. Il a répondu que nous l'examiner en une journée.

L'absence de limite m'inquiète et je préférerais donc inscrire dans la motion que nous nous réunirons pendant une journée. Si nous décidons par la suite qu'il y a des preuves, nous pourrions nous réunir de nouveau.

J'hésiterais beaucoup à le faire devant les caméras de télévision. J'estime que ce serait inapproprié. Si nous procédons à cet examen, nous allons devoir en définir très clairement les paramètres. Le problème existe ou il n'existe pas. S'il existe, nous allons l'examiner, mais j'hésiterais certainement à faire comparaître des gens sous l'oeil des caméras de télévision. Cela me semble inapproprié pour le moment, car nous ne savons pas ce que nous recherchons.

Personnellement, si nous avons suffisamment de preuves, je serais pour une journée de séance. Voyons ce qu'il en est et, si au bout de cette journée, nous estimons que c'est justifié, j'envisagerai d'aller plus loin.

Madame la présidente, je vous demande des lignes directrices très claires afin d'éviter qu'une grenade ne soit dégoupillée au beau milieu du comité.

**La présidente:** Désirez-vous modifier l'amendement?

**M. Charlie Angus:** Oui, je voudrais le modifier afin que les audiences du comité durent une journée. Je ne veux pas que ce soit un sous-amendement. J'appuierai la motion à la condition que les audiences n'aient pas lieu dans la principale salle utilisée pour les séances télévisées.

**La présidente:** Nous ne voulons pas en faire tout un cirque. Que dirait votre sous-amendement?

**M. Charlie Angus:** Il proposerait que le comité tienne une séance pour entendre les témoins. Je le laisserais ensuite décider de la liste des témoins, car pour le moment, étant donné que nous ne faisons pas comparaître de membres de la classe politique, nous pouvons au moins établir si les gens ont des preuves crédibles à présenter. Nous consacrerons à cela une journée et nous verrons ensuite s'il y a lieu d'aller plus loin.

**La présidente:** Voulez-vous débattre du sous-amendement?

Monsieur Kramp.

**M. Daryl Kramp:** Sans vouloir répéter tout ce qu'a dit mon collègue, je m'inquiète pour deux raisons bien réelles. Comme plusieurs membres du comité, je tiens à ce que nous soyons un comité de surveillance comme prévu au départ. Notre comité reste généralement relativement non sectaire dans la mesure où les contraintes parlementaires nous le permettent. Je crains fort que cette motion ne nous lance sur un terrain glissant et que nous ne puissions plus faire machine arrière.

Je prédis que si nous nous lançons sur ce terrain glissant, nous allons créer tout un cirque. Ce sera inévitable et cela ira à l'encontre de la raison d'être de notre comité. Ce sera surtout au détriment des dossiers dont nous sommes saisis et que nous devons examiner.

Les témoins que nous avons reçus ici aujourd'hui en sont un bon exemple. Ils ont comparu un certain nombre de fois devant le comité. Nous n'avons pas encore de propositions concrètes, d'évaluations ou de rapports, ni même une idée de ce que nous devons faire. Nous avons un certain nombre d'autres questions similaires à examiner et il ne faudrait pas, à mon humble avis, que cela fasse les frais de la politique partisane. Sans vouloir offenser M. Holland qui a son rôle à jouer en tant que membre de l'opposition, je crois que ce n'est pas la bonne façon d'être constructif, d'apporter une contribution positive au comité et d'obtenir les résultats dont les gens que nous représentons ont besoin.

Nous avons des responsabilités, non seulement envers nous-mêmes et le comité, mais envers tous les représentants qui sont venus témoigner devant nous. Ils nous ont fait part de leurs problèmes et de leurs situations en nous demandant notre aide, nos conseils, notre appui, etc. Quel message allons-nous leur envoyer? Préférons jouer un jeu politique au lieu de nous attaquer à certains des problèmes qui sont vraiment importants pour eux?

• (1035)

**La présidente:** Nous débattons également du sous-amendement de M. Angus qui propose que nous nous réunissions pendant une journée sans caméra de télévision. Il s'agirait d'une séance publique, mais nous n'aurions qu'une séance avec cinq témoins. C'est un sous-amendement à l'amendement qui ajoute cet élément.

**M. Daryl Kramp:** J'en reviens à cette question et, comme je l'ai dit, c'est un terrain glissant. Une fois que vous vous y lancez, d'après

mon expérience — je suis ici depuis seulement trois ans et demi ou peut-être quatre ans, mais cela fait une trentaine d'années que j'observe ce genre de choses... Nous allons tout à coup perdre de vue notre principal objectif et notre raison d'être pour de mauvaises raisons. Notre réputation en souffrira énormément. Nous allons ouvrir la boîte de Pandore et ce sera embarrassant non seulement pour le comité, mais aussi certains de ses membres, surtout quand la machine sera lancée.

Il y a déjà eu une enquête policière. C'est une affaire classée en ce qui concerne les personnes que nous parlons d'inviter à comparaître. Cela ne nous mènera nulle part. Dans tous les autres cas où des accusations ont été portées, ces questions sont devant les tribunaux. Nous ne pouvons certainement pas interroger les témoins à propos de déclarations qu'ils pourraient avoir à faire devant un tribunal.

Je pense donc que nous allons nous retrouver en mauvaise posture. Nous ne pourrions pas obtenir des réponses fermes, car les gens ne pourront pas répondre ou ne voudront pas jouer le jeu.

Madame la présidente, je tiens à dire, toute considération politique mise à part, que nous devons faire notre travail en nous occupant des questions dont nous sommes saisis. Autrement, nous pourrions tous nous mettre à proposer des motions injustifiées comme celle-là. Nous n'en finirons jamais. Occupons-nous des véritables problèmes dont nous sommes saisis et qui exigent une solution.

**La présidente:** Monsieur Warkentin.

**M. Chris Warkentin:** Pourriez-vous me dire ce que donne la motion si nous y incluons l'amendement et le sous-amendement. Pourrait-on lire le texte?

**La présidente:** Pourriez-vous lire la motion?

**Le greffier du comité (M. Michel Marcotte):** Si M. Angus est d'accord, au lieu d'ajouter le sous-amendement, nous pourrions supprimer ce qui figure déjà dans la première motion. Cela donnerait ce qui suit:

Que le comité examine la décision sans précédent prise par l'ex-président du Conseil du Trésor, lors des élections municipales de 2006, de suspendre le versement d'une somme de 200 millions de dollars en fonds fédéraux, destinée à un projet de train léger pour Ottawa, pour voir si cette décision constitue une interférence politique dans une affaire municipale; que le comité tienne une séance pour entendre les témoins, soit Wayne Wouters, secrétaire du Conseil du Trésor; Christa C. Wessel, conseiller juridique, Siemens Canada Limited; Kent Kirkpatrick, gestionnaire municipal, ville d'Ottawa; Rick O'Connor, avocat municipal, ville d'Ottawa et Réjean Chartrand, ancien directeur du Développement économique et des projets stratégiques, ville d'Ottawa.

• (1040)

**M. Mark Holland:** Cela pourrait peut-être accélérer les choses, madame la présidente. Je serais prêt à considérer, en tant que motionnaire, que le sous-amendement est un amendement amical qu'il n'est pas nécessaire de soumettre à un vote. Je reconnais que telle était l'intention de ma motion. Je ne vois aucune objection à ce changement.

**La présidente:** Voulez-vous préciser dans la motion que la séance n'aura pas lieu dans une salle équipée d'une caméra de télévision?

**M. Mark Holland:** Je ne le demande pas, car c'est vous la présidente. Vous avez la prérogative de choisir la salle. Je ne vous demande pas de vous écarter de ce que vous feriez normalement.

**La présidente:** Ce sera dans une des salles où nous siégeons habituellement.

**M. Mark Holland:** Je ne demande rien de différent.

**La présidente:** Vous dites que c'est un amendement amical et vous êtes prêt à l'inclure dans votre amendement.

**M. Mark Holland:** C'est cela, et pour le moment nous nous occupons seulement de l'amendement de Mme Folco.

**La présidente:** Vous êtes d'accord. Alors tout va bien. Nous pouvons simplement examiner l'amendement de Mme Folco, qui comprend l'amendement de M. Angus.

Monsieur Warkentin.

**M. Chris Warkentin:** Pour que ce soit parfaitement clair, le deuxième paragraphe propose que le comité tienne une séance pour entendre des témoins. Ensuite, nous avons le nom des témoins qui comparaitront et qui représentent la Ville d'Ottawa ou je ne sais qui d'autre.

**La présidente:** Monsieur Moore.

J'ai M. Holland sur ma liste.

**M. James Moore:** Si Mark veut commencer le premier, qu'il commence.

**La présidente:** Mark, voulez-vous dire quelque chose?

**M. Mark Holland:** Non, c'est à peu près tout. Je ne veux pas entrer dans les détails. J'ai des inquiétudes légitimes et j'ai dit que je voulais les exprimer à l'occasion d'une séance du comité. Je pense avoir énoncé certaines d'entre elles. Si j'entre davantage dans les détails cela va seulement prolonger le débat.

**La présidente:** Monsieur Moore.

**M. James Moore:** Avant que le comité ne vote sur la motion et ne demande à toutes ces personnes de comparaître, je voudrais demander à Mme Folco pourquoi elle veut que Wayne Wouters comparaisse devant le comité.

**Mme Raymonde Folco:** Je vais demander à mon collègue, M. Holland, de répondre pour moi.

**M. James Moore:** C'est votre motion.

**Mme Raymonde Folco:** Oui, mais je suis nouvelle à ce comité et je pense qu'il peut vous l'expliquer mieux que moi et beaucoup plus en détail. Je demande donc à mon collègue de l'expliquer.

**M. Mark Holland:** Ces témoins seront là pour répondre à deux grandes questions. D'abord, y a-t-il eu une entente de non-divulgaration entre le gouvernement et Siemens-PCL/Dufferin? Certaines stipulations de ce contrat ont-elles été violées? C'est une question importante.

Deuxièmement, nous savons que le ministre a obtenu la copie du contrat à la condition que ce document reste confidentiel, qu'il en a ensuite divulgué la teneur et qu'il l'a peut-être présentée sous un faux jour dans l'intérêt d'un candidat à la mairie, ce qui a eu une influence importante sur le résultat des élections municipales. Si c'est vrai, c'est certainement très grave.

Avec cette liste de témoins, nous essayons d'établir si c'est effectivement ce qui est arrivé. Si c'est le cas, cela constitue, bien entendu, une infraction très grave. Voilà pourquoi ces personnes figures dans la liste, y compris le secrétaire du Conseil du Trésor. Nous voulons savoir quelles étaient, selon le Conseil du Trésor, les dispositions de l'entente de non-divulgaration qu'il avait conclue. Était-il obligé de respecter cette entente conclue avec Siemens?

**M. James Moore:** Quel avantage le comité aurait-il à faire comparaître Christa Wessel?

**M. Mark Holland:** Cela nous permettrait de comprendre à quoi s'attendait Siemens en concluant cette entente de non-divulgaration, ce qu'elle attendait du gouvernement après s'être entendue avec lui que ce ne serait pas divulgué publiquement et ce qu'elle a pensé lorsque ce contrat a été, selon elle, présenté sous un faux jour. Pense-t-elle que le gouvernement a agi de bonne foi? Pense-t-elle être victime de l'ingérence d'un ministre dans une campagne municipale? Cela s'est-il répercuté sur un contrat légitime qui aurait dû aller de l'avant comme les neuf autres?

Je crois qu'il serait extrêmement important d'entendre le point de vue de Siemens.

**M. James Moore:** Pourquoi voulons-nous faire comparaître Kent Kirkpatrick devant le comité?

**M. Mark Holland:** Encore une fois, je pense avoir répondu à toutes ces questions. Je crois que nous devons...

**M. James Moore:** Si nous demandons à chacune de ces personnes de comparaître devant le comité, cela va être litigieux.

**M. Mark Holland:** Madame la présidente, nous pourrions en parler toute la journée.

C'est la dernière réponse que je vais donner. Nous voulons aussi savoir ce que la Ville d'Ottawa pense du contrat qu'elle a conclu, si elle estime, oui ou non, que le ministre a présenté les modalités de ces contrats sous un faux jour. Voilà pourquoi nous demanderons à cette personne et aux autres représentants de la municipalité de comparaître devant le comité.

● (1045)

**M. James Moore:** J'ai quand même une question à poser. Kent Kirkpatrick... Je ne suis pas au courant de toute la politique municipale.

**M. Mark Holland:** C'est le gestionnaire de la municipalité.

**M. James Moore:** Je sais. Kent Kirkpatrick n'était-il pas déjà le gestionnaire de la municipalité avant le mandat de Larry O'Brien?

**M. Mark Holland:** Si, il l'était.

**M. James Moore:** Très bien.

Cette histoire et la direction qu'elle prend continuent de m'inquiéter. Comme je l'ai dit, le Commissaire à l'éthique a clairement déclaré que cette affaire ne justifiait même pas une enquête, qu'il n'est pas nécessaire de l'examiner. Je peux vous dire que si cela dégénère en foire d'empoigne où certains vont se comporter comme ils en ont l'habitude et lancer des attaques personnelles, notre comité va rapidement perdre le contrôle de la situation.

Madame la présidente, je vous rappelle que nous avons déjà adopté de nombreuses motions pour faire comparaître Passeport Canada devant le comité. C'est important. Nous nous rapprochons de la saison estivale des voyages et les gens demandent un passeport. L'été dernier, tous les parlementaires ont reçu beaucoup de lettres d'électeurs mécontents.

Nous avons demandé à Revenue Canada de comparaître devant le comité. Nous voulons aussi réexaminer le programme immobilier du gouvernement fédéral. La directrice générale de la Fondation Héritage Canada va comparaître. C'est Mme Bourgeois, je crois, ou peut-être Mme Faillie qui a fait valoir, à juste titre, que nous devons comprendre l'importance que les édifices patrimoniaux revêtent dans tout programme d'acquisition du gouvernement. Nous avons déjà étudié cette question. Nous voulons aussi faire comparaître Intégrité du secteur public Canada pour discuter de questions importantes à ce niveau-là.

Nous avons également réservé un certain nombre de journées pour nous pencher sur la Commission des nominations publiques et toute la question de Linda Keen et Gary Lunn. Le sujet a été abordé à la période des questions à la Chambre des communes et dans les médias. Nous l'avons soulevée à plusieurs reprises.

Je crois important que le bon travail du comité ne se trouve pas relégué à l'arrière-plan à cause de cette motion. Madame la présidente, j'espère que vous ferez comprendre aux membres du comité et au greffier l'importance...

Nous avons déjà voté en comité sur un certain nombre de motions. J'ai ici la liste des motions. Je ne vais pas vous la lire. Nous avons aussi les groupes comme BMO et RBC qui doivent comparaître, mais qui n'ont pas encore confirmé leur présence. Nous voulons les faire venir.

Nous devons respecter la démocratie dans ce comité. Nous avons tenu un certain nombre de votes sur des questions importantes. Nous avons beaucoup de pain sur la planche. De toute évidence, le seul but de cette motion est d'aller à la pêche. Nous savons pourquoi elle a été proposée au comité. Ce n'est pas dans une intention honnête, mais seulement à des fins politiques. Ce n'est qu'un jeu.

Nous avons un grand nombre de questions sérieuses à examiner. J'avertis les membres du comité que s'ils votent pour cette motion, ils risquent de laisser de côté une bonne partie du bon travail déjà accompli. Je ne pense pas que ce soit souhaitable.

**La présidente:** Merci, monsieur Moore.

Monsieur Warkentin, qui sera suivi de M. Kramp.

**M. Chris Warkentin:** Merci beaucoup, madame la présidente.

D'après les réactions des autres membres du comité autour de la table, j'ai l'impression que cette motion sera adoptée. S'il est nécessaire d'obtenir la réponse à certaines questions, obtenons ces réponses.

Madame la présidente, je me demande si vous pourriez nous apporter certaines précisions. Je pense que l'on tient, des deux côtés de la table, à ce que personne ne soit traîné dans la boue.

Le Commissaire à l'éthique s'est déjà prononcé. L'OPP a rendu sa décision. Tous les gens de l'extérieur qui se sont penchés sur la question considèrent que l'affaire est classée. Néanmoins, nous aurons la possibilité de faire comparaître d'autres personnes. Je me demande si vous-même ou le greffier pourrait nous dire ce qui a été prévu pour éviter que des gens ne soient traînés dans la boue et s'il y a des mesures que vous seriez prête à prendre pour que cela n'arrive pas afin que cette enquête du comité ne devienne pas un véritable cirque, comme l'ont dit mes collègues.

**La présidente:** En tant que présidente, je peux faire de mon mieux pour qu'on ne s'écarte pas du sujet, mais je ne peux pas toujours empêcher les gens de dire certaines choses.

Je ne sais pas si le greffier désire se prononcer.

**M. Chris Warkentin:** Si des questions se posent au sujet d'un contrat... Je ne suis pas un expert de la politique municipale, mais je crois comprendre qu'il y a peut-être un conflit entre la Ville d'Ottawa et Siemens Canada, l'entrepreneur, au sujet du contrat. Avons-nous des dispositions juridiques à respecter ou à examiner à cet égard?

• (1050)

**La présidente:** Je suppose que la Ville d'Ottawa nous dira peut-être qu'elle ne peut pas répondre à certaines questions si elles sont devant les tribunaux, mais je n'en sais rien. Je ne suis pas au courant de ce qui se passe à Ottawa.

**M. James Moore:** Aurons-nous la prérogative de décider, au milieu de la séance, de nous réunir à huis clos?

**La présidente:** Si c'est le cas, oui.

**M. Chris Warkentin:** Y a-t-il quelque chose que vous pouvez...?

**Le greffier:** Il y a eu des discussions, dernièrement, quant au fait que certaines questions sont devant les tribunaux, mais aucune décision n'a été prise à ce sujet.

Normalement, il faut faire preuve de prudence, mais certains experts diront que le Règlement n'empêche pas les députés d'aborder certaines questions avec prudence. Il n'y a pas de norme précisant jusqu'où on peut aller.

**M. Chris Warkentin:** Si le comité décide d'aller de l'avant — ce qui ne sera pas avant un certain temps, je me demande si le greffier ne pourrait pas prévoir une séance d'information pour les membres du comité qui ne sont pas au courant des détails entourant la décision d'Ottawa de donner suite ou de ne pas donner suite au projet, de même que sur les poursuites qui sont peut-être devant les tribunaux.

**La présidente:** Nous devons demander à notre attaché de recherche d'examiner la question. C'est plutôt lui qui devra se charger d'établir où en est ce dossier et de nous en informer.

**M. Chris Warkentin:** En collaboration avec l'équipe juridique de la Chambre, pourrions-nous obtenir des éclaircissements au sujet des poursuites mettant en cause Ottawa et Siemens, s'il y a lieu?

**La présidente:** Nous pouvons toujours demander à l'équipe juridique de la Chambre de comparaître si nécessaire, comme nous l'avons fait par le passé.

**M. Chris Warkentin:** Je ne sais même pas ce qu'il en est. Je me souviens seulement qu'à un moment donné la possibilité d'une poursuite a été évoquée. Je ne sais même pas si quelqu'un peut...

**La présidente:** Je ne sais pas non plus si une poursuite est en cours.

Monsieur Kramp.

**M. Daryl Kramp:** Merci, madame la présidente.

J'ai deux petites choses à dire. Bien entendu, le Comité des comptes publics s'est déjà penché sur cette situation et a pris collectivement, et c'est tout à son honneur, la décision de ne pas trahir ses responsabilités et sa raison d'être.

Néanmoins, je m'inquiète sérieusement de ce qui vient de se passer au sein de notre comité. Profitant de l'immunité parlementaire, M. Holland a tenu des propos diffamatoires et a déjà fait des allégations d'irrégularités contre un ministre, ici-même au comité. Cela laisse présager de ce qui arrivera si nous acceptons que le comité soit le jouet de la politique partisane au lieu de nous acquitter de nos véritables responsabilités gouvernementales.

La diffamation a commencé alors que nous discutons seulement de la question. Si c'est dans cette voie que le comité veut se lancer, je vais trouver la situation très embarrassante, comme bien d'autres personnes ici, avant que nous n'en ayons terminé avec cette histoire.

**La présidente:** Monsieur Brown, vous allez conclure.

**M. Patrick Brown (Barrie, PCC):** Merci.

M. Holland a mentionné au début que, lorsqu'il a soumis la question au Comité des comptes publics, on lui a dit qu'elle était plutôt du ressort de notre comité. Je suppose qu'il a reçu cette réponse par écrit. Si cela figure dans le procès-verbal du Comité des comptes publics, il serait utile que M. Holland nous communique ce document avant que nous ne votions, car j'ai l'impression que cette question n'entre pas dans le cadre de notre mandat. Si c'est bien ce qu'a déclaré le greffier d'un autre comité, je voudrais voir cette déclaration.

**La présidente:** On m'a dit qu'il s'agissait d'une simple conversation avec le greffier du Comité des comptes publics.

**M. Patrick Brown:** Le problème est que nous prêtons certaines paroles à l'autre greffier. Nous lui attribuons des paroles sans aucune preuve.

**La présidente:** Il faut reconnaître que le Comité des opérations gouvernementales est mandaté pour enquêter sur toute forme d'opération gouvernementale. Notre mandat est très vaste. Il l'est vraiment.

**Une voix:** Cela exige une certaine discrétion.

**La présidente:** Une certaine discrétion peut être exercée.

Je vais mettre l'amendement aux voix.

(L'amendement est adopté.)

• (1055)

**M. James Moore:** Je pensais que nous devions débattre de la motion principale.

**M. Mark Holland:** Madame la présidente, j'invoque le Règlement car nous avons déjà eu ce débat. Vous nous avez permis de débattre non seulement de l'amendement, mais de l'ensemble de la motion. Je n'ai pas invoqué le Règlement à ce moment-là, car je pensais que le débat portait sur la motion en général. En tant que présidente, vous avez la prérogative de dire que nous avons eu un long débat à ce sujet et qu'il est temps de mettre la motion aux voix.

Pour cette raison...

**La présidente:** Je dois dire que pour ce genre de motion, tant qu'il y a des membres du comité qui désirent la parole, je dois la leur accorder. C'est également dans le Règlement.

**M. Mark Holland:** Je le sais, mais il s'agit de voir si ce débat vise ou non à faire de l'obstruction ou s'il est légitime. Je n'ai pas invoqué le Règlement parce que nous venions de finir de débattre de l'ensemble de la motion et pas seulement de l'amendement. J'ai laissé passer sans intervenir, car j'avais compris, explicitement et implicitement, que le débat portait sur l'ensemble de la motion.

Nous reprenons maintenant le même débat. Je vous ferais remarquer que son seul but est de retarder les choses, ce qui n'est

pas légitime. Par conséquent, je vous demande d'user de votre prérogative pour mettre la question aux voix.

**La présidente:** M. Moore désire la parole. Nous allons l'entendre parce qu'il a levé la main et qu'il a peut-être d'importants éléments nouveaux à nous communiquer.

**M. James Moore:** Merci.

C'était une attaque en règle, Mark.

Je ne m'étendrai pas sur le sujet, mais je tiens à réaffirmer l'importance de ce comité, qui est nouveau dans l'histoire du Parlement et qui un mandat large mais quand même relativement ciblé. Il est large parce qu'il peut viser les activités du gouvernement, mais il est ciblé en ce sens que nous devons superviser la façon dont les décisions sont prises. Dans ce cas-ci, de toute évidence à des fins politiques, on veut transférer dans la sphère fédérale une affaire concernant un contrat municipal et non pas fédéral dans le but d'en débattre et de porter des attaques et des critiques. C'est ce dont il s'agit ici.

Je pense que notre comité a fait un excellent travail. Madame la présidente, vous avez très bien joué votre rôle et nous avons été saisis de nombreux dossiers. Nous avons commencé la législature du mauvais pied avec la nomination de Gwyn Morgan. Nous avons réussi à nous en remettre et à rétablir notre professionnalisme. Nous avons beaucoup de questions à examiner. Je crois que nous devons continuer à travailler dans le même esprit.

**La présidente:** Je vais donner la parole à M. Warkentin.

Monsieur Kramp, avez-vous des éléments nouveaux à apporter?

Vous savez aussi que j'ai toujours été très juste avec vous, que je continuerai à le faire et que j'essaierai de faire en sorte qu'aucune réputation ne soit indûment souillée. Mais je crois que nous devons nous montrer raisonnables et respectueux, et c'est ce que je vais essayer d'obtenir tant que je présiderai ce comité.

Monsieur Warkentin et ensuite M. Kramp.

**M. Chris Warkentin:** Merci beaucoup.

Tel qu'il est libellé, le premier paragraphe de la motion mentionne directement l'ancien président du Conseil du Trésor. Il s'agit là d'une décision sans précédent. Nous demandons à d'autres personnes de se prononcer sur une décision que le ministre a prise ou n'a pas prise. Il n'aura pas la possibilité de s'expliquer. Je me demande si nous ne devrions pas parler plutôt de « la décision du Conseil du Trésor » ou d'autre chose. En fait, nous demandons à d'autres gens de parler de ce qu'il avait peut-être en tête. Je me demande si telle est vraiment l'intention de la motion initiale.

Cela dit, c'est une chose que le comité devrait peut-être examiner.

Madame la présidente, vous venez de parler de justice et comme nous voulons tous que ce soit équitable, bien entendu, peut-être pourrions-nous, avant la tenue de cette réunion, rencontrer les juristes de la Chambre pour discuter...

**La présidente:** Je suis certainement prête à demander aux juristes de la Chambre de nous donner une opinion à ce sujet. Je n'y vois pas d'objection.

• (1100)

**M. Chris Warkentin:** Cela nous permettrait de demander quelles sont les questions que nous devrions nous abstenir de poser. Je pense à une poursuite qui est peut-être en cours.

**La présidente:** Nous pouvons prendre des dispositions pour que le conseiller juridique de la Chambre des communes compare à la prochaine séance du comité pour nous expliquer exactement quels pourraient être les paramètres sur le plan juridique.

**M. Chris Warkentin:** Il n'est peut-être même pas nécessaire que ce soit à la prochaine séance, mais simplement avant que cette réunion n'ait lieu.

**La présidente:** Vous invoquez le Règlement, monsieur Holland?

**M. Mark Holland:** J'invoque le Règlement.

Nous avons eu un débat très approfondi à ce sujet. Nous devons voter maintenant ou nous... On s'est beaucoup soucié de ne pas gaspiller le temps du comité. Je vous demande, en tant que présidente, de procéder au vote compte tenu de ce souci de ne pas perdre de temps. C'est maintenant ou jamais. Je pense que nous avons eu un débat très approfondi.

**M. Chris Warkentin:** Si c'est maintenant ou jamais, ce sera jamais.

**M. Mark Holland:** Ce n'est pas maintenant ou jamais, mais aujourd'hui.

**La présidente:** Nous allons accepter une brève déclaration supplémentaire. Non? Dans ce cas, nous passons au vote.

(La motion modifiée est adoptée.) [Voir *Procès-verbal*]

**La présidente:** Merci.

Nous allons demander au conseiller juridique de venir nous donner une opinion lorsque nous pourrions organiser sa comparution. Peut-être pourrait-il aussi nous fournir une opinion par écrit. Nous allons nous en occuper.

Merci beaucoup.

La séance est levée. Nous nous reverrons jeudi.

---







**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 site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :  
Also available on the Parliament of Canada Web Site 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.**