



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique

ETHI • NUMÉRO 022 • 2^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 25 mai 2009

—
Président

M. Paul Szabo

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

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

Comité permanent de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique

Le lundi 25 mai 2009

• (1535)

[Traduction]

Le président (M. Paul Szabo (Mississauga-Sud, Lib.)): Un peu de silence, s'il vous plaît.

Je déclare ouverte la 22^e séance du Comité permanent de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique. Conformément au paragraphe 81(4) du Règlement, nous étudions aujourd'hui le Budget principal des dépenses 2009-2010, crédit 45 sous la rubrique Justice, renvoyé au comité le jeudi 26 février 2009.

Comme vous le savez, chers collègues, nous collaborons avec nos commissaires. Nous accueillons aujourd'hui, du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, la commissaire, Mme Jennifer Stoddart, ainsi que Tom Pulcine, directeur général et dirigeant principal des finances, Direction générale de la gestion intégrée pour examiner le Budget principal des dépenses.

J'avais aussi fait part de mon intention de procéder à huis clos, à la fin de notre examen du Budget principal des dépenses, à l'étude du rapport préliminaire distribué aux membres du comité et qui porte sur les 10, 12 — ou même 13 — recommandations concernant la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Nous allons sans plus tarder souhaiter la bienvenue à Mme Stoddart.

Bienvenue, monsieur Pulcine.

Je crois comprendre que vous allez faire une courte déclaration préliminaire.

Mme Jennifer Stoddart (commissaire à la protection de la vie privée du Canada, Commissariat à la protection de la vie privée du Canada): Oui. Merci beaucoup, monsieur le président. C'est un plaisir de revenir ici devant le comité. Ma déclaration préliminaire durera environ 10 minutes, puis M. Pulcine et moi serons heureux de répondre à vos questions sur le Budget principal des dépenses.

Tout d'abord, permettez-moi de souligner la relation constructive que nous avons établie avec le comité. Je suis très reconnaissante de la confiance que le Parlement a témoignée envers le Commissariat, et ce, de nombreuses façons, au cours des dernières années, notamment en stabilisant notre financement au niveau approprié.

Je suis également reconnaissante aux comités et aux parlementaires qui sollicitent nos opinions lorsqu'ils débattent de questions relatives à la protection de la vie privée. En cette année 2009, nous avons comparu neuf fois devant des comités. J'ai rencontré des députés de tous les partis ces derniers mois et j'ai présenté un exposé à un des caucus.

Je veux juste mentionner que certains députés ont avancé que leur personnel souhaite obtenir des renseignements sur la protection de la vie privée pour s'en servir dans la gestion de leurs bureaux. Nous

sommes à la recherche de représentants de tous les partis pour nous aider à cerner les renseignements les plus utiles. Cela fait partie de nos projets d'été: fournir des informations qui vous aideraient à gérer les renseignements personnels que vous, en tant que députés, recevez de la part des Canadiens et Canadiennes. Nous aimerions pouvoir consulter un comité composé de membres de tous les partis ou peut-être simplement du personnel de tous les partis.

Tout cela pour dire que nous avons établi une relation très constructive avec le Parlement. Et je tiens à vous en remercier encore une fois.

[Français]

J'aimerais passer à la question de l'action innovatrice. Je crois qu'il est primordial d'agir. Chaque jour, comme vous le savez, de nouvelles menaces guettent la protection de la vie privée alors que les nouvelles technologies de l'information se développent et que les gouvernements continuent de réagir à la menace croissante du terrorisme mondial.

Nous avons reconnu la nécessité d'adopter une approche novatrice et ciblée si nous ne voulons pas être dépassés par les enjeux qui évoluent constamment. C'est pourquoi nous avons établi cinq priorités organisationnelles pour 2009-2010: continuer d'améliorer la prestation des services grâce à la convergence des efforts et à l'innovation; améliorer et soutenir la capacité organisationnelle; exercer un leadership pour promouvoir nos domaines prioritaires en matière de protection de la vie privée; promouvoir stratégiquement la protection de la vie privée à l'échelle mondiale pour les Canadiennes et les Canadiens; aider les Canadiennes et les Canadiens, les organisations et les institutions à prendre des décisions plus éclairées.

J'aborderai maintenant brièvement chacune de ces priorités.

[Traduction]

Tout d'abord, il y a la prestation de services. L'amélioration de la prestation des services aux Canadiennes et aux Canadiens reste notre plus grande priorité. Au cours des dernières années, nous avons dû mener des enquêtes de plus en plus complexes et faire face à des arriérés dans les dossiers d'enquête alors qu'au même moment nous éprouvions des difficultés pour recruter des enquêteurs expérimentés.

Par conséquent, nous avons adopté une approche proactive à plusieurs volets. Nous avons étendu considérablement nos activités de sensibilisation du public afin de prévenir et de résoudre les problèmes avant qu'ils ne se traduisent en plaintes. Nous avons embauché 20 nouveaux enquêteurs qui ont participé à un programme de formation intensive de deux mois plus tôt cette année. Nous avons aussi lancé une opération éclair pour réduire l'arriéré.

Nous avons également restructuré nos mécanismes d'enquête et de traitement des plaintes pour les rendre plus efficaces. Ces changements comprennent un nouveau poste de registraire des plaintes qui effectue un certain tri des problèmes soulevés. Lorsque c'est possible, les plaintes seront également traitées dans le cadre d'un processus de règlement rapide pour aider les personnes et les entreprises à régler les problèmes plus rapidement. Je vous prie de consulter la documentation que nous avons remise; vous y trouverez non seulement des statistiques sur les ressources humaines mais aussi l'analyse des diminutions de l'arrière des plaintes que je viens de mentionner.

Deuxièmement, il y a la capacité organisationnelle. Dans le même ordre d'idées, une autre priorité organisationnelle vise à poursuivre la formation continue et améliorée du personnel pour appuyer nos activités de promotion et de protection de la vie privée. L'accent est porté sur le recrutement et la formation ainsi que sur une technologie éprouvée et des outils d'intégration pour améliorer l'échange de renseignements entre nos directions.

J'ai été très heureuse de la récente publication, par le Secrétariat du Conseil du Trésor, du Sondage de 2008 auprès des fonctionnaires fédéraux, lequel documente un niveau élevé d'attachement, d'engagement et de satisfaction professionnelle au sein des membres de notre personnel; en grande majorité, ils considèrent travailler pour un organisme positif et axé sur le service. Je tire également une grande satisfaction en constatant que la représentation des groupes désignés de la fonction publique — les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles — au commissariat dépasse le taux de disponibilité globale du marché du travail.

Entre-temps, nous poursuivrons nos efforts pour attirer des candidats de qualité — qu'ils soient déjà dans la fonction publique ou non — pour combler un éventail de postes au sein de l'organisme. D'ailleurs, nous avons récemment préparé une vidéo de recrutement à diffuser sur YouTube, dans l'espoir de séduire la jeune génération à l'aide de cette technologie qui lui est chère.

Je poursuis en résumant le travail que nous faisons dans nos quatre domaines prioritaires.

La prochaine priorité se rapporte à la rationalisation de nos activités de manière à mettre l'accent sur celles qui revêtent la plus grande importance stratégique et qui auront le plus de répercussions. Comme vous vous en souvenez peut-être, nous avons ciblé quatre domaines urgents en matière de protection de la vie privée, qui recevront en priorité l'attention du commissariat: technologies de l'information, sécurité nationale, intégrité et protection de l'identité et protection des renseignements génétiques. Nous avons établi que la protection de la vie privée dans chacun de ces domaines est menacée, tant aujourd'hui que dans l'avenir.

● (1540)

[Français]

Notre quatrième priorité organisationnelle porte sur les initiatives ciblées de sensibilisation du public visant à procurer aux Canadiennes et aux Canadiens les renseignements et outils dont ils ont besoin pour comprendre et protéger leur droit à la vie privée. Nous mettons l'accent tout particulièrement sur les enjeux liés à la protection de la vie privée des jeunes et aux sites de réseautage social. Nous collaborons également avec des organisations et des institutions pour les aider à mieux comprendre leurs obligations à l'égard de la protection de la vie privée. Par exemple, nous avons travaillé avec nos homologues de la Colombie-Britannique et de l'Alberta afin de mettre sur pied des outils pour informer les détaillants sur la collecte appropriée de renseignements relatifs au

permis de conduire. De plus, nous avons travaillé avec Google, Campaigns et trois de nos homologues provinciaux afin de mieux protéger la vie privée des Canadiennes et des Canadiens dans le contexte des nouvelles technologies d'imagerie à l'échelle de la rue.

[Traduction]

La dernière priorité organisationnelle consiste à mettre davantage l'accent sur les travaux que nous menons sur la scène internationale. Étant donné la quantité de renseignements personnels circulant autour du globe, il est clair que la protection de la vie privée des Canadiennes et des Canadiens exige que nous collaborions avec des partenaires afin d'établir un niveau de protection de base de la vie privée partout dans le monde. À ce titre, nous participons à des mécanismes bilatéraux et multilatéraux visant à accroître la protection de la vie privée à l'échelle mondiale.

J'ai été particulièrement heureuse de constater que le projet de loi sur la protection du commerce électronique inclut des modifications à la LPRPDE, la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques, que vous connaissez tous, applicable au secteur privé. Ces modifications favoriseront une plus grande collaboration avec les organismes internationaux afin de mieux protéger les consommateurs contre la victimisation électronique par les courriels, les pourriels, l'hameçonnage et les autres tentatives de fraude et de vol d'identité.

Je conclus en disant que nous avons instauré un large éventail de nouvelles initiatives et je m'attends à ce que l'exercice à venir soit marqué par des progrès considérables réalisés dans chacune de nos priorités. Les défis liés à la protection de la vie privée sont en constante évolution et de plus en plus complexes. Je suis fière du travail accompli par notre équipe talentueuse qui fait preuve de ténacité et de créativité pour remplir le mandat important que le Parlement a confié au commissariat.

Il me fera maintenant plaisir de répondre à vos questions.

Merci beaucoup, monsieur le président.

● (1545)

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons passer directement aux membres du comité en commençant par Mme Simson.

Mme Michelle Simson (Scarborough-Sud-Ouest, Lib.): Je vous remercie de comparaître une fois de plus devant le comité, madame Stoddart. Je vous en suis reconnaissante et je sais que tous les membres du comité le sont également.

Je viens d'examiner le budget et je vois que les ressources humaines et les cotisations salariales constituent, et de loin, l'une des plus grandes dépenses effectuées par les commissions. Nous avons appris par les témoignages des représentants de deux bureaux que le problème de dotation en personnel persistait en raison même de la taille du bureau; il semble qu'il n'y ait guère de place pour les promotions, ou cela contribue au taux de roulement élevé.

Le rapport que vous avez remis indique que vous avez 163 employés. S'agit-il de tout l'effectif affecté à votre bureau ou est-ce le nombre total de personnes employées actuellement?

Mme Jennifer Stoddart: À compter de cet exercice financier, l'effectif total affecté à notre bureau est de 178 employés.

Mme Michelle Simson: Donc, vous êtes au-dessous de ce chiffre.

Mme Jennifer Stoddart: Oui, mais nous avons beaucoup plus d'employés qu'auparavant. Nous estimons donc avoir fait beaucoup de progrès.

Mme Michelle Simson: Vous avez dit que vous avez recruté 20 enquêteurs. Était-ce l'année dernière?

Mme Jennifer Stoddart: C'était tout au long de l'année. À la fin de l'automne, nous avons recruté... certains étaient des promotions à l'interne. Nous avons 15 nouveaux enquêteurs, puis nous en avons recruté cinq durant l'année. Nous avons pu leur offrir une formation uniforme et exhaustive

Mme Michelle Simson: Selon d'autres témoignages, l'une des commissions a accusé un déficit budgétaire de presque un million de dollars dans les ressources humaines à cause du problème persistant en matière de dotation. Voilà la difficulté systémique à laquelle se heurtent les petits bureaux. Ce problème est-il aussi dû à des compétences particulières requises pour l'emploi, au résultat des méthodes d'embauche actuelles et à la façon dont est annoncée l'offre d'emploi, au lieu d'adresser l'offre d'emploi au grand public?

Mme Jennifer Stoddart: Oui. Une grande partie du taux de roulement et des problèmes que nous avons vus dans le passé et qui ont malheureusement retardé nos enquêtes sur les plaintes est due à la très forte demande d'enquêteurs par la fonction publique, surtout dans la région de la capitale nationale. Les nouvelles lois et peut-être l'importance accordée ces dernières années à la responsabilité sont les raisons de l'énorme demande d'enquêteurs; il est donc difficile pour une petite organisation d'en garder beaucoup pendant longtemps.

Je ne peux parler que de la situation dans mon organisation, pas de la situation générale. Je sais que notre tentative de combiner plusieurs méthodes de dotation était l'une des raisons des progrès que nous avons accomplis l'an dernier. Nous avons offert plusieurs types de concours — certains au sein de la fonction publique, d'autres à l'extérieur. Nous avons emprunté des employés et participé à des concours de postes génériques avec d'autres organisations. Cela a demandé une certaine créativité, mais je ne sais pas quelle est la cause du problème global.

Mme Michelle Simson: Vous dites qu'il y a une forte demande pour les enquêteurs en particulier. Pouvez-vous nous dire quelles compétences et quel niveau de scolarité sont requis pour le poste d'enquêteur?

Mme Jennifer Stoddart: De manière générale, il faut un diplôme universitaire ou un diplôme équivalent, des compétences en rédaction, une capacité d'analyse, etc...

Mme Michelle Simson: Quel type de diplôme universitaire est requis? Un B.A. serait-il acceptable?

Mme Jennifer Stoddart: Je crois que nous demandons que le diplôme soit relié au travail. En fait, nous avons des employés qui ont un large éventail de compétences et c'est très important. Certains ont des compétences en criminologie. Le personnel affecté à la technologie de l'information est extrêmement important maintenant. Je pense qu'on peut avoir toute une gamme d'antécédents, car il y a beaucoup de types d'enquêtes, surtout dans le secteur privé.

• (1550)

Mme Michelle Simson: Donc, un diplôme universitaire est nécessaire.

En fait, je veux savoir si votre ministère n'a jamais essayé de recruter directement d'un établissement d'enseignement, une université par exemple? Ou si vous n'êtes pas intéressés par un diplôme collégial, un diplôme d'un collège communautaire dans lequel un étudiant a suivi des cours de criminologie ou ce genre de matière?

Mme Jennifer Stoddart: Je crois qu'un diplôme d'un collège communautaire serait acceptable pour certains postes d'agents subalternes ou pour travailler dans notre Section des demandes de renseignements dans laquelle, comme je l'ai dit, nous tentons de résoudre les problèmes avant qu'ils ne se traduisent en plaintes officielles, sinon le processus s'alourdit beaucoup plus et le demandeur ne reçoit toujours pas de réponse.

Alors, oui, le diplôme collégial est acceptable pour certains de nos postes d'agents subalternes. Oui, nous avons essayé de recruter dans des universités particulières. Si je me souviens bien, c'était pas l'intermédiaire de la Commission de la fonction publique; c'était parrainé par la Commission de la fonction publique.

Mme Michelle Simson: J'étais tout simplement curieuse de savoir. C'est une question que je suis depuis plusieurs examens, parce je trouve étrange, compte tenu de la conjoncture actuelle, qu'il y ait autant de postes vacants dans tant de domaines.

Mme Jennifer Stoddart: Je sais.

Mme Michelle Simson: C'est quelque chose qui me semble tout à fait incompréhensible.

Mais il est très encourageant d'entendre que l'on embauche des jeunes gens directement sortis de l'université, parce que je suis sûre que beaucoup d'étudiants ignorent jusqu'à l'existence de cette catégorie d'emplois. Je trouve donc que c'est très encourageant.

Mme Jennifer Stoddart: Oui. Et j'ajouterais, si vous le permettez, que c'est la raison pour laquelle nous projetons de diffuser une vidéo de recrutement sur YouTube, car les personnes dont nous avons besoin pour régler les problèmes technologiques et sociaux ne consultent pas forcément les sources de recrutement traditionnelles de la fonction publique du Canada. C'est l'une de nos innovations.

Mme Michelle Simson: Excellent.

Le président: Merci.

Monsieur Vincent, vous avez la parole.

[Français]

M. Robert Vincent (Shefford, BQ): Merci, monsieur le président.

Madame Stoddart, j'aimerais revenir sur vos 12 recommandations, et plus particulièrement sur la cinquième, qui se lit ainsi:

Donner au Commissariat une plus grande souplesse pour faire rapport publiquement sur les pratiques de gestion des renseignements personnels des institutions gouvernementales.

Je vous lis d'autres paragraphes:

La population s'attend à ce que le Commissariat fasse enquête sur les questions d'intérêt public et en rende compte. C'est particulièrement le cas lorsque la question relative à la protection de la vie privée est déjà du domaine public. Le Commissariat a été empêché de parler à la presse, au public et même aux députés en raison des contraintes en matière de confidentialité imposées par la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Il est aussi écrit: C'est ainsi que, si je découvre un problème très grave de protection des renseignements personnels dans un ministère ou dans une institution qui offre un service touchant la plupart des Canadiens, il me paraît opportun, dans certains cas, d'en informer immédiatement les Canadiens, au lieu d'attendre 18 mois. Cela pourrait également inciter les ministères à veiller plus efficacement à la protection des renseignements personnels.

J'aimerais vous entendre un peu plus là-dessus. Concernant l'intérêt public, pouvez-vous nous donner un exemple de cas que vous seriez tenue de porter à l'attention du public?

[Traduction]

Le président: Avant que vous ne répondiez, puisque tout est pertinent dans l'examen de vos activités...

Mais, monsieur Vincent, pour l'instant, nous n'examinons que le Budget principal des dépenses. Nous nous pencherons sur le rapport concernant les recommandations durant la deuxième partie de la séance.

Mais je crois qu'il essaie d'avoir une idée des ressources nécessaires, et les implications de la recommandation 12, je crois. Mais, vous pouvez répondre de façon générale sur la préoccupation soulevée par le député.

[Français]

M. Robert Vincent: Madame Stoddart, on n'est pas tenus de se limiter au budget. Vous êtes la commissaire à la protection de la vie privée et je peux vous poser des questions qui portent sur autre chose que le budget, afin d'obtenir des éclaircissements.

Le président: Vous avez raison.

Allez-y, madame Stoddart.

Mme Jennifer Stoddart: Mes rapports annuels contiennent de nombreux exemples qui portent sur des questions qui concernent le gouvernement, mais ces rapports paraissent souvent 18 mois après que les événements aient eu lieu. Je vous donne un exemple, très fréquent, et qui me préoccupe beaucoup, c'est-à-dire la question de la sécurité des renseignements personnels au sein du gouvernement. On sait qu'il y a des manquements à l'obligation de confidentialité relativement aux renseignements personnels et que ça peut arriver de différentes façons. Dans mes rapports annuels, j'ai fait rapport sur le phénomène des ordinateurs portatifs qui contenaient des informations sur des contribuables et qui se trouvaient dans les voitures de certains employés.

J'ai déjà fait part dans mes rapports de vérification de questions plus structurelles, notamment sur les mesures de protection, ou sur l'absence de mesures de protection. Par exemple, j'en ai fait sur le Bureau des passeports et sur notre vulnérabilité, notamment dans quelques-uns de nos points de service à l'étranger, relativement à la protection des renseignements personnels. Il me semble que l'on pourrait actualiser un peu plus le processus qui est, maintenant, instantané. Ça se passe dans le monde virtuel. Il y a quelque chose de profondément anachronique dans le fait de produire un rapport 18 mois après les faits.

• (1555)

M. Robert Vincent: J'aimerais vous parler d'un sujet plus vif, d'un sujet que vous connaissez, et ce même si vous l'avez déjà effleuré. Le 30 avril, le gouvernement fédéral a mis fin à son programme de passeports en ligne. Un document interne obtenu par la presse canadienne soutient que c'est à cause d'un manquement à l'obligation de confidentialité que le programme a été aboli.

Plus tôt, vous avez dit avoir engagé 20 nouveaux enquêteurs. Vous vous attendiez à voir le rapport final de Passeport Canada sur l'incident le 31 mars. Ce rapport n'a pas encore été remis, n'est-ce pas?

Mme Jennifer Stoddart: Non, nous ne l'avons pas encore reçu.

M. Robert Vincent: Parle-t-on de 2007?

Mme Jennifer Stoddart: Le deuxième rapport, celui qui a suivi notre vérification de 2008, tarde encore.

M. Robert Vincent: On parle du 29 novembre 2007. Un Ontarien a signalé à Passeport Canada qu'il y avait un manquement à l'obligation de confidentialité. Depuis ce temps, vous n'avez pas reçu

de rapport. L'enquête est-elle encore en cours? Avez-vous les documents? La modification de la recommandation 5 permettra-t-elle de révéler au public ce qui s'est passé?

Mme Jennifer Stoddart: Nous avons reçu une partie de rapport. On attend encore la deuxième partie de celui-ci, soit celle qui concerne le travail qui devait être fait par Passeport Canada.

Oui, c'est un exemple. Si la loi était modifiée comme je le recommande, il me serait possible de m'adresser au public canadien ou au Parlement. On a parlé de faire des rapports tous les trois mois — cela reste à voir — et de donner au public, via le Parlement, des renseignements mis à jour sur la sécurité et la confidentialité chez Passeport Canada.

M. Robert Vincent: Si je vous comprends bien, vous avez fait une enquête sommaire lorsque cela a été signalé, le 29 novembre 2007, et vous auriez pu vous présenter devant le public ou devant le Parlement et divulguer aux Canadiens le fait qu'il y avait un problème relié aux demandes de passeport en ligne. Est-ce exact?

Mme Jennifer Stoddart: Oui, nous aurions pu. Souvent, quand on nous signale un problème, on ne peut pas dire immédiatement quelle en est la cause ou quelle est la solution. On aurait certainement pu donner l'heure juste plus rapidement en ce qui a trait à ce qui se passe chez Passeport Canada.

M. Robert Vincent: Il y a 20 nouveaux enquêteurs, alors comment se fait-il qu'ils n'ont pas encore terminé le rapport? Tout a commencé en novembre 2007 et on est en mai 2009. Pourquoi près de deux ans se sont-ils écoulés entre l'événement qui a été divulgué et le rapport qui s'ensuit?

Mme Jennifer Stoddart: Nous avons fait plusieurs interventions auprès de Passeport Canada, mais je ne crois pas que nous avons fait une enquête formelle sur la question du manquement à l'obligation de confidentialité en ligne. Nous avons plutôt fait une vérification. Nous avons pu constater que Passeport Canada était en train d'adopter des mesures à cet égard. Nous avons reçu un rapport, si je me rappelle bien, et nous attendons le deuxième. Il y a plusieurs façons d'exercer une supervision ou de veiller au respect de la législation.

• (1600)

M. Robert Vincent: Comme vous le savez, quelqu'un a déjà eu accès à des renseignements sur 23 personnes. Un journaliste a voulu contre-vérifier ces renseignements et il en a obtenu sur cinq autres personnes. On parle ici de permis de conduire, de carte d'assurance-maladie et de tous les renseignements personnels qu'on donne de façon légitime à Passeport Canada. Puis, une telle brèche se produit. Il me semble que cela aurait dû être divulgué beaucoup plus tôt, avant que la Presse Canadienne ne présente une demande d'accès à l'information ou à un document.

Pourquoi n'en avez-vous pas parlé? Pourquoi a-t-il fallu que la Presse Canadienne aille chercher un document en faisant une demande d'accès à l'information, afin de nous dévoiler ces choses par la suite?

Mme Jennifer Stoddart: Monsieur le député, ce cas remonte à deux ans et il m'est difficile de vous répondre tout de suite. D'après ce dont je me souviens, nous avons appris l'existence de ce problème par les médias et nous avons entamé une action par la suite.

Le président: D'accord, merci.

[Traduction]

Monsieur Siksay, je vous en prie.

M. Bill Siksay (Burnaby—Douglas, NDP): Merci, monsieur le président.

Merci d'être revenu, madame la commissaire, en compagnie de M. Pulcine.

Je veux vous poser quelques questions inspirées par votre déclaration de ce matin et les documents que vous avez remis. À la page 5 du tableau faisant partie des documents supplémentaires que vous avez fournis, vous indiquez que dans l'analyse des plaintes relatives à la Loi sur la protection des renseignements personnels, le pourcentage en diminution des plaintes en attente est de 42 p. 100 pour l'exercice 2008-2009. Pour les plaintes concernant la LPRPDE, ce pourcentage est de 40 p. 100. C'est un bon progrès.

Quels objectifs vous êtes-vous fixés dans ce domaine? Est-ce que le volume des plaintes en attente continue de diminuer depuis la fin de l'exercice précédent au mois de mars?

Mme Jennifer Stoddart: Oui. C'est la première priorité du service. Notre objectif est d'éliminer les plaintes en attente le plus vite possible, en tout cas — et dans tous les cas — d'ici la fin de l'exercice 2010.

M. Bill Siksay: D'accord, 2010. Quand vous dites éliminer les plaintes en attente, quel est le délai d'exécution? Je suppose qu'il y a toujours des plaintes qui sont plus longues à traiter que d'autres. Que voulez-vous dire par éliminer les plaintes en attente?

Mme Jennifer Stoddart: Éliminer les plaintes en attente signifie qu'il n'y aura plus de plaintes qui attendent plus d'un an pour être traitées; certainement pour ce qui est de la LPRPDE; pendant un an ou moins pour la Loi sur la protection des renseignements personnels; et je dirais plus de huit mois pour les plaintes devenues sans objet, c'est-à-dire quand quelqu'un se plaint de ne pas avoir reçu l'information à temps.

M. Bill Siksay: Je me demande si vous pourriez nous expliquer le tableau de l'analyse par groupe d'équité en matière d'emploi en ce qui a trait à votre bureau. Les chiffres énumérés semblent positifs et intéressants. Pouvez-vous nous éclairer sur ce qui s'est passé?

Mme Jennifer Stoddart: Merci. Je me ferai un plaisir d'en parler parce que nous avons fait des progrès au fil des ans.

D'après les normes d'emploi du gouvernement fédéral, une attention particulière doit être accordée à ces quatre groupes d'emploi à cause de la sous-représentation ou de la position négative qui les caractérisent depuis longtemps sur le marché du travail. Prenons le premier groupe: les femmes. En fait, je plaisantais en disant que nous devrions peut-être faire l'inverse et songer à une action affirmative pour les hommes car il y a beaucoup de femmes au commissariat. C'est peut-être parce que traditionnellement les femmes ont formé une grande partie du personnel de soutien. Les femmes représentent plus des deux tiers de notre effectif. C'est une catégorie qui est généralement occupée par des femmes. Mais dans les catégories scientifique, professionnelle et de gestion, la répartition entre les hommes et les femmes est plus équilibrée.

Pour ce qui est du groupe des Autochtones, nous avons réussi à dépasser les taux de disponibilité sur le marché du travail. Sachez qu'on fait l'analyse pour la zone particulière où nous recrutons. C'est ce qu'on appelle l'étalement du recrutement. Autrement dit, ces chiffres ne concernent pas le recrutement à la grandeur du pays, mais dans la région de la capitale nationale.

Dans le cas des personnes handicapées, là encore, nous avons dépassé la représentativité.

Enfin, relativement aux minorités visibles, nous en avons une bonne représentation et, selon moi, c'est très important puisque nous

parlons aux Canadiens de l'ensemble du pays, particulièrement dans les régions rurales. Ce sont de très bons porte-parole du gouvernement, et ils représentent bien le commissariat sur le plan de la diversité.

Je crois que ces statistiques s'appuient davantage sur les données du recensement de 2001. Il se peut que l'écart se soit rétréci à la lumière des dernières données de recensement, que nous n'avons pas encore reçues.

• (1605)

M. Bill Siksay: Ces résultats sont-ils le fruit du hasard, ou avez-vous cherché délibérément à obtenir des statistiques assez favorables?

Mme Jennifer Stoddart: Non. C'est d'ailleurs l'une des questions que le comité avait soulevées il y a déjà pas mal longtemps; plus particulièrement dans les catégories des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles, nous avons fait un effort pour inciter les membres de ces groupes à postuler, et nous avons aussi fait en sorte de les garder en poste s'ils travaillaient pour nous comme étudiants, comme travailleurs contractuels, etc., à condition qu'ils soient qualifiés, bien entendu. Mais nous tenions particulièrement à les garder pour cette raison.

M. Bill Siksay: Connaissez-vous d'autres unités dans la fonction publique ou dans des commissariats semblables où les femmes forment en majorité l'effectif?

Mme Jennifer Stoddart: Je dois vous avouer que je n'ai pas eu le temps d'étudier la question. J'ignore la réponse. Je pense que c'est probablement un phénomène assez rare.

M. Bill Siksay: Pensez-vous que cet attribut apporte une perspective différente à votre travail? Quelqu'un s'est-il penché sur cette question pour déterminer la contribution possible à votre milieu de travail?

Mme Jennifer Stoddart: Nous devrions le faire. Une des choses sur lesquelles nous essayons de nous concentrer pour faire en sorte que le milieu de travail réponde aux besoins des jeunes, c'est la question de la conciliation travail-vie personnelle. C'est un principe que les femmes ont inscrit dans le milieu de travail, contrairement à ce qui était le cas avec les données démographiques antérieures; je présume donc que l'importance de maintenir un bon équilibre travail-vie personnelle, accepté par tous les employés, explique probablement la féminisation du commissariat.

M. Bill Siksay: Vous avez dit dans votre déclaration que vous aviez préparé une vidéo de recrutement sur YouTube. L'avez-vous déjà diffusée sur YouTube ou allez-vous le faire?

Mme Jennifer Stoddart: Oui, je crois que c'est déjà fait.

M. Bill Siksay: Vous pourriez peut-être nous envoyer le lien pour que nous puissions y jeter un coup d'oeil. Ce serait intéressant.

Vous avez également parlé du projet de loi sur le commerce électronique, le projet de loi C-27. L'un des comités devant lesquels vous avez comparu était-il celui qui étudiait le projet de loi?

Mme Jennifer Stoddart: Non. Je n'ai pas comparu devant ce comité. Je serais ravie de le faire parce que c'est une mesure législative importante qui porte sur le pourriel et l'initiative anti-pourriel, et elle accorde également de nouveaux pouvoirs discrétionnaires afin de traiter les plaintes de manière plus discrétionnaire et, selon moi, plus productive.

M. Bill Siksay: Pouvez-vous nous parler un peu de l'impact potentiel de ce projet de loi sur les activités du commissariat?

Mme Jennifer Stoddart: J'espère qu'il permettra au commissariat, dans le cadre de la LPRPDE — parce qu'il modifierait la LPRPDE, et non pas la Loi sur la protection des renseignements personnels —, d'exercer une plus grande discrétion, évidemment dans les limites du raisonnable, pour se concentrer sur les nouveaux défis auxquels font face les Canadiens ou sur les questions qui touchent l'ensemble de la population.

Jose espérer que cela nous permettrait de ne plus avoir à traiter de ce qui nous semble être dernièrement des dossiers très personnalisés — souvent des questions relatives à la famille ou des problèmes avec les employeurs — et de les renvoyer à un tribunal en matière familiale ou matrimoniale ou à un arbitrage de relations de travail, qui seraient des mécanismes plus appropriés, de sorte que nous puissions nous concentrer sur ce qui serait dans l'intérêt du plus grand nombre de Canadiens, plutôt que de s'attarder à des cas très particuliers et très personnalisés qui ne soulèvent aucune nouvelle question.

M. Bill Siksay: Si jamais le projet de loi était adopté, pensez-vous que le commissariat devrait demander des ressources financières supplémentaires pour s'acquitter de ses fonctions?

Mme Jennifer Stoddart: Non. Au contraire, je pense que cela nous aiderait à utiliser nos ressources de façon plus efficace et à donner un service meilleur et plus rapide, avec le même nombre de ressources.

M. Bill Siksay: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Dreeshen.

M. Earl Dreeshen (Red Deer, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci beaucoup d'être des nôtres aujourd'hui, madame la commissaire Stoddart et monsieur Pulcine.

Je veux commencer par passer en revue le budget principal pour les salaires. Si je ne me trompe pas, vous avez un budget de 13 millions de dollars. Je veux juste savoir si ce montant concerne les 163 employés ou les 178 employés dont vous avez parlé?

Mme Jennifer Stoddart: Durant cet exercice financier, le montant des crédits, à ma connaissance, devrait concerner l'effectif complet ou l'effectif complet potentiel.

M. Earl Dreeshen: Ce serait donc pour les 178 employés?

Mme Jennifer Stoddart: Oui.

M. Earl Dreeshen: Ce montant correspond-il à ce que l'on peut s'attendre dans d'autres commissariats? Pensez-vous que le personnel toucherait le même type de salaire? Avez-vous une idée?

Mme Jennifer Stoddart: Il m'est difficile de répondre à cette question, monsieur le député. Bien entendu, les salaires du personnel dépendent des normes de classification. Les normes de classification sont toujours fixées par un groupe d'examen externe pour que les niveaux de salaire correspondent à ce qui est acceptable comme pratique publique.

•(1610)

M. Earl Dreeshen: J'ai jeté un coup d'oeil au nombre d'avocats. Évidemment, j'ai toujours mis les avocats dans la même catégorie, mais je constate que vous avez des avocats dans les catégories 1, 3A et 2. Pourriez-vous nous expliquer les différences?

Mme Jennifer Stoddart: Comme pour tout autre employé, les avocats passent par une sorte d'échelle de progression. Je pense que l'un des objectifs du gouvernement en tant qu'employeur, c'est de recruter de jeunes avocats brillants et de s'assurer qu'ils restent au sein de la fonction publique en leur offrant des possibilités

d'avancement de carrière. Il y a donc un niveau d'entrée, le 1A. Je pense que l'ordre, c'est 1A, 1B, 2, 2A, 2B, puis 3. Je ne sais pas trop ce qui vient après.

M. Earl Dreeshen: Mais ces salaires sont inclus dans ce qui nous occupe ici.

Mme Jennifer Stoddart: Oui.

M. Earl Dreeshen: Y a-t-il plus d'avocats dans votre domaine que dans d'autres commissariats?

Mme Jennifer Stoddart: Là encore, je n'ai pas étudié la question, mais bon nombre des commissariats ont un volet juridique. Nous avons certainement besoin d'avocats parce que nous interprétons deux lois. Une des lois est très récente et n'a pas fait l'objet de beaucoup d'interprétations; alors le travail des avocats est extrêmement important. Notre travail fait l'objet d'une révision judiciaire par la Cour fédérale; c'est pourquoi nous devons nous assurer de tout faire de façon légale. Il se peut que nous ayons plus d'avocats à cause de notre mandat.

M. Earl Dreeshen: Je change maintenant de sujet.

Dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2009-2010, vous faites savoir que les quatre dossiers prioritaires du commissariat sont les technologies de l'information, la sécurité nationale, l'intégrité et la protection de l'identité et les renseignements génétiques. Comment en êtes-vous arrivés à ces priorités, et quelles mesures particulières prévoyez-vous prendre à leur égard dans l'année qui vient?

Mme Jennifer Stoddart: Nous y sommes arrivés dans le cadre d'un débat et d'une séance de remue-méninges à l'interne, en nous fondant non seulement sur les requêtes du public, mais aussi sur les défis qui pointent à l'horizon.

Nous avons pas mal d'objectifs différents, comme le groupe de travail sur la confidentialité en génétique.

Quant à savoir ce que nous avons fait au cours de l'année dernière, je vais peut-être parler de l'année en cours puisqu'on parle du budget principal de cette année. Nous allons rencontrer des groupes de défense des droits des patients sur des questions relatives à la discrimination génétique. Par ailleurs, la commissaire adjointe chargée de la Loi sur la protection des renseignements personnels siège au Comité consultatif de la banque nationale de données génétiques. Ainsi, elle peut se tenir au fait de ce qui se passe et examiner les dossiers à l'étude. Nous participons à l'examen de la Loi sur l'identification par les empreintes génétiques. Nous organiserons probablement — nous voulons juste être sûrs d'avoir les fonds nécessaires pour le faire — une série d'ateliers d'intérêt public sur divers aspects liés à l'information génétique.

M. Earl Dreeshen: Pour revenir au rapport, vous vous interrogez sur la capacité du commissariat de maintenir à jour l'infrastructure en matière de protection des renseignements personnels et de sécurité, etc. Les risques auxquels vous faites allusion sont-ils les mêmes qui touchent toutes les organisations en raison de l'évolution incessante des technologies électroniques et de certains des défis qui pointent à l'horizon? Y a-t-il une grave faiblesse dans votre capacité technologique à l'heure actuelle?

Mme Jennifer Stoddart: Je ne pense pas qu'il y ait quelque chose de grave. Je vais demander au directeur de la gestion intégrée d'en parler parce que nous avons lancé un programme très important de gestion des risques et nous mettons à jour tous les ans le profil de gestion des risques. Ce qui nous inquiète beaucoup, ce sont les atteintes possibles à la sécurité des données et leur impact sur la confiance des Canadiens à l'égard de la protection de leurs renseignements personnels si jamais le commissariat n'arrivait pas à remédier à la situation. Nous consacrons donc beaucoup de temps là-dessus pour essayer d'être à l'affût des dernières questions concernant la sécurité et la confidentialité de l'information.

Je vais demander à M. Pulcine de poursuivre.

• (1615)

M. Tom Pulcine (directeur général et dirigeant principal des finances, Direction générale de la gestion intégrée, Commissariat à la protection de la vie privée du Canada): La seule chose que j'ajouterais peut-être, c'est que nous effectuons un certain nombre d'évaluations des menaces et des risques, et il y a différents types d'évaluations que nous pouvons faire sur une période donnée. En raison de la nature délicate de cette question, nous la prenons très au sérieux. Dans le cadre d'une évaluation des menaces et des risques, nous cherchons à déterminer à quel point nous sommes vulnérables aux attaques. Ces évaluations sont menées par différentes entreprises pour nous assurer que nous ne sommes pas vulnérables. C'est quelque chose dont nous sommes conscients. Donc, je ne pense pas qu'il y ait de problème — ou de risque important — au sein du Commissariat à la protection de la vie privée.

M. Earl Dreeshen: Il s'agit donc de moyens techniques que vous utilisez pour vous assurer que tout va bien.

Vous arrive-t-il d'informer les autres de ce que vous essayez de faire, pour que d'autres organisations puissent être en mesure de protéger leurs propres renseignements personnels en utilisant les mêmes techniques?

Mme Jennifer Stoddart: Eh bien, je pense que pour les organisations qui en sont au courant et qui oeuvrent dans le domaine de la sécurité, les évaluations des menaces et des risques constituent la norme. Maintenant, pour ce qui est de savoir comment les effectuer, il faut se tourner aux experts.

Nous ne parlons pas de nos propres évaluations aux entreprises du secteur privé, par exemple, ou aux ministères gouvernementaux, mais nous insistons certainement sur le principe, l'importance de la sécurité pour maintenir la confidentialité et la protection des renseignements personnels.

L'atteinte à la sécurité des données est un gros problème pour les Canadiens. Il s'agit d'un problème récurrent dans le secteur privé au Canada, aux États-Unis, etc. Si je ne me trompe pas, l'année dernière, on a rapporté environ 69 cas d'atteinte à la sécurité — et ce, en l'absence d'une mesure législative imposant une telle notification. Certains des cas dans le secteur privé étaient très graves. Maintenant, si ces organisations n'avaient pas effectué une évaluation des menaces et des risques, elles auraient pu être mieux protégées. Mais en fait, nous avons constaté — et nous en parlerons dans notre prochain rapport annuel — que les employés malhonnêtes sont à la source même des atteintes à la sécurité des données. C'est un problème qui est plus difficile à régler.

M. Earl Dreeshen: D'accord, je vous remercie.

Le président: Bon, nous entamons le deuxième tour.

Monsieur Wrzesnewskyj, vous avez cinq minutes.

M. Borys Wrzesnewskyj (Etobicoke-Centre, Lib.): Merci, monsieur le président.

Nous jouissons d'une fantastique qualité de vie, et nous projetons une image collectivement, mais nous avons aussi notre vie privée ou personnelle, notre vie de famille. Ce facteur personnel est un élément important de la qualité de notre vie.

Nous parlions justement de ces nouvelles technologies: la surveillance en temps réel, la cueillette de données génétiques personnelles, etc. Ces technologies évoluent rapidement et présentent des risques.

Nous venons de parler des évaluations que vous faites des risques et de la menace, mais quand je regarde votre budget, je remarque que, pour l'exercice prochain, c'est 22,3 millions de dollars, puis en fait il retombe à 22 millions de dollars, et il reste à ce niveau pour les deux années qui suivent. Les chiffres me semblent très conservateurs. J'aurais pensé qu'avec ces menaces qui pèsent sur la vie privée des Canadiens, et les menaces en général, nous augmenterions les ressources de votre ministère pour faire face à ce genre de menaces.

Avons-nous effectué une analyse de ce qu'il en coûterait pour composer avec ces menaces, pour être proactifs plutôt que seulement réactifs?

Mme Jennifer Stoddart: Nous en avons fait auparavant, quand notre budget avait été augmenté de beaucoup. Ces estimations budgétaires ne disent pas toute l'histoire du budget du commissariat, mais en réalité, notre budget a doublé depuis cinq ans. Alors dans ce contexte, il apparaît certainement que notre financement a nettement augmenté.

La raison pour laquelle le budget diminue en 2010, c'est que nous avons demandé des ressources pour composer avec l'arriéré des dossiers d'enquête. Nous espérons l'éliminer, devenir plus efficaces, et ensuite nous reviendrons à la situation antérieure.

M. Borys Wrzesnewskyj: Je vois. Donc, les augmentations depuis deux ans, ou une grande partie de ces augmentations, visaient surtout à faire face à ces nouvelles menaces qui se profilent à l'horizon?

• (1620)

Mme Jennifer Stoddart: Une importante partie de l'augmentation était pour faire face au raffinement de plus en plus grand des menaces pour la vie privée, aux enjeux de nouvelles technologies, qui sont très difficiles à cerner, pour commencer, et qui sont ensuite difficiles à étudier ou surveiller, et pour la coopération internationale à leur sujet, parce que ce sont des technologies qui proviennent généralement de l'extérieur du Canada. C'est pour ce genre de choses.

M. Borys Wrzesnewskyj: Votre recommandation, au numéro 10, porte sur le partage des données ou les problèmes du partage de renseignements personnels avec des gouvernements étrangers. Je remarque que nous avons 271 de ce qu'on appelle des ententes avec quelque 147 pays. Est-ce que votre groupe d'évaluation des risques a épluché ces 271 ententes pour en faire une évaluation? Et, dans l'affirmative, pourrions-nous voir les résultats de votre catégorisation des risques relativement à ces 271 ententes conclues avec 147 pays?

Mme Jennifer Stoddart: Non, nous n'en avons pas faite. L'évaluation des risques concernait uniquement le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada et portait sur les attaques de pourriels, les attaques électroniques ou la mystification; les gens qui pénètrent nos systèmes sans être nos employés et qui accèdent à nos réseaux informatiques comportant les plaintes reçues, et ce genre de choses. Cela n'avait rien à voir avec les ententes de partage des renseignements.

M. Borys Wrzesnewskij: Nous n'avons donc aucune idée du degré de rigueur des règles que renferment ces 271 ententes? S'il s'agit d'ententes avec 147 pays, c'est nettement plus que le nombre de démocraties existantes qui souscrivent aux mêmes principes que nous. Je présume donc que ce nombre englobe aussi un certain nombre de dictatures, de régimes totalitaires, etc. Alors, il me semble que ce devrait être une priorité, et peut-être des ressources devraient-elles y être consacrées.

Nous traitons de ces nouvelles technologies et des menaces. Avons-nous fait une évaluation des coûts? Je répète qu'il s'agit d'être proactifs plutôt que de nous contenter de réagir aux plaintes individuelles, pour protéger les groupes vulnérables de notre société. Personne n'aime à penser que les données de crédit sont communiquées et partagées entre compagnies de cartes de crédit. Les médias se sont beaucoup intéressés à la question.

Mais qu'en est-il des enfants, par exemple? Un ordinateur est une fenêtre sur la vie d'un enfant. Avons-nous étudié de façon proactive ce qu'il faut faire à ce propos? Avez-vous examiné cela?

Pour ce qui est des aînés et du téléphone, ces compagnies de marketing qui s'en prennent aux aînés vulnérables, avons-nous fait ce genre de démarche proactive? Que coûterait-elle? Avez-vous établi un budget pour ce genre de travail?

Mme Jennifer Stoddart: Pour les aînés, nous recevons diverses plaintes qui sont généralement déposées pour leur compte. Nous essayons d'effectuer un changement dans les méthodes de la compagnie qui les cible. Je pense que nous avons remporté un certain succès avec les plaintes que nous avons reçues.

Quant aux enfants, nous avons une toute nouvelle initiative relativement à la protection de la vie privée des jeunes, un enjeu auquel a vraiment été sensibilisée la communauté internationale quand nous avons tenu une conférence internationale sur le sujet en 2005. Nous avons un site Web sur la protection de la vie privée des jeunes. Nous avons une initiative conjointe avec des commissaires de plusieurs autres provinces. Nous avons un blogue sur la vie privée des jeunes. Je ne sais pas si nous avons les chiffres des coûts précis de tout cela, mais c'est un important centre de ressources pour les initiatives de sensibilisation qu'il mène auprès de ce groupe démographique et des parents sur les enjeux de la protection de la vie privée en ligne.

Je viens de m'en souvenir: nous avons une campagne avec, par exemple, des autocollants qu'on peut apposer sur les iPod qui incitent à réfléchir avant de cliquer. Nous essayons toutes sortes de moyens pour sensibiliser les jeunes.

Le président: Merci.

Nous laissons maintenant la parole à Mme Block.

Mme Kelly Block (Saskatoon—Rosetown—Biggar, PCC): Merci, monsieur le président et bienvenue encore, madame Stoddart.

Je me souviens qu'il y a longtemps, au début — je pense que c'était à notre première séance, quand nous vous avons rencontrée, ou peut-être même en janvier — vous avez parlé de quatre priorités que votre ministère avait établies. C'étaient la technologie de

l'information, la sécurité nationale, l'intégrité de l'identité et la protection. Vous en avez encore parlé aujourd'hui dans vos observations. Pourriez-vous me rappeler comment votre ministère a défini ces priorités?

• (1625)

Mme Jennifer Stoddart: Elles ont été cernées par divers moyens: en faisant un examen des plaintes, certainement des appels téléphoniques et des lettres, tout ce qui parvenait au commissariat relativement aux préoccupations des Canadiens, et un sondage que nous effectuons tous les ans; en étudiant l'évolution de l'environnement externe, au plan des nouvelles technologies qui sont sur le point d'apparaître sur le marché; en observant les médias; et selon une étude des travaux qu'ont faits pour nous des experts sur certains de ces enjeux. Dans l'optique de canaliser nos énergies, nous avons conclu que bien des éléments que nous avons convergeaient vers ces quatre priorités.

Mme Kelly Block: Et quelles mesures particulières prévoyez-vous prendre en ce qui concerne ces domaines prioritaires dans l'année qui vient?

Mme Jennifer Stoddart: Il y en a plusieurs. Permettez-moi d'expliquer plusieurs choses.

Je crois avoir parlé des données génétiques.

Mme Kelly Block: Oui.

Mme Jennifer Stoddart: J'ai dit qu'il y avait des postes qui n'étaient pas dotés. Pour ce qui est de la technologie de l'information, une chose que nous voulons faire cette année, c'est embaucher et former suffisamment d'employés à notre bureau pour pouvoir mieux évaluer l'incidence sur la vie privée des nouvelles technologies de l'information qui font leur apparition chaque jour.

Une autre chose est de sensibiliser le public aux technologies qui pourraient avoir une incidence sur la vie privée, donc de diffuser l'information pour le public.

Un autre aspect consiste à offrir un encadrement concret aux organisations et institutions, tant du secteur privé que public, sur la mise en oeuvre de technologies particulières. Par exemple, comment composer avec les dispositifs d'IRF — d'identification par radiofréquence — dont il y a un raz de marée au Canada et qui sont aussi des composantes du permis de conduire électronique, qu'adoptent plusieurs provinces, censées aider les voyageurs à passer plus rapidement les postes frontières?

Ça va? C'est un exemple. Voulez-vous que je continue?

Mme Kelly Block: Non, c'est bon.

J'ai d'autres questions au sujet du budget des dépenses et de l'une des solutions simples que vous recommandez, c'est-à-dire le mandat clair d'éducation du public. Vous avez dit, lors de l'une de nos rencontres avec vous, que l'éducation du public était l'un des rôles les plus importants — d'aucuns diraient le rôle *le plus* important — du commissaire à la protection de la vie privée. Est-ce qu'il en est tenu compte dans votre budget des dépenses? Vous avez maintenant 163 employés, et vous faites des démarches pour en embaucher jusqu'à 178. Espérez-vous élargir votre mandat public, et est-ce que cela a été pris en compte dans les chiffres que vous nous avez présentés aujourd'hui?

Mme Jennifer Stoddart: Non, il n'en est pas tenu compte dans ces chiffres, parce que ceux-ci sont fondés sur nos responsabilités et obligations juridiques actuelles. Nous n'avons pas de mandat précis d'éducation du public relativement à la Loi sur la protection de la vie privée, qui a été adoptée en 1983. Nous fournissons des renseignements sur elle, bien sûr, le minimum de renseignements, mais nous n'entreprendons pas de ces vastes campagnes d'éducation du public avec des partenaires de l'extérieur, comme des organisations ou des provinces, parce que nous n'avons pas de financement qui y soit spécifiquement réservé.

Si le gouvernement devait modifier la loi, nous discuterions alors avec le Conseil du Trésor et une estimation serait faite des ressources nécessaires. Je pense qu'elle serait présentée au comité parlementaire en vue d'une recommandation sur ce qu'il faudrait pour financer ce rôle.

Mme Kelly Block: Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup.

[Français]

Monsieur Nadeau, vous avez la parole.

M. Richard Nadeau (Gatineau, BQ): Merci, monsieur le président.

Bonjour, madame Stoddart et monsieur Pulcine.

À la recommandation 4, vous parlez d'un pouvoir discrétionnaire qui vous permettrait de décider si une plainte mérite qu'on s'y attarde, qu'on y travaille. Si vous recommandez une telle chose, est-ce parce que vous devez accepter *de facto* toutes les plaintes qu'on vous adresse, même si certaines, selon votre expertise, pourraient être mises de côté?

•(1630)

Mme Jennifer Stoddart: Oui, c'est à peu près ça.

M. Richard Nadeau: Je viens du milieu de l'enseignement, où j'agissais parfois à titre de directeur adjoint. Dieu sait qu'à un moment donné, il faut établir des priorités. Dix pour cent des élèves peuvent occuper 90 p. 100 de notre temps, et vice versa.

Je me projette dans le temps. Je comprends que c'est un budget d'un an, mais il faut y revenir chaque année. On se base souvent sur ce qui a été fait pour voir si on va accorder plus ou moins de fonds à l'avenir. Avec un budget de 22 300 000 \$, comment pourriez-vous répondre à des besoins qui ne pourront aller qu'en augmentant?

On a aussi constaté l'existence d'un arriéré. Vous allez sans doute m'expliquer pourquoi et me parler de la complexité des cas. Les cas ne se multiplient peut-être pas, mais un fin finaud pourrait utiliser les nombreuses méthodes qui existent actuellement pour porter atteinte à la vie privée des gens.

Je ne veux pas être un prophète de malheur, mais avec un budget de 22 millions de dollars, comment pourriez-vous parer à ces éventualités?

Mme Jennifer Stoddart: Comme je l'ai dit à votre collègue, le budget du Commissariat à la protection de la vie privée a augmenté de façon significative depuis cinq ans. Nous allons commencer par utiliser toutes les ressources qu'on nous a allouées pour recruter 178 personnes, les former et les retenir dans la mesure du possible, compte tenu de l'extrême mobilité du marché de l'emploi. Nous allons faire tout notre possible pour atteindre ces objectifs avant de demander d'autres ressources.

Nous n'avons pas encore fait le tour de ce qu'on peut faire avec les ressources actuelles. Je crois qu'il est très important d'innover et de ne pas toujours penser à demander d'autres ressources. Nous avons

beaucoup de ressources et il s'agit pour nous d'agir de façon stratégique et d'innover face aux nouveaux défis.

M. Richard Nadeau: Vos paroles sont sages, mais je sais fort bien que la situation peut changer. La demande peut augmenter de façon importante. Actuellement, il n'y a aucun coupe-feu pouvant empêcher un individu d'embourber le système grâce à ses connaissances sur la façon de faire des demandes.

Mme Jennifer Stoddart: Il y en a peu, effectivement.

M. Richard Nadeau: Pour que cette recommandation devienne réalité et aide au budget, quitte à ce qu'elle soit révisée par d'autres par la suite, serait-il nécessaire de modifier le mandat du commissariat tel qu'il est défini dans la loi, ou pourrait-on procéder plus simplement?

Mme Jennifer Stoddart: Cette recommandation est assez ordinaire puisque les pouvoirs que je demande figurent déjà dans la législation qui est déjà devant un comité parlementaire. Ce n'est pas une demande très audacieuse. C'est quelque chose que j'espère voir dans l'autre loi et qui y est déjà inscrit.

Grâce aux ressources dont je dispose actuellement, j'espère pouvoir passer moins de temps à traiter des plaintes répétitives provenant des mêmes individus et tout ce que vous pouvez imaginer, et davantage à des questions de structure dont ont parlé certains de vos collègues.

M. Richard Nadeau: Merci beaucoup.

Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: Monsieur Stanton.

M. Bruce Stanton (Simcoe-Nord, PCC): Merci, monsieur le président.

Je vous souhaite la bienvenue, madame Stoddart. Je suis heureux de vous revoir ici.

Moi aussi, je reviens à ce comité après y avoir siégé lors de la dernière législature, mais je me souviens que nous avons longuement discuté, au comité de la dernière législature, de l'examen de la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques. Je remarque que dans votre RPP que vous avez reçu un important financement ou du moins, d'après le rapport, une approbation pour stabiliser le financement pour la LPRPDE.

J'aimerais bien que vous puissiez faire le point pour nous sur ce que cela veut dire. En quoi les activités ont-elles changé pour stabiliser cela et pour créer des ressources dans le but de répondre aux exigences de la LPRPDE dans toute votre organisation?

•(1635)

Mme Jennifer Stoddart: Nous devons remonter, je suppose, à l'histoire du financement du commissariat. Quand la LPRPDE a été adoptée à l'origine en 2000, aucun financement permanent n'y était rattaché parce que personne ne savait comment elle allait être appliquée. C'est donc dire, il me semble, que non seulement la base a été stabilisée, mais qu'on a recensé divers besoins, comme celui d'experts technologiques, et la nécessité de communiquer avec nos collègues de l'étranger relativement aux applications technologiques qui sont déployées dans le monde entier, et ce genre de choses, et aussi la nécessité d'avoir des conseillers techniques dans un grand nombre des directions générales pour avoir une méthode pratique d'enquête ou de vérification qui soit à jour.

Alors tout cela a été intégré à notre budget actuel, ce qui a été d'une extrême utilité.

M. Bruce Stanton: Je sais que vous avez brièvement parlé de toute la question des besoins de l'industrie de signaler toute perte de données. Nous passons un temps considérable à débattre des pour et des contre de la meilleure voie à suivre maintenant.

Y a-t-il eu des changements dans l'expérience qu'a connue votre bureau relativement à la divulgation volontaire et comment cela s'est-il passé? Est-ce que vous trouvez que l'industrie coopère bien? Est-ce qu'elle adopte des règles pour faire en sorte que ces pertes soient signalées, à tout le moins, à votre bureau?

Mme Jennifer Stoddart: Nous avons observé une adhésion des plus positive. La première année de divulgation volontaire des pertes de données — et je me trompe peut-être, de mémoire — nous avons reçu quelque 25 signalements volontaires. Je pense qu'il y en a eu 69 l'année dernière. Comme toujours avec ce genre de choses, on se demande s'il n'y a pas eu beaucoup de pertes qui n'ont pas été déclarées, et qu'est-ce que cela signifie — une plus grande collaboration avec mon bureau, plus d'atteintes à la protection des données, c'est difficile à dire.

Ce que je peux dire, c'est que dans le monde entier, dans des sociétés semblables à la nôtre, on prend la voie de la divulgation obligatoire des atteintes à la protection des données. L'Union européenne l'a récemment recommandée, et je pense que le président Obama parle actuellement d'un système national de déclaration des atteintes à la protection des données. C'est l'objet d'un débat, parce qu'en ce moment, les critères, dans certains pays sont un peu plus élevés que ce qu'exigerait une loi nationale éventuelle. Nous faisons un suivi de tous les cas pour nous assurer que des mesures correctrices sont prises.

M. Bruce Stanton: L'un des principaux objectifs de votre commissariat est d'élargir l'élément de rayonnement. Pourriez-vous nous dire si certaines de ces activités de rayonnement ont véritablement des résultats positifs relativement aux questions comme la déclaration des atteintes à la protection des données, et autres du genre?

Mme Jennifer Stoddart: L'une des choses qui me tient beaucoup à coeur, c'est de sortir le commissariat d'Ottawa, qui n'est pas le foyer d'un grand nombre de Canadiens, et l'amener où vivent et travaillent les citoyens. Avec les fonds qui nous ont été attribués pour assurer la présence régionale, nous n'avons pas l'envergure pouvant justifier un bureau. Je pense néanmoins que c'est très important, parce qu'en tout, il faut entretenir des rapports personnels. Nous assurons une présence régionale dans les Maritimes et dans l'Ouest, à Calgary. Je pense que cela a été très utile pour consolider nos liens et établir une relation de confiance avec le secteur privé.

En ce qui concerne le secteur public, nous travaillons beaucoup avec les autres commissaires. Nous avons des initiatives conjointes, comme le site Web sur la vie privée des jeunes, une initiative pour les jeunes, sur la vie privée des enfants, les permis de conduire électroniques, etc. Je pense que c'est un important aspect de nos activités.

M. Bruce Stanton: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Monsieur Siksay, vous avez la parole.

• (1640)

M. Bill Siksay: Merci, monsieur le président.

Madame Stoddart, dans vos observations aujourd'hui, vous avez parlé du sondage de 2008 auprès des employés de la fonction publique qu'a mené le Secrétariat du Conseil du Trésor, qui a conclu à un milieu de travail assez heureux, à ce qu'on peut en juger. Pourriez-vous nous parler un peu plus longuement de ces résultats?

Mme Jennifer Stoddart: Ils sont plus heureux, avec néanmoins quelque réserve. C'est en contradiction avec la période plutôt troublée d'il y a quelque temps, qui est loin derrière nous, je pense. Deuxièmement, mon commissariat et le Bureau du commissaire à l'information, M. Marleau, forment une unité qui présente un rapport unique, alors les réponses représentent le double des rapports d'une unité. Les réponses sont cependant en hausse, et 68 p. 100 de nos employés ont répondu à sondage électronique. C'est très positif, parce que les employés qui sont indifférents... Nous sommes en train d'examiner les données pour vous fournir des réponses plus détaillées là-dessus, mais la participation des employés est perçue comme une tendance positive.

Au printemps dernier, nous avons été très fier de l'article du *Hill Times* qui déclarait que nous étions en 11^e place des meilleurs milieux de travail, avec le Bureau du commissaire à l'information. C'était en juin ou juillet dernier. Nous sommes en concurrence avec bien des grands ministères qui peuvent offrir à leur personnel des promotions pour le reste de leur vie. Nous essayons d'insister sur le fait que notre bureau est un bon milieu de travail, non seulement parce que nous essayons d'équilibrer la vie professionnelle et la vie familiale, mais parce que nous nous efforçons d'offrir des programmes qui assurent le bien-être des employés au travail.

M. Bill Siksay: Vos observations, aujourd'hui sont fondées sur le taux de participation plutôt que sur la rétroaction en tant que telle sur le milieu de travail lui-même.

Mme Jennifer Stoddart: C'est exact.

M. Bill Siksay: Est-ce que vous en faites une analyse, et nous donnerez-vous plus de détails à un moment donné?

Mme Jennifer Stoddart: Oui.

M. Bill Siksay: J'aimerais revenir sur la question de l'arriéré des dossiers. Est-ce que les évaluations de l'incidence sur la vie privée font partie de cet arriéré? Est-ce qu'il y a du retard sur ce plan? Y a-t-il une catégorie distincte d'arriéré? Avez-vous un plan pour composer spécifiquement avec ces évaluations?

Mme Jennifer Stoddart: Oui, c'est une catégorie distincte d'arriéré, mais je ne pense pas que le retard soit aussi important. Nous traitons aussi des évaluations de l'incidence sur la vie privée avec des organisations auxquelles nous pouvons téléphoner et dire « entre temps, si nous ne pouvons arriver à cela, voici de que vous pouvez faire ».

Je pense qu'il y a une vingtaine de ces évaluations, et nous recevons des PFVP du secteur public. Je pense qu'il y a peut-être 15 ou 20 évaluations dans cet arriéré, comparativement au service du public, qui ne dispose pas des ressources d'un ministère qui devrait en principe pouvoir faire de lui-même bien de ces choses, qui devrait avoir les connaissances nécessaires pour les faire lui-même. Ce sont deux choses distinctes.

M. Bill Siksay: Merci.

Le président: Le président a quelques questions qui pourraient être utiles.

À la suite des EFVP, une autre EFVP devait être réalisée sur un projet de loi lié à la santé portant sur les agents pathogènes humains et les toxines. Je pense que ça remonte à deux ans environ. Cela s'est-il concrétisé? Y a-t-on donné suite? Que s'est-il passé?

Mme Jennifer Stoddart: Oui. Après le dépôt du projet de loi et son examen au Parlement, nous avons communiqué avec le ministère et les responsables de l'agence et nous leur avons donné de l'information sur la façon de mener une EFVP. Nous leur avons dit de consulter le site Web du Conseil du Trésor, qui contient une grande quantité d'informations à ce sujet. Nous n'avons pas eu de nouvelles de leur part. En attendant, le projet de loi est à l'étude au Sénat.

Le président: J'avais recommandé que vous communiquiez avec le comité sénatorial pour vous assurer que le Commissariat à la protection de la vie privée est bien représenté dans le cadre de ces discussions.

Y a-t-il beaucoup d'employés provenant d'autres agences ou ministères gouvernementaux qui sont mutés au commissariat?

Mme Jennifer Stoddart: Oui. Je ne peux pas vous fournir le chiffre exact, mais je pense que les gens provenant d'autres agences ou ministères gouvernementaux constituent une importante source d'emploi.

Le président: Ce sont des mutations temporaires, des gens qui sont en détachement pendant un certain temps et qui retournent ensuite à leur poste?

Mme Jennifer Stoddart: Il y a les deux types. Ils peuvent changer d'emploi de façon permanente, et d'autres peuvent venir pour une année ou deux.

Le président: Je vois. Ce n'est pas précisément indiqué dans les statistiques. Je présume qu'ils font partie des employés engagés pour une période indéterminée.

• (1645)

Mme Jennifer Stoddart: Je suis désolée, le nombre d'employés nommés à un poste pour des périodes déterminée et indéterminée...?

Le président: Il y a les employés à temps partiel, les employés engagés pour une période déterminée et les étudiants, et tous les autres sont des employés affectés à un poste pour une période indéterminée. Si des personnes provenant d'une autre agence ou d'un autre ministère viennent d'être mutées pour un détachement à court terme ou quelque chose du genre...

Mme Jennifer Stoddart: Il n'y en a que deux.

M. Tom Pulcine: Ce n'est pas clairement indiqué dans les données. Seulement deux employés de l'extérieur sont détachés temporairement au commissariat, et je crois que trois de nos employés sont en détachement temporaire. Nous accusons donc une perte nette d'un employé.

Le président: Je suis certain que tout le monde est rémunéré, mais ça ne fait qu'ajouter à la liste de roulement.

En jetant un coup d'oeil rapide aux diagrammes à barres, j'ai trouvé celui-ci particulièrement intéressant. Il y a longtemps, quelqu'un m'a raconté qu'un juge lisait une longue liste d'infractions qu'un individu avait commises au fil des ans, et que l'avocat a dit, « Mais Votre Honneur, les infractions sont de moins en moins fréquentes; c'est donc une bonne nouvelle ». Eh bien, non.

Que faites-vous à l'heure actuelle? L'année dernière, 40 p. 100 de notre personnel avait moins d'une année d'expérience — 43 p. 100, pour être plus précis. Nous sommes encore en plein exode des baby-boomers. Avez-vous une idée ou un chiffre approximatif quant au nombre d'employés qui vont fort probablement prendre leur retraite d'ici trois à cinq ans?

Mme Jennifer Stoddart: J'ai vu le chiffre, car nous surveillons la situation de près. Il semble qu'il n'y en aura pas plus d'une dizaine au

cours des cinq prochaines années, ce qui est beaucoup moins que nous pensions.

L'une des choses intéressantes qui sont survenues depuis que nous avons eu notre dernière grande discussion sur les ressources humaines, c'est que l'âge moyen du bureau a baissé, car nous tentons non seulement de cibler une nouvelle tranche de la population qui s'intéresse à ce que nous faisons et qui possède les connaissances et les compétences voulues, mais aussi de faire contrepoids aux départs à la retraite. Le nombre d'employés qui prendront leur retraite n'est donc pas élevé.

Le président: C'est encourageant, car la vérificatrice générale a déclaré à plusieurs reprises au fil des ans qu'environ 25 p. 100 des fonctionnaires prendront leur retraite au cours de cette période de cinq ans. Je ne savais pas trop quel effet ces départs auraient sur vous.

Qui a indiqué que les plaintes datent de plus d'un an?

Mme Jennifer Stoddart: Nous. C'était peut-être après une discussion avec votre comité, car à un moment donné, l'expression « dossiers non attribués » était utilisée pour définir les « plaintes en attente ».

Le président: C'est exactement là où je voulais en venir. Si les députés le veulent bien, j'aimerais examiner les statistiques à la page 5, qui montrent que les plaintes au fil des années ne représentent que 42 p. 100 des dossiers en attente. Cela signifie que 406 plaintes ne datent pas d'un an. Mais ont-elles été attribuées? Le chiffre 403 m'intéresse, car il y a beaucoup de dossiers dont nous ne savons rien.

C'est vraiment à cause des retards accumulés. Je pense que vous faites maintenant un examen de vos conventions en matière de production de rapports, ou peu importe, et j'espère qu'elles seront normalisées, car quand je vois des dossiers datant d'un an sur n'importe quoi — peu importe le sujet — je me pose des questions, et il faut demander pourquoi c'est ainsi. Je pense que c'est dû à votre taux de roulement et au fait que votre taux de productivité ne peut vraisemblablement pas augmenter assez rapidement. Je suis un peu inquiet, car votre taux de roulement au Commissariat à la protection de la vie privée est assez haut. Cela signifie que le coût par cas doit être extrêmement élevé, simplement à cause des retards.

J'imagine que ce que je veux savoir, c'est si vous voyez les choses ainsi. Avez-vous un plan pour stabiliser le roulement du personnel qui n'est pas attribuable aux départs à la retraite pour que nous puissions avoir des employés plus compétents et plus productifs, et pour que nous puissions, par conséquent, traiter les dossiers plus rapidement?

Mme Jennifer Stoddart: Oui, nous avons ce qu'on appellerait une approche à plusieurs volets. Notre service des ressources humaines a accordé la priorité à l'embauche et au maintien en poste. Nous nous sommes penchés sur des questions telles que la formation des employés pour nous assurer que ceux-ci savent ce qu'ils doivent faire, qu'ils le font bien et qu'ils sont heureux au travail. Nous menons des entrevues de fin de service pour voir pourquoi les employés quittent leur poste, pour connaître la raison de leur départ. Malheureusement, ces entrevues n'ont pas été très utiles car ils semblaient partir parce qu'ils avaient trouvé un nouveau poste.

•(1650)

Le président: D'accord. Ma question est la suivante : des employés que vous avez perdus, les 69 sur les 158 membres de votre effectif, combien sont partis pour occuper un poste dans une autre agence ou un autre ministère du gouvernement du Canada? Quel est le pourcentage?

Mme Jennifer Stoddart: Je ne me rappelle pas le chiffre exact. Je dirais presque...

Le président: Mais vous avez effectué des entrevues de fin de service.

Mme Jennifer Stoddart: Oui. La majorité de ces employés sont partis parce qu'ils avaient trouvé un autre poste. Une infime minorité...

Le président: J'espère qu'ils ont quitté leur poste pour un autre. Qu'en est-il des mutations, ou des détachements dans d'autres services du gouvernement du Canada?

Mme Jennifer Stoddart: D'après ce que je comprends, c'est ce qu'ont fait une majorité des employés. Une très petite minorité d'entre eux ont pris leur retraite.

Le président: Je pense que vous conviendrez que ce n'est pas utile.

Mme Jennifer Stoddart: En effet.

Le président: Et les députés conviendront que se décharger de ses problèmes sur quelqu'un d'autre n'apporte rien.

Mme Jennifer Stoddart: Non, nous nous disputons tous les mêmes employés. Ça nous avance à rien.

Le président: Je comprends cela. Nous avons un problème. Nous injectons des fonds, nous relevons les niveaux, et nous commençons à augmenter les salaires et à attirer des employés des services voisins. Les gens se parlent entre eux.

C'est un problème très sérieux.

Mme Jennifer Stoddart: En effet.

Le président: Nous avons constaté ce phénomène dans pratiquement tous les ministères. La vérificatrice générale nous en a prévenu il y a longtemps, quand je siégeais au Comité des opérations gouvernementales.

Il faut que les commissaires à l'information, les commissaires à la protection de la vie privée et d'autres mandataires du Parlement commencent à se parler, car ensemble, ils savent exactement ce qui se passe. Si jamais les Canadiens avaient besoin que vous vous prononciez sur la manière d'avoir une fonction publique stable... Nous avons besoin de vos idées et de vos efforts pour essayer de réparer les dégâts.

C'est un problème très sérieux, et je vous mets au défi de communiquer avec les autres mandataires du Parlement — des

personnes très estimées qui assument de grandes responsabilités. Vous vous connaissez bien, et vous pourriez rendre un grand service au Canada en nous faisant part de quelques idées sur la manière de bâtir une fonction publique qui peut croître au sein des ministères. Il y a quelque chose qui cloche — si cela peut arriver.

Seulement pour conclure ce terrible discours, quand la vérificatrice générale a soulevé la question, l'idée était de ne plus embaucher; on faisait venir des gens à contrat, car ils pouvaient commencer à travailler plus rapidement que si on engageait une personne à plein temps et qu'on devait passer par tout le processus. Nous avons donc permis que cela se produise.

J'ai bien peur que nous ayons réglé ce problème, mais que nous soyons maintenant aux prises avec cet autre problème. Nous n'avons fait que changer le mal de place. C'est aussi pire et aussi nuisible pour tous ceux qui essaient d'atteindre les objectifs. Nous avons laissé une telle chose se produire.

Qu'en pensez-vous?

Mme Jennifer Stoddart: C'est un défi de gérer la situation dans cet environnement, mais je ne sais pas trop quelle est la solution. Je crois que la Commission de la fonction publique examine le problème. Je ne veux pas me prononcer sur ce qu'on peut faire avec la législation et les structures actuelles, mais je ne pense pas en savoir assez sur les causes du phénomène. Mais je sais, comme vous l'avez dit, que nous en subissons les effets négatifs.

Le président: Oui, je le pense aussi.

Il n'y a plus de nom sur la liste. Quelqu'un d'autre veut-il intervenir? Autrement, nous allons clore la séance et consacrer la dernière partie de notre réunion à voir où nous en sommes avec le Budget des dépenses. Nous allons en discuter à huis clos, comme nous l'avons fait pour le budget des dépenses de M. Marleau.

M. Pierre Poilievre (Nepean—Carleton, PCC): M. Marleau était-il présent mercredi?

Le président: Oui.

M. Pierre Poilievre: J'aimerais vérifier si nous pouvons avoir une salle équipée d'une caméra et télédiffuser les délibérations.

Le président: Nous allons nous pencher sur les solutions rapides qu'il propose, n'est-ce pas? Vous comprenez que nous n'examinerons pas le Budget des dépenses.

•(1655)

Mme Jennifer Stoddart: Pardonnez-moi, monsieur le président, mais pouvons-nous partir?

Le président: Oui.

Nous allons suspendre la séance pour étudier le reste de nos travaux.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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

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

Aussi disponible sur le 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.