



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 086 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 7 mai 2013

—
Président

M. Pat Martin

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le mardi 7 mai 2013

•(1105)

[Traduction]

Le vice-président (M. Peter Braid (Kitchener—Waterloo, PCC)): Bonjour à tous et bienvenue à la 86^e séance du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires.

Ce matin, conformément à l'ordre du jour, nous commencerons par un exposé des représentants de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Nous entendrons aujourd'hui M. David Olsen, président par intérim, M. Guy Lalonde, directeur exécutif, ainsi que Mme Sylvie Guilbert, avocate générale à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

M. Olsen fera un exposé de 5 à 10 minutes, après quoi il aura l'occasion de répondre aux questions des membres du comité.

À la fin de l'heure, nous devons réserver une dizaine de minutes pour examiner le budget et les crédits, et mettre aux voix les crédits provisoires pendant que le comité est encore en séance publique.

Sur ce, vous pouvez faire votre exposé, monsieur Olsen.

M. David Olsen (président par intérim, Commission des relations de travail dans la fonction publique): Monsieur le président, je vous remercie de cette occasion qui m'est donnée d'entretenir le comité au sujet de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Créée en 2005, la commission est un tribunal indépendant quasi judiciaire. Elle a remplacé la Commission des relations de travail dans la fonction publique dont l'existence remontait à 1967, alors que la négociation collective était instaurée dans la fonction publique fédérale.

Nous sommes chargés, en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale. Nous sommes également chargés, en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement, d'assumer un rôle identique à l'égard des institutions du Parlement et du Yukon. En vertu de la Loi d'exécution du budget de 2009, la responsabilité d'entendre les plaintes en matière d'équité salariale nous a été confiée.

Trois grands types de services sont offerts par la commission: l'arbitrage, la médiation, et l'analyse et la recherche en matière de rémunération.

Nos services en matière d'arbitrage nous distinguent des autres commissions des relations de travail. Nous fournissons non seulement des services traditionnels comme l'accréditation des agents négociateurs qui représenteront les employés lors des négociations collectives, l'instruction des plaintes de pratiques déloyales de travail et l'administration des processus de conciliation et d'arbitrage des conflits d'intérêts, mais nous nous chargeons aussi d'entendre les griefs portant sur l'interprétation ou l'application des

conventions collectives dans la fonction publique fédérale, ainsi que ceux portant sur les mesures disciplinaires, les autres formes de congédiement et d'autres facteurs. C'est là la plus grande partie de nos services d'arbitrage: la résolution de conflits relatifs aux droits.

Le septième rapport du Comité consultatif sur la fonction publique nommé par le premier ministre portant sur la modernisation du modèle d'emploi indique que les problèmes relatifs aux relations de travail « sont trop longs à régler », ce qui ne sert ni les intérêts supérieurs des employés ni ceux du public.

Bien que la commission ne soit qu'un des acteurs, avec les syndicats et l'employeur, au sein du régime des relations de travail dans la fonction publique, nous partageons ce point de vue. À ce titre, nous veillons à proposer des techniques d'arbitrage simplifiées, adaptées et efficaces. Nous nous employons également à offrir des services de médiation en temps opportun afin d'aider les parties à trouver des solutions mutuellement acceptables à leurs différends, sans passer par l'arbitrage en bonne et due forme.

Nous croyons que ces moyens contribueront à l'établissement d'un milieu de travail productif et harmonieux qui profitera, en définitive, aux Canadiens, grâce à la prestation efficace des programmes et des services essentiels.

Je vais vous expliquer un peu ce qu'il en est. À notre avis, la simplification de nos processus passe d'abord par une compréhension du volume de cas généré par les parties. Nous sommes la commission des relations de travail, et les parties nous soumettent leurs affaires pour que nous les résoudions. Pour y arriver, nous avons développé des moyens novateurs nous permettant de gérer stratégiquement l'important volume de cas, qui est passé de quelque 1 200 dossiers il y a plus d'une décennie, à plus de 6 500 dossiers aujourd'hui. Nous fermons ou résolvons plus de dossiers que nous n'en recevons par année, soit environ 1 600 dossiers par année. Nous accusons toutefois encore du retard. Notre objectif est de traiter ce volume de cas de façon efficiente.

Nous y arrivons en gérant de façon plus dynamique notre calendrier de travail, en analysant d'entrée de jeu les types de cas qui nous sont soumis; nous sommes notamment prêts à adapter nos processus à moins qu'ils ne soient assujettis aux règlements. Nous adapterons nos processus pour l'employeur et le syndicat afin de trouver une solution qui leur convient.

●(1110)

Comme plus de la moitié de notre volume de cas provient des employés d'une seule unité de négociation, nous avons mis sur pied un groupe de travail spécial chargé de répondre aux besoins particuliers de ce groupe. Comme le nombre de griefs est élevé, nous veillons à les regrouper et à résoudre un cas représentatif, en espérant que les parties appliqueront la solution de ce cas à tous les griefs. Nous nous efforçons de toujours affecter des arbitres qui ont déjà de l'expérience auprès de ces parties.

De plus, en collaboration avec les employeurs fédéraux et les syndicats — c'est très récent —, nous avons mis en place un groupe de travail représentatif afin d'examiner la possibilité d'avoir davantage recours à l'arbitrage accéléré afin de permettre à de nombreux cas d'être entendus le même jour par un arbitre. Cette pratique, utilisée par le passé, avait été abandonnée ces dernières années. Nous tentons de la faire revivre. Cela évitera la tenue d'audiences officielles et d'autres processus, qui constituent en fait le nec plus ultra de la résolution de griefs.

Parmi les autres initiatives en matière d'efficacité, signalons la meilleure gestion du processus d'audience au moyen de l'analyse préliminaire des dossiers. Nous pouvons ainsi décider qu'il n'est peut-être pas nécessaire de tenir une audience en bonne et due forme. Dans certains cas, s'il n'y a pas de litige concernant les faits, nous pouvons utiliser des plaidoiries écrites au lieu de tenir une audience pour résoudre les dossiers.

Nous recourons également aux conférences préparatoires pour tenter de s'entendre sur les faits afin de réduire la tenue d'audiences et de nous assurer d'éviter les surprises en matière de procédure lors des audiences.

Nous réalisons certains progrès à cet égard.

Je devrais souligner qu'un seul arbitre de grief est affecté à l'instruction de nos cas, contrairement aux autres tribunaux qui en affectent trois. Nous pouvons le faire, mais nous ne le faisons pas très souvent. La plupart de nos cas sont résolus par un arbitre qui agit seul, sans le moindre greffier ou adjoint administratif pour s'occuper des preuves. Il doit donc tout faire lui-même.

Nous nous efforçons également de recourir aux services d'arbitres à temps partiel, particulièrement sur les côtes est et ouest, afin de limiter le temps de déplacement de nos arbitres à temps plein.

Contrairement à d'autres commissions, nous ne disposons pas de bureaux régionaux; ainsi, pour éviter les frais d'hébergement dans les hôtels et d'autres coûts, nous avons conclu, dans la mesure du possible, des ententes avec la Cour fédérale et d'autres tribunaux administratifs afin de réduire les coûts. Récemment, nous avons pris l'initiative de recourir aux vidéoconférences quand les faits ne sont pas contestés afin d'économiser des frais de déplacement.

Parmi les autres priorités de la commission contribuant à l'optimisation de l'efficacité, mentionnons la modernisation des infrastructures des technologies et de la gestion de l'information. J'ai le plaisir d'annoncer le lancement, au cours des prochaines semaines, de notre système informatisé d'information sur les relations de travail à la fine pointe de la technologie. Ce système renforcera encore nos capacités d'analyse. Concurrément, nous implantons un système de gestion de l'information aux fins de gestion des dossiers.

Je suis convaincu que les deux systèmes, qui reposent sur une plateforme technologique durable, nous serviront pendant des années et nous aideront à réaliser des économies substantielles.

La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique stipule en outre que nous avons le mandat d'offrir des services d'analyse et

de recherche en matière de rémunération. Le gouvernement a annoncé dans son dernier budget son intérêt et son engagement à comparer la rémunération totale des fonctionnaires fédéraux à celle du secteur privé. Comme je l'ai indiqué, la commission est chargée, en vertu de la loi, d'effectuer cette comparaison. Nous analysons actuellement les salaires et les avantages sociaux des fonctionnaires des autres administrations publiques. Nous prévoyons communiquer nos conclusions dans les prochains mois. Nous espérons ensuite commencer la comparaison avec le secteur privé, plus tard au cours de l'année.

●(1115)

Une organisation bien gérée doit demeurer concentrée sur l'allocation appropriée des bonnes ressources. Bien que la commission soit une organisation de petite taille, avec des affectations directes annuelles de 11,5 millions de dollars et disposant d'un effectif de 72 postes équivalents temps plein pour soutenir ses activités, elle continue d'être aussi souple et efficiente que possible.

Nous examinons constamment nos activités, en repérant les inefficacités et en cherchant où nous pouvons économiser de l'argent. Nous rationalisons notre effectif, notamment en ce qui concerne certains postes de niveau supérieur, de manière à répondre aux besoins stratégiques de la commission.

Nous avons réussi à réaliser des économies importantes au cours des dernières années. Il convient de signaler ici que nous avons reconnu la nécessité, pour une petite organisation comme la nôtre, d'éviter les dédoublements d'efforts en s'engageant dans des partenariats, et nous avons pris les devants à cet égard. En vertu d'ententes officielles de services partagés, nous fournissons des services administratifs liés aux technologies de l'information, au Web, aux finances, à la bibliothèque, à la rémunération et à d'autres services de ressources humaines au Tribunal de la dotation de la fonction publique, ainsi qu'au Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs, maintenant intégré au Conseil canadien des relations industrielles, et à Révision de la protection de l'environnement Canada.

Nous avons également conclu des ententes avec le Conseil canadien des relations industrielles afin de partager ses locaux. Comme il dispose de salles d'audiences dans plusieurs bureaux du pays, nous avons conclu des ententes avec lui, ce qui nous permet également d'utiliser son équipement de vidéoconférence. Notre organisme n'ayant pas ces installations, le conseil a gracieusement accepté de nous laisser utiliser les siennes.

Qui plus est, nous avons regroupé nos locaux et rationalisé les services de notre bibliothèque en limitant notre fonds documentaire aux ressources strictement nécessaires et en passant au format numérique dans la mesure du possible.

En conclusion, nous nous distinguons par notre mandat et notre rôle uniques en matière de services indépendants d'arbitrage, de médiation, et d'analyse et recherche en matière de rémunération. Le fait que nous travaillions de concert avec les parties du milieu de travail fédéral afin de soutenir leurs efforts pour répondre aux besoins en constante évolution de la population canadienne nous distingue également des autres organisations.

Dans l'avenir, nous continuerons de revoir régulièrement nos systèmes et nos processus, et à améliorer nos pratiques et nos façons de faire afin de continuer de renforcer notre efficacité. Nous mettons tout en oeuvre pour répondre aux besoins de notre clientèle et remplir notre mission, qui consiste à résoudre des problèmes de relations de travail de manière impartiale dans la fonction publique fédérale.

Je vous remercie beaucoup de votre attention. Je suis à votre disposition pour répondre à vos questions avec mes collègues.

Merci.

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci beaucoup, monsieur Olsen. Nous laisserons maintenant aux membres du comité la possibilité de poser quelques questions sur la teneur de l'exposé fort éclairant et instructif que vous avez fait de ce matin ou le budget principal des dépenses de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Nous commencerons par M. Ravignat.

[Français]

M. Mathieu Ravignat (Pontiac, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins de leur présence ici aujourd'hui.

Ma première question porte sur le fait que vous avez dit que vous régliez environ 1 600 cas par année et que le volume et la complexité de votre charge de travail continuaient d'augmenter.

Quelles sont les principales raisons de l'augmentation de la charge de travail? Y a-t-il un lien direct avec la manière chaotique qu'a utilisée ce gouvernement pour procéder à l'affectation des fonctionnaires et aux réductions dans la fonction publique?

• (1120)

[Traduction]

Le vice-président (M. Peter Braid): Voudriez-vous réentendre l'interprétation de cette question?

M. David Olsen: Je vous en serais reconnaissant; je n'avais pas mon microphone à portée de main.

[Français]

M. Mathieu Ravignat: Voulez-vous que je répète ma question, monsieur le président?

[Traduction]

Le vice-président (M. Peter Braid): Je demanderais simplement à l'interprète de bien vouloir traduire la question de nouveau.

À moins que vous ne souhaiteriez poser votre question de nouveau, monsieur Ravignat? Pourquoi ne la poseriez-vous pas de nouveau?

[Français]

M. Mathieu Ravignat: D'accord.

Vous avez mentionné que vous régliez environ 1 600 cas par année et que vous vous attendiez à ce que le volume et la complexité de cette charge de travail continuent à augmenter.

Ma question est simple. Quelles sont les principales raisons de cette augmentation de la charge de travail? Y a-t-il un lien direct avec la manière chaotique par laquelle ce gouvernement a procédé à l'affectation des fonctionnaires ainsi qu'aux compressions dans la fonction publique?

[Traduction]

M. David Olsen: Je crois, monsieur, qu'il vaudrait mieux poser cette question aux parties participant à la négociation collective plutôt qu'à la commission. Comme je l'ai indiqué dans mon exposé, toutefois, nous avons remarqué que la vaste majorité des cas viennent d'une partie. Il me semble que c'est la moitié des cas, voire davantage, et...

[Français]

M. Mathieu Ravignat: De quel partenaire parle-t-on?

[Traduction]

M. David Olsen: Les griefs viennent du syndicat représentant les employés de Service correctionnel Canada, monsieur.

[Français]

M. Mathieu Ravignat: Je vous remercie de ce détail très intéressant.

La semaine dernière, j'ai demandé au président du Conseil du Trésor combien d'argent avait été dépensé par le gouvernement en frais légaux à cause de désaccords avec un employé ou avec des syndicats. Selon vous, au cours des deux dernières années, y a-t-il eu une augmentation significative des coûts et des frais juridiques de ce gouvernement?

[Traduction]

M. David Olsen: La commission n'a pas accès à cette information, monsieur. Les frais juridiques.... Eh bien, tout d'abord, l'employeur, soit le Conseil du Trésor, est représenté par le ministère de la Justice et ses conseillers juridiques. Les syndicats recourent pour leur part aux services de conseillers juridiques externes, mais l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est par exemple le plus important syndicat, compte de nombreux conseillers juridiques dans son effectif et...

[Français]

M. Mathieu Ravignat: Je parle du gouvernement, monsieur.

[Traduction]

M. David Olsen: Pardonnez-moi, monsieur. Au gouvernement...?

[Français]

M. Mathieu Ravignat: Y a-t-il eu plus de cas? S'il y a eu plus de cas, logiquement, le gouvernement a dû dépenser plus d'argent en frais juridiques.

[Traduction]

M. David Olsen: En ce qui concerne cette question, monsieur, j'ai indiqué que le Conseil du Trésor recourt aux conseillers juridiques du ministère de la Justice. Ce sont eux qui seraient en mesure de répondre à cette question.

[Français]

M. Mathieu Ravignat: C'est bien, merci beaucoup. Je comprends la réponse.

Je vais passer à autre chose.

[Traduction]

J'ai remarqué que l'article 13 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique stipule que la commission est chargée d'entreprendre des recherches en matière de rémunération pour les employeurs et les syndicats visés par la loi. J'aimerais avoir une idée de l'état des recherches sur la rémunération totale, en ce qui concerne notamment la comparaison entre le secteur privé et le secteur public.

[Français]

M. Guy Lalonde (directeur exécutif de la Commission, Commission des relations de travail dans la fonction publique): Le programme est assez récent. On a mené un projet pilote en 2008 qui touchait les classes de la santé. Il s'agissait d'une comparaison des différentes occupations dans le domaine de la santé partout au pays.

Au cours de la dernière année, on a relancé le programme. On a voulu commencer par une comparaison des différents secteurs publics et parapublics. Une étude, qui fait une comparaison fédérale-provinciale, est en cours en ce moment. En fait, on a complété l'appariement des postes. On est rendus au stade de la collecte des données sur la rémunération globale.

Pour le secteur privé...

• (1125)

M. Mathieu Ravignat: Je vous remercie de ces éléments de réponse. C'est suffisant.

Par contre, je vais vous poser la question suivante.

[Traduction]

A-t-on consulté les agents négociateurs jusqu'à présent?

M. Guy Lalonde: Oui. En fait, quand on a instauré le programme, des consultations exhaustives ont été réalisées auprès de toutes les parties concernées, et nous continuerons de mener ces consultations.

En fait, comme nous...

M. Mathieu Ravignat: Mais d'après ce que je comprends, le comité mixte prévu par la loi n'a pas encore été mis sur pied. n'est-ce pas?

M. Guy Lalonde: En fait, le comité consultatif a été initialement mis sur pied et doté d'un premier mandat, qu'il a mené à terme. Comme personne n'a été nommé de nouveau, nous avons lancé notre propre processus de consultation.

M. Mathieu Ravignat: Puis-je vous demander pourquoi?

[Français]

J'ai terminé?

Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci, monsieur Ravignat. Vous aviez légèrement dépassé votre temps.

Le prochain à intervenir est M. Gourde.

[Français]

Vous disposez de cinq minutes.

M. Jacques Gourde (Lotbinière—Chutes-de-la-Chaudière, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être ici ce matin.

Dans son rapport sur les plans et priorités 2013-2014, la Commission des relations de travail dans la fonction publique mentionne qu'elle met en place un système de gestion de cas afin de faciliter l'analyse, le suivi et la surveillance de sa charge de travail ainsi que le renforcement de l'efficacité et de ses activités. Combien de cas la commission a-t-elle reçus? Combien de ses décisions ont été rendues à l'égard de ces cas, et ce, pour chacune des trois dernières années? La commission est-elle en mesure de prévoir sa charge de travail pour l'avenir?

[Traduction]

M. David Olsen: Dans l'annexe, monsieur...

Une voix: Non, ils ne l'ont pas.

M. David Olsen: Oh, ils n'ont pas l'annexe.

Pardonnez-moi, je n'avais pas réalisé que vous n'aviez pas les annexes accompagnant l'exposé.

Je peux vous donner le nombre de dossiers que nous avons résolus au cours des trois dernières années: en 2010-2011, 1 368; en 2011-2012, 1 587; et en 2012-2013, 2 101.

Vous comprenez que nous recevons les cas; nous n'avons aucun contrôle sur le nombre de dossiers ou de références. Nous ne disposons d'aucun moyen pour prévoir de manière réaliste le volume que nous recevrons. Tout ce que je peux vous dire, c'est que nous faisons de notre mieux pour adapter nos processus afin de résoudre le plus grand nombre de cas de la manière la plus efficace possible.

[Français]

M. Jacques Gourde: Les problèmes chroniques qu'on trouve dans un certain nombre d'organisations fédérales ou qui affectent un plus grand nombre d'employés sont-ils traités plus rapidement que d'autres cas considérés moins problématiques?

[Traduction]

M. David Olsen: Nous appliquons un ensemble de priorités à notre volume de cas. Il est évident que le travail traditionnel de la commission constitue une priorité, particulièrement en ce qui concerne les plaintes relatives aux pratiques déloyales de travail ou à la mauvaise foi qui nuit à la négociation collective. Dans le processus d'arbitrage de grief, nous accordons souvent la priorité aux cas de congédiement. À l'évidence, si des gens déposent un grief parce qu'ils ont perdu leur emploi, nous leur donnons la priorité.

Comme je l'ai souligné, nous nous efforçons de travailler avec toutes les parties du milieu de travail. J'ai indiqué que nous travaillons avec Service correctionnel Canada et l'UCCO-SACC afin de résoudre leurs problèmes.

Nous tentons d'établir des priorités avec chaque agent négociateur et les employeurs afin de résoudre les cas qu'ils considèrent comme étant les plus importants.

Merci.

• (1130)

[Français]

M. Jacques Gourde: Parmi les griefs que vous recevez, certains sont sans doute récurrents et il y a des cas qui sont probablement similaires. Donnez-vous des indications ou prenez-vous des mesures préventives pour que moins de ces griefs reviennent ou pour les traiter plus rapidement? En effet, il y a sûrement des cas qui se ressemblent et qui se répètent. Vous avez peut-être 150 cas de griefs qui sont similaires année après année. Que faites-vous dans une telle situation?

[Traduction]

M. David Olsen: Le meilleur exemple que je puisse vous donner est la force d'intervention spéciale que nous avons affectée à Service correctionnel Canada et son syndicat afin d'essayer de déceler des cas similaires dont les problèmes se ressemblent. Nous demanderons aux parties de convenir d'un cas représentatif, qu'un arbitre réglera en fonction du bien-fondé. Nous tenterons ensuite d'appliquer cette solution aux autres cas similaires.

J'espère que cela répond à votre question, monsieur.

[Français]

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci beaucoup.

[Traduction]

Je veux que nous nous en tenions autant que possible aux cinq minutes accordées aux questions et aux réponses, étant donné que le temps nous est compté ce matin et que je tiens à ce que nous fassions notre premier tour complet de questions.

La parole est maintenant à Mme Duncan.

Mme Linda Duncan (Edmonton—Strathcona, NPD): Si je peux être très concise, je partagerai mon temps avec mon collègue, M. Blanchette.

Je m'intéresse beaucoup aux processus simplifiés que vous avez instaurés. J'ai deux questions.

Tout d'abord, les employés de la fonction publique et de la Chambre des communes ont-ils été consultés au sujet de ces nouveaux processus simplifiés, et est-ce que ces derniers ont été instaurés en vertu d'un règlement? Je sais qu'il en est question à l'article 237 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Si vous comptez établir des règles de procédure en matière de griefs, et vous semblez instaurer toutes sortes de nouvelles procédures, y compris le télésouffleur, avez-vous consulté les employés au sujet de ces nouvelles approches simplifiées? Avez-vous mis en place des règles cohérentes concernant ces processus en vertu des règlements?

M. David Olsen: Nous rencontrons nos clients régulièrement dans le cadre des réunions de ce qui est sous le nom de Comité de consultation des clients. Les employeurs et les syndicats fédéraux assistent à celles-ci. C'est la tribune où nous discutons, entre autres, de l'utilisation de processus accélérés avec les syndicats et les employeurs. Ce ne sont pas les employés qui participent aux discussions, mais leurs représentants.

Comme je l'ai dit, l'autre importante initiative est mise en oeuvre en collaboration avec les Services correctionnels et le SACC, c'est-à-dire le syndicat touché. À ma connaissance, nous n'avons pas présenté l'un ou l'autre de ces processus à la Chambre des communes dans le cadre de la mesure législative.

Mme Linda Duncan: Donc, vous affirmez avoir mené des consultations, mais vous ne me dites pas clairement si, oui ou non, les syndicats ont consenti au recours à des arguments écrits, au regroupement des griefs et à des audiences par conférence téléphonique.

• (1135)

M. David Olsen: Ils participent à ce processus avec nous.

En ce qui concerne le recours à des conférences téléphoniques, je pense que c'est une technologie appropriée que les arbitres de grief peuvent employer. Ils sont maîtres de leurs propres procédures.

Mme Linda Duncan: Je ne m'étendrai plus sur cette question.

M. David Olsen: D'accord.

Mme Linda Duncan: Vous ne me dites ni oui, ni non.

J'ai remarqué que, dans un certain nombre de cas, votre charge de travail avait augmenté, et mon collègue vous a interrogé au sujet de cette augmentation. Pouvez-vous dire au comité quel pourcentage de votre charge de travail était lié aux mises à pied et aux avis au cours de la dernière année?

Le vice-président (M. Peter Braid): J'aimerais intervenir rapidement et préciser que tous les représentants assis à la table peuvent répondre aux questions.

M. David Olsen: Je peux dire que la plupart des dossiers de ce genre sont confiés au Tribunal de la dotation de la fonction publique,

et non à notre commission. Nous ne surveillons pas ce qu'elle fait. Notre commission a peut-être été saisie de quelques enjeux politiques, mais leur nombre était très restreint.

Mme Linda Duncan: D'accord.

Je vais céder la parole à mon collègue, M. Blanchette.

[Français]

M. Denis Blanchette (Louis-Hébert, NPD): Merci, monsieur le président.

Je vais essayer d'être bref.

Monsieur Olsen, vous dites que le nombre de dossiers augmente et que cela se complexifie, mais que le budget reste similaire. Au-delà des nouvelles technologies, comment faites-vous pour gérer des cas complexes avec le même budget?

[Traduction]

M. David Olsen: Je vous ferais remarquer que, pour la première fois depuis un certain temps, la commission a un effectif complet d'arbitres de grief. Au cours des dernières années, un certain nombre de postes étaient demeurés vacants. Je dois attribuer le mérite de cette réalisation au directeur exécutif et à son personnel qui ont réduit le budget d'autres services afin que nous puissions compenser le traitement de l'effectif complet d'arbitres de grief.

[Français]

M. Guy Lalonde: Notre stratégie a été de trouver le plus possible des façons de faire efficaces et de réinvestir dans l'organisation afin de s'attaquer aux questions prioritaires comme l'augmentation des cas.

[Traduction]

Le vice-président (M. Peter Braid): Je vous remercie de vos réponses très précises aux questions.

Notre prochaine intervenante est Mme Kelly Block.

Mme Kelly Block (Saskatoon—Rosetown—Biggar, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos invités ce matin. Je vous suis reconnaissante des déclarations préliminaires que vous avez faites, et j'aime passer en revue votre Rapport sur les plans et les priorités.

J'ai deux questions à vous poser. Premièrement, pourriez-vous nous décrire ce qui distingue votre organisation du service de gestion des litiges du Secrétariat du Conseil du Trésor?

M. David Olsen: Bien sûr.

Au cours d'une autre période de ma vie, j'ai été membre de cette organisation. Selon le régime de relations de travail de la fonction publique, le Conseil du Trésor est l'employeur à des fins de négociation de conventions collectives. Ce sont les avocats du ministère de la Justice qui comparaissent devant la commission afin de défendre les intérêts de l'employeur.

Mme Kelly Block: Merci beaucoup.

La deuxième question que je veux vous poser est la suivante. J'examine votre message, et je remarque quelque chose dont vous avez parlé quand vous avez affirmé que vous continueriez d'améliorer votre cadre de gestion de l'information afin d'assurer une récupération, une gestion et une élimination efficaces des ressources d'information. Vous avez également mentionné le fait que certaines initiatives allaient nécessiter le lancement d'un système actualisé de gestion des dossiers — je sais qu'on vous a posé des questions à ce sujet — et la création d'un centre d'expertise en gestion de l'information.

Je me demande si vous pourriez m'indiquer si vous travaillez en ce moment avec Services partagés Canada à l'élaboration de quelques-uns de vos systèmes... ainsi qu'à la résolution de quelques-uns des problèmes liés aux fonctions de vidéoconférence et de conférence téléphonique.

• (1140)

M. Guy Lalonde: En ce qui concerne Services partagés Canada, l'élaboration de nos systèmes était déjà bien avancée lorsque l'organisation a été créée. Par conséquent, le gouvernement, Services partagés et ceux qui participaient à l'initiative à l'époque se sont entendus pour dire que nous devrions simplement poursuivre l'initiative que nous avons déjà lancée. En fait, nous lancerons le système le mois prochain.

Il y a un certain nombre d'autres organismes qui, à ma connaissance, envisagent de travailler ensemble à l'élaboration d'un système de gestion des dossiers. Notre système était déjà presque achevé. C'est la raison pour laquelle nous sommes allés de l'avant et nous l'avons terminé.

Nous allons lancer à la fois notre système de gestion de l'information et notre système de gestion des dossiers.

Mme Kelly Block: D'accord.

Collaborez-vous avec eux à l'élaboration des fonctions de vidéoconférence et de conférence téléphonique?

M. Guy Lalonde: Oui.

M. David Olsen: Peut-être pourrais-je répondre à cette question.

Auparavant, j'étais membre du Conseil canadien des relations industrielles. Comme je l'ai mentionné au cours de mon exposé, le conseil a des bureaux régionaux, et il dispose d'installations de vidéoconférence à son administration centrale à Ottawa, qui se trouve dans le même immeuble que le nôtre, et dans ses bureaux régionaux.

Notre commission n'est pas dotée d'installations de vidéoconférence. Par conséquent, lorsque j'ai été nommé à la commission, nous avons réussi à conclure une entente avec le conseil afin d'être en mesure d'utiliser, au besoin, ses installations de vidéoconférence.

Cette information est-elle utile?

Mme Kelly Block: Oui. Merci.

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci beaucoup, madame Block.

Notre prochain intervenant est M. McCallum.

L'hon. John McCallum (Markham—Unionville, Lib.): Merci, monsieur le président.

Soyez tous les bienvenus.

J'ai été renversé lorsque vous avez dit qu'environ la moitié de vos dossiers provenaient des Services correctionnels, ce qui est complètement disproportionné si l'on compare la taille des Services correctionnels à celle de l'ensemble de la fonction publique.

Pouvez-vous nous dire quelque chose à propos de la nature de ces griefs? Ce doit être un énorme problème.

Mme Sylvie Guilbert (avocate générale, Services Juridiques, Commission des relations de travail dans la fonction publique): Les dossiers ont surtout trait à l'interprétation de la convention collective. Jusqu'à maintenant, le groupe de travail s'est penché surtout sur des griefs liés aux heures supplémentaires, aux horaires et à d'autres avantages qui ont un caractère plus monétaire.

L'hon. John McCallum: Mais pourquoi ce groupe relativement restreint fait-il autant appel à votre groupe?

M. Guy Lalonde: Je pense que vous devriez poser la question aux parties concernées. Selon moi, c'est une question de processus.

L'hon. John McCallum: Eh bien, cela indique-t-il l'état déplorable des relations de travail? Aux yeux d'une personne étrangère à la situation, les faits semblent pointer dans cette direction.

M. Guy Lalonde: Je ne pense pas que la commission devrait formuler des observations à ce sujet. Encore une fois, les parties concernées seraient mieux placées pour répondre à cette question.

L'hon. John McCallum: Pouvez-vous nous fournir quelques renseignements sur la nature des griefs que vous avez mentionnés plus tôt?

Mme Sylvie Guilbert: Les décisions que nous avons rendues jusqu'à maintenant se fondent sur des principes. Étant donné que les parties font partie du groupe de travail, elles tracent la voie en ce qui concerne ce qui devrait être mis en oeuvre à l'avenir. Nous collaborons étroitement avec elles pour y arriver.

L'hon. John McCallum: D'accord. Vous avez dit qu'une bonne partie concerne les questions liées aux heures supplémentaires, n'est-ce pas?

Mme Sylvie Guilbert: Oui.

L'hon. John McCallum: Ce groupe semble donc avoir plus de problèmes liés aux heures supplémentaires que les autres groupes.

Mme Sylvie Guilbert: Les décisions devront parler d'elles-mêmes, mais elles portent en fait sur l'application du droit à la rémunération des heures supplémentaires en vertu des conventions collectives dans des situations données dans divers établissements au pays.

L'hon. John McCallum: D'accord.

C'est tout. Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci, monsieur McCallum.

Vous avez la parole, monsieur Cannan.

L'hon. Ron Cannan (Kelowna—Lake Country, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci d'être venus répondre à des questions sur le Budget principal des dépenses.

À la section I de votre Rapport sur les plans et les priorités, vous dites représenter environ 244 000 fonctionnaires fédéraux des ministères qui figurent à l'Annexe I de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Pourriez-vous nous préciser le rôle que vous jouez lorsqu'il y a un conflit avec un syndicat de la fonction publique?

•(1145)

M. David Olsen: Les différends peuvent prendre deux formes. Il y a les conflits d'intérêts; c'est ce que nous appelons plus couramment des différends dans le cadre d'une négociation collective. La loi prévoit un processus pour le règlement des différends en la matière.

Bien entendu, on peut emprunter l'une des deux voies. Le syndicat peut choisir l'arbitrage exécutoire ou le processus de règlement des différends de la commission de l'intérêt public, ce qui mènerait ultimement au droit de grève. Il y a donc deux processus en vue de régler des conflits d'intérêts.

L'autre type de différends dont nous nous occupons est évidemment les différends qui se rendent en arbitrage des griefs. Il s'agit de différends concernant les conventions collectives qui ont été signées, et ces différends portent sur l'interprétation ou l'application de la convention collective, les mesures disciplinaires, toute forme de congédiement, etc.

Bref, il y a deux types de différends de base, à savoir les différends liés aux droits et les conflits d'intérêts. Notre loi prévoit des processus pour aborder ces deux types, monsieur.

L'hon. Ron Cannan: Merci.

Vous avez parlé de réaliser des gains d'efficacité et de rationaliser le tout. Comment proposez-vous de rationaliser vos processus d'arbitrage et de médiation?

M. David Olsen: Ce que nous avons actuellement, ce que nous avons depuis 1967, du moins dans le domaine des différends liés aux droits — l'arbitrage des griefs —, se veut la Cadillac du processus de règlement des différends. C'est gratuit pour les parties, et cela comprend dans la grande majorité des cas des audiences en bonne et due forme avant l'arbitrage.

Selon moi, en vue d'aborder l'arriéré, nous devons être plus avisés et plus efficaces dans les services que nous offrons. Ce ne sont pas tous les dossiers qui ont besoin de la Cadillac du processus de règlement des différends. Dans le cas de suspensions d'une journée qui sont survenues il y a bien des années et dont les traces ont disparu du dossier de l'employé... Il est difficile de justifier l'utilisation de ressources pour tenir une audience en bonne et due forme concernant une suspension d'une journée ou divers griefs mineurs au sujet de l'application d'une convention collective. Voilà pourquoi je pense que nous souhaitons ardemment examiner l'arbitrage accéléré, le regroupement des cas, ainsi que ce dont Sylvie a parlé dans le cas des services correctionnels, soit d'avoir des cas types, au lieu d'examiner individuellement chaque cas.

Je crois que le secteur privé et le secteur public fédéral se dirigent dans cette direction. À mon avis, dans les diverses administrations, le secteur des griefs et de l'arbitrage utilise maintenant, lorsque c'est possible, l'arbitrage accéléré ou d'autres moyens en vue d'aborder ces questions. Il y a aussi une utilisation accrue de la médiation pour éviter les coûts liés aux audiences en bonne et due forme.

Selon moi, cela fait vraiment le tour de ce que nous examinons.

L'hon. Ron Cannan: Ce sont d'excellentes initiatives.

J'ai déjà occupé un poste dans un syndicat et un poste de direction. Je suis donc à même d'en comprendre les défis. Je pense que c'est une bonne idée de transposer les idées du secteur privé dans le secteur public.

Dans votre exposé, vous avez parlé d'examiner la rémunération et les avantages des employés du secteur public et vous avez dit que

vous vous penchiez sur le secteur privé plus tard cette année. Savez-vous approximativement quand ce rapport sera déposé?

M. Guy Lalonde: Nous lancerons le processus de jumelage des emplois dans le secteur privé à la fin juin. Ce sera notre appel à la participation du secteur privé. La première étape concernera les organismes. Nous avons ciblé quelque 80 organismes au pays qui emploient 5 000 personnes. Ce sera la première partie.

Évidemment, nous avons des défis sur le plan des ressources. Nous administrons le programme avec un financement limité, mais nous lancerons certainement le tout en juin pour ce qui est des grandes entreprises du secteur privé.

•(1150)

L'hon. Ron Cannan: C'est le début. Quand cela se terminera-t-il?

M. Guy Lalonde: Si tout se passe bien dans le secteur privé, nous devrions avoir des résultats d'ici la fin de l'année ou le début de l'année prochaine. Notre objectif n'est pas de publier un rapport, mais bien de publier des données. Donc, dès que nous aurons suffisamment de données pour garantir la confidentialité des répondants, même si nous n'avons pas terminé, nous commencerons à publier les données et à les rendre disponibles.

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci beaucoup.

Avant de passer à notre prochaine série de questions, je tiens à informer le comité — j'en prends l'initiative en tant que président — que nos témoins sont avec nous jusqu'à midi, au plus tard. Nous avons eu un départ chancelant. Je propose donc de garder nos témoins jusqu'à midi, au plus tard. Cela nous donnerait la possibilité d'avoir deux autres temps de parole: un pour le NPD et un pour les conservateurs. Nous suspendrons alors très brièvement nos travaux pour laisser le temps aux témoins de quitter la pièce. Ensuite, nous reprendrons en séance publique pour examiner les crédits du Budget principal des dépenses. Ai-je le consentement du comité à ce sujet?

Une voix: Oui.

Le vice-président (M. Peter Braid): Excellent.

Passons à la prochaine série de questions. Madame Duncan.

Mme Linda Duncan: Merci, monsieur le président.

Je vais partager mon temps de parole avec M. Ravignat.

Mesdames et messieurs, il y a beaucoup de controverses au sujet des nouvelles compétences proposées et de la possibilité que le Conseil du Trésor participe à certaines des discussions. Je crains que cela enfreigne peut-être le paragraphe 150(2) de la LRTFP, à moins que le syndicat soit également consulté et qu'il accepte un tel processus. Pourriez-vous nous dire quelques mots à ce sujet? Cela aura-t-il un quelconque effet sur votre travail?

M. David Olsen: Je ne crois pas que cela influera sur le travail de notre commission. Selon le peu que j'en sais et ce que j'ai lu dans les médias, je crois que cela concerne Postes Canada, la SRC... et il y en a un autre. De toute façon, ces organismes ne sont pas assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Tous ces organismes se rapportent à la partie I du Code canadien du travail pour leurs relations de travail.

Mme Linda Duncan: Merci de cette précision.

J'ai une petite question. Lorsque vous envoyez des questions en médiation, la commission impose-t-elle ensuite au moyen d'une ordonnance cette décision aux parties pour les y astreindre?

M. David Olsen: Je vais demander à Mme Guilbert de vous répondre.

Mme Sylvie Guilbert: Dans notre régime, la médiation est toujours laissée au choix des parties, et les parties sont libres de déterminer le règlement qui leur convient. La commission émet des ordonnances après les audiences. Nous avons des méthodologies pour les parties en vue de nous assurer que l'accord conclu entre elles peut être mis en oeuvre.

J'éviterai de répondre directement à votre question, parce que des questions sont en suspens au sein de la commission et que des décisions n'ont pas encore été rendues à ce sujet.

Mme Linda Duncan: Pourrais-je demander à la présidence si nous pourrions nous assurer de recevoir les annexes dont il a été question dans l'exposé et que nous n'avons pas encore pu examiner?

Le vice-président (M. Peter Braid): Les annexes dont il a été question plus tôt. Oui.

Monsieur Ravignat.

M. Mathieu Ravignat: Vous avez dit que la majorité des cas se rendent devant le Tribunal de la fonction publique, mais il est arrivé que le tribunal vous ait renvoyé des questions relatives aux politiques. Pourriez-vous m'en dire plus au sujet de la nature de ces questions relatives aux politiques et des conseils que vous avez fournis en la matière, le cas échéant?

Mme Sylvie Guilbert: La commission a rendu jusqu'à maintenant une décision qui concerne le réaménagement des effectifs. Il s'agit d'une décision liée à une politique. Les parties ont posé de concert quatre questions au médiateur. Des réponses leur ont été fournies. Elles portaient principalement sur l'échange de postes, soit un système qui fait partie de la politique de réaménagement des effectifs.

Encore une fois, je vous renvoie à ces décisions, parce qu'elles parlent d'elles-mêmes.

M. Mathieu Ravignat: Pourriez-vous nous les faire parvenir?

Mme Sylvie Guilbert: Tout à fait.

M. Mathieu Ravignat: Étant donné que vous êtes au courant et que vous témoignez devant le comité, quelle était la principale inquiétude des parties?

Mme Sylvie Guilbert: Je vous demande d'être indulgent, parce que j'y vais de mémoire. Les principales questions posées portaient sur le rôle du Conseil du Trésor, comparativement aux autres ministères, en ce qui a trait à la prestation de services d'échange de postes.

Encore une fois, je préférerais vous renvoyer à la question. Par contre, pour répondre à la question qui nous a été posée, notre conclusion à ce sujet était que le Conseil du Trésor a un rôle à jouer dans l'échange de postes. Les autres questions portaient sur le rôle joué par le Conseil du Trésor.

M. Mathieu Ravignat: Cela a-t-il quelque chose à voir avec la décision du Conseil du Trésor de participer au processus de négociation collective des sociétés d'État?

Mme Sylvie Guilbert: Cette question devrait plutôt être posée au Conseil du Trésor.

•(1155)

M. Mathieu Ravignat: D'accord.

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci beaucoup, monsieur Ravignat.

Monsieur Trottier, vous avez le dernier temps de parole.

M. Bernard Trottier (Etobicoke—Lakeshore, PCC): Merci, monsieur le président.

J'aimerais vous poser quelques questions sur votre profil des dépenses et vos indicateurs de rendement. J'ai examiné le Rapport sur les plans et les priorités 2010-2011. Vous aviez alors divisé vos dépenses en deux domaines: les règlements et les services internes. Dans le domaine des règlements, il y avait des dépenses de l'ordre de 8,3 millions de dollars qui ont grimpé à 9,9 millions en 2013-2014. Il s'agit d'une augmentation de 19 p. 100 sur trois ans ou d'environ 6 p. 100 par année. Je constate que vous avez des réductions du côté des services internes, mais le total se chiffrait à 11,9 millions, et il atteint 13,8 millions en 2013-2014. C'est une hausse de 16 p. 100 sur trois ans ou d'un peu moins de 6 p. 100 par année.

Nous constatons une augmentation des dépenses d'une année à l'autre. Je m'inquiète un peu du volume de travail. Vous avez mentionné dans votre exposé un volume d'environ 6 500 dossiers actifs, tandis que vous n'en aviez que 1 200 il y a 10 ans. Est-ce que le présent déploiement de ressources supplémentaires permettra de réduire ce volume ou est-ce une situation qui ne peut pas durer? Le volume et l'arriéré ne feront que s'empirer au fil du temps.

M. Guy Lalonde: Comme M. Olsen l'a dit, nous ne sommes qu'un engrenage dans la machine. Pour ce qui est de savoir si le volume continuera de s'accroître, la question devrait plutôt être posée aux parties. Nous ne connaissons pas les dossiers dont sera saisie la commission.

Par contre, la commission fait certainement tout son possible. Lorsque vous constatez un transfert de fonds... oui, j'examine soigneusement au départ chacun de nos services internes et certains de nos autres programmes en vue de réaliser des gains d'efficacité et de réduire le personnel et notre collecte, là où c'est possible. Nous avons parlé d'un certain nombre d'initiatives que nous avons mises en place au sein de la commission en vue d'accroître notre efficacité. De plus, tous les fonds sont transférés et réinvestis en vue d'aborder précisément cette priorité et les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Il s'agit des deux priorités dans lesquelles nous réinvestissons les fonds.

M. Bernard Trottier: Si ma mémoire est bonne, dans vos commentaires, vous avez parlé d'initiatives sensées, pour le dire ainsi, en vue d'essayer d'aborder les problèmes le plus en amont possible et de réduire le nombre de cas qui se rendent en arbitrage. Y a-t-il quelque chose que vous pouvez faire avec les parties en vue d'aborder un dossier avant même que votre commission en soit saisie?

M. David Olsen: Je sais que nous avons fait ce qu'on appelle de la « médiation préventive ». C'est lorsque les parties demandent à la commission de l'aide en vue d'agir comme médiatrice dans les différends qui les opposent avant de porter le dossier devant la commission. Je sais aussi que nous avons connu beaucoup de succès dans le domaine, monsieur.

M. Bernard Trottier: J'ai deux ou trois questions sur les indicateurs de rendement qui se trouvent dans votre Rapport sur les plans et les priorités. Vous avez dit que l'un de vos indicateurs de rendement est le pourcentage des « clients qui se sont dits satisfaits de l'impartialité » des services de la commission, et votre objectif est de 75 p. 100.

Dans une négociation et un arbitrage, je crois comprendre que tout le monde perd quelque chose. Donc, à certains égards, je présume qu'il serait possible que vous ayez 0 p. 100 de vos clients qui se disent satisfaits, alors que vous faites un excellent travail. Par contre, pourriez-vous nous dire ce que cela signifie et nous expliquer pourquoi vous vous êtes fixé un objectif de 75 p. 100?

M. Guy Lalonde: Nous menons un sondage sur la satisfaction des clients tous les trois ans. En fait, nous en ferons un cette année. Cet automne, nous réaliserons un sondage. Nous posons un certain nombre de questions aux parties qui ont eu recours à un processus de la commission.

Nous leur demandons de nous fournir des renseignements sur l'approche, l'impartialité et l'arbitre ou le médiateur qu'ils ont eu. Nous avons un certain nombre d'indicateurs. En fait, nos résultats se chiffrent à plus de 80 p. 100. Notre taux de succès est excellent. Il l'est tout autant pour ce qui est de nos services de médiation.

• (1200)

M. Bernard Trottier: Merci de votre réponse.

Enfin, vous avez aussi un indicateur de rendement qui concerne le nombre de cas qui sont « réglés grâce à l'arbitrage conformément aux principes de droit ». L'indicateur de rendement est « Parmi les décisions renvoyées à un contrôle judiciaire, pourcentage de celles ayant été accueillies par rapport au nombre total de décisions rendues sur une période de cinq ans ». La cible est de moins de 2 p. 100.

Cette cible me laisse un peu perplexe. Qu'est-ce que cela signifie? Selon ce que j'en comprends, il faut que le pourcentage de demandes ayant été accueillies soit de moins de 2 p. 100.

Mme Sylvie Guilbert: En gros, nous avons comme objectif que la Cour d'appel fédérale confirmera les décisions rendues par les arbitres et que seulement 2 p. 100 des décisions seront en fait renversées. En ce qui a trait aux lois, il arrive parfois que les tribunaux soient saisis de certaines décisions, parce qu'il y a une question fondamentale sur les définitions des termes, et les tribunaux peuvent intervenir. Nous constatons que nos décisions sont maintenues dans la majorité des cas. Nous avons beaucoup de succès. Seulement 2 p. 100 des décisions sont changées et sont renvoyées à notre commission pour rendre un nouvel examen.

M. Bernard Trottier: Merci.

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci, monsieur Trottier. Votre temps est écoulé.

Mesdames et messieurs, merci beaucoup de vos séries de questions.

Merci à nos témoins de la Commission des relations de travail dans la fonction publique de leur présence devant le comité.

Comme je l'ai mentionné il y a quelques instants, nous suspendrons nos travaux très brièvement pour donner l'occasion à nos témoins de quitter la pièce, puis nous reprendrons en séance publique.

Les travaux du comité sont maintenant suspendus.

• (1200)

_____ (Pause) _____

• (1200)

Le vice-président (M. Peter Braid): Nous reprenons nos travaux en séance publique et nous poursuivons avec le prochain point à l'ordre du jour, à savoir l'approbation du Budget principal des dépenses et des crédits.

Chers collègues, avec le consentement du comité, je propose de regrouper les crédits par rubrique dans le but d'accélérer le processus. Par exemple, les crédits de Patrimoine canadien seront votés en un seul bloc. Êtes-vous d'accord pour procéder ainsi?

Des voix: D'accord.

Le vice-président (M. Peter Braid): Très bien.

Nous commencerons par les crédits concernant Patrimoine canadien, et je mettrai les motions aux voix. Sous la rubrique Patrimoine canadien, les crédits 95, 100, 105 et 110, moins les sommes votées au titre des crédits provisoires, sont-ils adoptés?

PATRIMOINE CANADIEN

Commission de la fonction publique

Crédit 95—Dépenses du Programme.....76 778 690 \$

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Crédit 100—Dépenses du Programme.....12 470 076 \$

Tribunal de la dotation de la fonction publique

Crédit 105—Dépenses du Programme.....4 832 445 \$

Greffé du Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles

Crédit 110—Dépenses du Programme.....1 646 091 \$

(Les crédits 95, 100, 105 et 110 sont adoptés avec dissidence.)

Merci.

• (1205)

Le vice-président (M. Peter Braid): Sous la rubrique Gouverneur général, le crédit 1, moins les sommes votées au titre des crédits provisoires, est-il adopté?

GOUVERNEUR GÉNÉRAL

Crédit 1—Dépenses du Programme.....17 126 153 \$

(Le crédit 1 est adopté avec dissidence.)

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci.

Sous la rubrique Parlement, le crédit 1, moins les sommes votées au titre des crédits provisoires, est-il adopté?

PARLEMENT

Sénat

Crédit 1—Dépenses du Programme.....58 169 816 \$

(Le crédit 1 est adopté avec dissidence.)

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci.

Sous la rubrique Conseil privé, les crédits 1, 5 et 10, moins les sommes votées au titre des crédits provisoires, sont-ils adoptés?

CONSEIL PRIVÉ

Ministère

Crédit 1—Dépenses du Programme.....109 008 095 \$

Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes

Crédit 5—Dépenses du Programme.....5 597 587 \$

Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports

Crédit 10—Dépenses du Programme.....26 063 130 \$

(Les crédits 1, 5 et 10 sont adoptés avec dissidence.)

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci.

Sous la rubrique Travaux publics et Services gouvernementaux, les crédits 1, 5, 10, 15 et 20, moins les sommes votées au titre des crédits provisoires, sont-ils adoptés?

TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX

Ministère

Crédit 1—Dépenses de fonctionnement.....1 904 455 475 \$

Crédit 5—Dépenses en capital.....573 195 732 \$

Société du Vieux-Port de Montréal Inc.

Le crédit 10—Paiements à la Société du Vieux-Port de Montréal Inc. ou à la société d'État à laquelle elle est fusionnée pour les dépenses de fonctionnement et les dépenses en capital de la division du Vieux-Port de Montréal.....24 472 000 \$

Services partagés Canada

Crédit 15—Dépenses de fonctionnement.....1 119 458 822 \$

Crédit 20—Dépenses en capital.....178 694 263 \$

(Les crédits 1, 5, 10, 15 et 20 sont adoptés avec dissidence.)

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci.

Sous la rubrique Conseil du Trésor, les crédits 1, 5, 10, 20, 25, 30, 33, 40 et 50, moins les sommes votées au titre des crédits provisoires, sont-ils adoptés?

CONSEIL DU TRÉSOR

Secrétariat

Crédit 1—Dépenses du Programme.....214 344 779 \$

Crédit 5—Éventualités du gouvernement.....750 000 000 \$

Crédit 10—Initiatives pangouvernementales.....3 193 000 \$

Crédit 20—Assurances de la fonction publique.....2 267 261 397 \$

Crédit 25—Report du budget de fonctionnement.....1 200 000 000 \$

Crédit 30—Besoins en matière de rémunération.....600 000 000 \$

Crédit 33—Report du budget des dépenses en capital.....600 000 000 \$

École de la fonction publique

Crédit 40—Dépenses du Programme.....42 231 200 \$

Commissariat au lobbying

Crédit 45—Dépenses du Programme.....3 988 757 \$

Commissariat à l'intégrité du secteur public

Crédit 50—Dépenses du Programme.....5 154 100 \$

(Les crédits 1, 5, 10, 20, 25, 30, 33, 40, 45 et 50 sont adoptés avec dissidence.)

Le vice-président (M. Peter Braid): Merci.

Enfin, puis-je faire rapport à la Chambre du Budget principal des dépenses 2013-2014, moins les sommes votées au titre des crédits provisoires?

Des voix: D'accord.

Le vice-président (M. Peter Braid): C'est adopté. Nous ferons rapport à la Chambre du Budget principal des dépenses 2013-2014, moins les sommes votées au titre des crédits provisoires.

Merci beaucoup, chers collègues. Voilà qui conclut ces travaux sur le Budget principal des dépenses et les crédits.

Nous allons suspendre nos travaux, puis retourner à huis clos pour les travaux du comité.

[La séance se poursuit à huis clos.]

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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