



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 079 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 23 mars 2017

—
Président

M. Tom Lukiwski

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le jeudi 23 mars 2017

•(1615)

[Traduction]

Le président (M. Tom Lukiwski (Moose Jaw—Lake Centre—Lanigan, PCC)): Tous les membres du Comité ne sont pas arrivés, mais puisque nous avons été retardés par des votes et que nos témoins ont attendu patiemment, je pense que nous allons commencer. Nous avons le quorum.

Madame Smart, je vous remercie infiniment d'être avec nous. Je sais que nous avons tenté à deux ou trois autres occasions de faire concorder nos horaires, et que nous n'avions pas réussi. Nous vous sommes donc reconnaissants que vous puissiez comparaître aujourd'hui.

Je crois que vous comprenez le fonctionnement du Comité. Nous allons d'abord écouter votre déclaration liminaire, qui sera suivie d'une série de questions des membres du Comité.

Sans plus tarder, la parole est à vous, madame Smart.

Mme Anne Marie Smart (dirigeante principale des ressources humaines, Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie de m'avoir invitée ici aujourd'hui dans le cadre de l'important examen de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles mené par votre comité.

Comme vous le savez peut-être, la Loi est une composante importante du cadre d'intégrité du gouvernement du Canada, et nous la prenons très au sérieux. Nous estimons que l'intégrité est la pierre angulaire de la bonne gouvernance et de la démocratie. En respectant les normes éthiques les plus élevées, les fonctionnaires protègent et renforcent la confiance du public à l'égard de l'honnêteté, de l'équité et de l'impartialité de la fonction publique fédérale.

À cette fin, la Loi comporte des mesures visant à favoriser un climat éthique. Elle établit les bases pour promouvoir une culture de bonne conduite et un climat éthique positif par des mesures comme la création du Code de valeurs et d'éthique du secteur public qui s'applique aux sociétés d'État, aux organismes distincts et à l'administration publique centrale. Le Code et les codes de conduite organisationnels décrivent, pour les fonctionnaires de tous les niveaux, les valeurs et les pratiques éthiques qui guident les orientations, les décisions et les comportements à l'échelle du secteur public.

[Français]

La Loi encourage aussi les employés du secteur public à se manifester s'ils ont des raisons de croire que des actes répréhensibles graves ont été commis, et elle protège les employés contre les représailles lorsqu'ils se manifestent.

Ainsi, la Loi porte sur des questions qui sont à la fois compliquées et de nature très délicate, de sorte que la Loi elle-même est complexe.

Cela dit, j'accueillerai favorablement toutes les propositions que pourrait faire votre comité pour simplifier cette loi.

[Traduction]

J'ai lu les témoignages, et je sais qu'à ce jour, votre comité a entendu les déclarations d'un groupe très varié de témoins, et je pense que vous méritez qu'on vous félicite de tenir compte de points de vue aussi différents.

Le défi auquel votre comité est confronté, alors qu'il étudie les éléments qui lui ont été présentés, est de taille, et j'ai vraiment hâte de prendre connaissance des recommandations de votre comité pour améliorer la Loi et son application. Je reconnais qu'il y a des domaines où la Loi peut être améliorée. Elle existe maintenant depuis presque 10 ans. Il faut s'attendre à ce que, pendant cette période, les problèmes touchant l'application de la Loi, le fonctionnement de ses procédures ou la portée des éléments qu'elle prévoit deviennent évidents, et je crois que vous en avez décelé quelques-uns.

Par exemple, il est devenu évident qu'il était important de protéger non seulement le divulgateur, mais aussi les autres personnes qui peuvent être associées à l'affaire, même si cette association est erronée.

•(1620)

[Français]

Monsieur le président, je reconnais aussi que la Loi devrait faire en sorte qu'il soit le plus facile possible pour quelqu'un de se manifester et d'être protégé lorsqu'il le fait.

Parmi les options, on peut mentionner un accès plus simple et plus direct au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles ou la mise en oeuvre d'une disposition de renversement de la preuve pour que l'employeur prouve qu'aucune forme de représailles n'a été exercée.

[Traduction]

Il convient de noter que plusieurs témoins ont réitéré l'importance d'avoir accès à différents mécanismes de divulgation. Plusieurs recommandations d'ordre technique ont également été présentées par les intervenants que vous avez entendus pour régler certains problèmes liés à la Loi dans sa forme actuelle.

Il faut également déterminer si la Loi comprend suffisamment de directives concernant le processus d'enquête sur les divulgations internes et comment ces enquêtes pourraient être liées de façon appropriée aux enquêtes disciplinaires des différents auteurs d'actes répréhensibles.

Je pense que cet examen législatif donne aussi l'occasion de clarifier l'interaction entre cette loi et d'autres lois, comme la Loi sur la protection des renseignements personnels et la Loi sur l'accès à l'information. Il serait également utile que le Comité examine ces questions dans le but de concilier la protection du divulgateur et les droits de l'accusé.

J'ai également suivi avec intérêt le témoignage de personnes de diverses administrations internationales. L'origine de chaque administration a ses forces et ses faiblesses. Je serais certainement heureuse d'entendre les conseils de votre comité sur la façon d'appliquer les nombreux enseignements appris de ces autres administrations pour trouver des solutions qui fonctionneront dans le contexte canadien.

[Français]

Par exemple, l'un des domaines où, à mon avis, il faut déployer des efforts supplémentaires est celui de la sensibilisation à la Loi et au système en place.

Cela suppose de comprendre les rôles et les responsabilités des employés, des superviseurs et des administrateurs généraux, ainsi que les ressources offertes aux employés qui souhaitent divulguer un acte répréhensible.

[Traduction]

Parmi ces ressources, citons le commissaire à l'intégrité du secteur public et l'agent supérieur de divulgation désigné de l'organisation.

Monsieur le président, le gouvernement du Canada est déterminé à promouvoir une culture positive et respectueuse dans le secteur public, qui repose sur les valeurs de l'éthique. Comme je l'ai mentionné en introduction, je pense qu'un régime de divulgation efficace joue un rôle essentiel dans une telle culture.

En ce qui me concerne, je serai heureuse de recevoir vos recommandations sur les moyens d'améliorer ce texte de loi important et je les prendrai très au sérieux.

[Français]

Merci beaucoup.

[Traduction]

Le président: Merci infiniment, madame Smart.

Nous commencerons notre série de questions par deux interventions de sept minutes, et je rappelle à tous les membres du Comité que ces délibérations sont télévisées.

[Français]

Monsieur Ayoub, vous disposez de sept minutes.

M. Ramez Ayoub (Thérèse-De Blainville, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie les deux témoins d'être ici aujourd'hui.

Je vais commencer par vous poser une question qui a pour but d'obtenir des précisions sur une réponse que nous avons peut-être déjà eue. Je vais vous la poser tout de suite, pour ne pas l'oublier.

Des témoins ont suggéré qu'on autorise le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada à émettre des mesures correctives lorsqu'il y a constatation d'actes répréhensibles. Toutefois, la Loi ne vise pas à remplacer d'autres mécanismes ou processus prévus par d'autres lois ou conventions collectives, par exemple des procédures criminelles en vertu du Code criminel, des procédures de règlement des griefs ou des processus de plaintes pour harcèlement. Une solution de rechange possible est de permettre l'utilisation des renseignements recueillis au cours d'une enquête par le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada pendant les procédures

disciplinaires en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique lorsqu'il y a constatation de l'existence d'un acte répréhensible.

Quel est le système actuel de mesures disciplinaires? Que pensez-vous de cette proposition?

Mme Anne Marie Smart: Merci beaucoup de la question.

[Traduction]

Quand il y a constatation d'un acte répréhensible, je sais que le commissaire peut parfois faire des recommandations sur les mesures disciplinaires à privilégier, mais la décision relève des administrateurs généraux. À mon niveau, les administrateurs généraux doivent rendre des comptes à la fonction publique des mesures disciplinaires et de la gestion des ressources humaines au sein de leur ministère. Quand un acte répréhensible est constaté, les administrateurs généraux commencent immédiatement à évaluer les mesures disciplinaires à prendre. Dans certains cas, ils embaucheront une tierce partie pour déterminer quoi faire. À la lecture des témoignages recueillis par le Comité, j'ai remarqué que c'est l'une des choses qui poussent souvent un administrateur général à recommencer toute une enquête, puisqu'il ne peut pas utiliser l'enquête réalisée par le commissaire sur l'acte répréhensible en question. Si l'administrateur général pouvait avoir accès à cette enquête, je crois que cela faciliterait beaucoup la prise de mesures disciplinaires appropriées.

Il y a un vaste éventail de mécanismes à sa disposition. Par exemple, si l'administrateur général estime qu'il pourrait se trouver en position de conflit d'intérêts, il peut demander à une autre personne ou à un autre ministère de déterminer les mesures à prendre pour lui. Il y a divers mécanismes qui existent, mais c'est l'administrateur général qui en fait rapport.

• (1625)

[Français]

M. Ramez Ayoub: Avez-vous quelque chose à ajouter, monsieur Trottier?

M. Carl Trottier (sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Secrétariat du Conseil du Trésor): Non.

M. Ramez Ayoub: Parlons du système actuel de mesures disciplinaires. Quels sont les types de mesures disciplinaires? En avez-vous quelques exemples?

M. Carl Trottier: Les mesures disciplinaires peuvent se limiter à une réprimande très simple. Quand vous parlez de mesures disciplinaires, parlez-vous du système actuel vu par le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada?

M. Ramez Ayoub: Oui.

M. Carl Trottier: Il peut s'agir de mesures correctives, mais ce sont des recommandations, bien sûr. Cela peut aller jusqu'au renvoi de l'individu, mais, encore une fois, il s'agit de recommandations.

Comme le disait Mme Smart un peu plus tôt, la recommandation est belle et bonne, mais il faut quand même faire une investigation complète lorsque le sous-ministre va faire son enquête.

M. Ramez Ayoub: L'élargissement de la collecte d'information va accélérer le traitement et permettre de porter un jugement et de faire des recommandations plus rapidement sans avoir besoin de recommencer.

M. Carl Trottier: C'est bien cela.

M. Ramez Ayoub: C'est bien ce que j'avais compris.

Selon d'autres témoignages, le mécanisme interne actuel devrait être complètement remis à zéro et rebâti. J'imagine que cela a dû vous ébranler un peu d'entendre cela. Ce n'est peut-être pas la meilleure solution. Ce n'est pas ce que le commissaire nous a dit et cela ne fait pas partie des recommandations.

Comment jugez-vous ces constats ou ces prises de position?

[Traduction]

Mme Anne Marie Smart: Je les ai lus avec beaucoup d'intérêt, mais je suis d'avis qu'à l'heure actuelle, il y a beaucoup d'options à la disposition de l'employé pour réagir en cas d'acte répréhensible. Certains employés se sentent assez à l'aise et préfèrent divulguer l'acte répréhensible au sein de leur propre organisation, à un gestionnaire ou à l'agent principal de divulgation interne. D'autres, pour toutes sortes de raisons, choisissent de s'adresser au commissaire. Je pense que les employés devraient avoir toutes ces options.

S'ils ne se sentent pas à l'aise de signaler à leur ministère, je pense qu'il est bon qu'ils puissent s'adresser au commissaire indépendant. Cependant, s'ils sont assez à l'aise et qu'ils ne souhaitent pas s'adresser à une ressource externe...

[Français]

M. Ramez Ayoub: J'aimerais ajouter quelque chose.

Quand j'entends un témoin dire cela, je me dis qu'il faut un changement important. Il semble que le niveau de confiance des divulgateurs ne soit pas très élevé. Certaines personnes semblent avoir assez confiance pour se confier et donner de l'information privilégiée, mais d'autres semblent plus réticentes à le faire.

Certains spécialistes de l'extérieur du pays et qui ont vécu d'autres expériences ailleurs jugent que le système actuel du Canada est tellement déficient qu'il faudrait repartir à zéro. Le système ne semble pas avoir des fondements assez forts.

Êtes-vous ouverts à la révision de ce système? Je ne dis pas qu'il faille repartir à zéro, mais il faut bâtir des bases plus solides pour redonner confiance aux gens pour qu'ils utilisent le système de la bonne façon.

• (1630)

[Traduction]

Le président: Veuillez être brève, s'il vous plaît.

Mme Anne Marie Smart: Je suis ouverte à toute les recommandations que le Comité voudra me faire. À titre de dirigeante principale des ressources humaines, j'ai le Code de valeur et d'éthique. Nous travaillons en très étroite collaboration avec les ministères. Nous veillons à ce qu'ils aient leur propre code de conduite. Nous voyons à ce qu'ils désignent un agent principal de divulgation.

Je suis vraiment persuadée que le système en place est assez robuste, bien qu'il y ait toujours place à l'amélioration. J'aime le fait que les employés aient aussi l'option de s'adresser à un commissaire indépendant. Je suis très favorable à l'idée de laisser le choix aux gens.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur McCauley.

M. Kelly McCauley (Edmonton-Ouest, PCC): Je vous souhaite la bienvenue et je vous remercie d'être avec nous aujourd'hui.

Je commencerai par aborder l'article 4. Je me demande ce que le Conseil du Trésor fait pour s'acquitter de ses fonctions aux termes de l'article 4. Quelles initiatives ou activités met-il de l'avant?

Mme Anne Marie Smart: Parlez-vous de la loi? À titre de dirigeante principale des ressources humaines, j'ai le code. Je suis responsable de toute la gestion des ressources humaines et des codes la régissant.

M. Kelly McCauley: Oui. Je vous pose la question parce que nous avons entendu beaucoup de témoignages.

Mme Anne Marie Smart: Oui.

M. Kelly McCauley: Nous avons examiné les résultats des sondages auprès des fonctionnaires. Le degré de confiance envers la loi sur la protection des dénonciateurs est très faible. Je ne parlerai pas d'ignorance, mais il y a beaucoup d'incompréhension du code assurant leur protection. Les dispositions de l'article 4 sont pourtant très claires quant aux responsabilités du Conseil du Trésor. Je vous demande ce que le Conseil du Trésor, votre ministère, fait pour s'en acquitter, pour diffuser l'information sous sa responsabilité.

Mme Anne Marie Smart: Je vais vous dire ce que nous faisons. Pouvons-nous nous améliorer? Bien sûr. Chaque année, nous recueillons un rapport annuel. Tous les ministères doivent nous soumettre un rapport chaque année. J'ai le code. Je m'assure que tous les ministères ont la bonne structure en place, y compris un agent supérieur de divulgation désigné. De plus, chacun doit avoir son propre code.

Ce code diffère d'un ministère, d'une organisation à l'autre. En leur fournissant des lignes directrices...

M. Kelly McCauley: Je m'excuse de vous interrompre.

C'est écrit: « Le président du Conseil du Trésor encourage, dans les lieux de travail du secteur public, des pratiques conformes à la déontologie et un environnement favorable... par la diffusion de renseignements sur la présente loi. »

On dirait que toute la responsabilité est déléguée aux administrateurs généraux, puis qu'il ne se passe plus rien.

Mme Anne Marie Smart: Non, non.

M. Kelly McCauley: Avez-vous vu les sondages?

Mme Anne Marie Smart: C'est nous qui menons ces sondages.

M. Kelly McCauley: D'accord.

Mme Anne Marie Smart: C'est nous qui administrons les sondages triennaux.

M. Kelly McCauley: Avez-vous vu les autres résultats alarmants?

Mme Anne Marie Smart: De quels résultats parlez-vous?

M. Kelly McCauley: J'en ai vus beaucoup qui montrent que plus de 50 % des répondants ne font pas confiance au programme...

Mme Anne Marie Smart: Oui.

M. Kelly McCauley: ... et comme je le disais, ils ne comprennent pas ou ne connaissent pas les protections auxquelles ils ont droit.

Je suis simplement curieux.

Est-ce parce que nous ne diffusons pas assez l'information? Est-ce parce que le Conseil du Trésor ne fait pas son travail en vertu de l'article 4?

Mme Anne Marie Smart: Je vais vous expliquer ce que nous faisons.

Quand les ministères préparent leur propre code, ils ne se contentent pas de l'adopter. Ils mènent tout un processus d'engagement avec leurs employés.

M. Kelly McCauley: Quel genre de suivi fait-on pour que ce soit vraiment fait et que le code adopté soit adéquat?

Mme Anne Marie Smart: Nous faisons un suivi. Nous vérifions. Nous avons des rencontres mensuelles.

Il y a un échange sur les pratiques exemplaires. Bien souvent, quand quelqu'un organise une semaine de l'intégrité, nous proposons aux autres ministères d'en faire autant. Vous avez entendu parler de certaines des meilleures pratiques en place, dont celles de Santé Canada et de l'Agence de la santé publique, qui ont un ombudsman...

M. Kelly McCauley: Compte tenu de leur bilan, je ne suis pas trop sûr que je considérerais leur modèle exemplaire.

Mme Anne Marie Smart: Je dis simplement que cela fonctionne pour eux.

M. Kelly McCauley: J'aimerais passer rapidement à l'article 10, comme je n'ai pas beaucoup de temps.

L'article 10 dicte que l'administrateur général est tenu d'établir des mécanismes internes pour s'occuper des divulgations, comme vous l'avez mentionné. Est-ce que c'est fait et quel genre de conseils ou de directives les administrateurs reçoivent-ils?

On a bien beau dire que chaque ministère doit avoir son propre code, mais le système ne semble pas réussir à protéger les fonctionnaires. Il ne semble pas réussir à protéger nos contribuables. Il ne semble pas réussir à protéger les gens dans leurs rapports avec le gouvernement, dans une très grande mesure.

Tout cela est fantastique, et il y a consensus très non partisan pour dire que nous devons régler ce problème, mais que fait le Conseil du Trésor?

Mme Anne Marie Smart: Tout ce que je peux vous dire, c'est que nous déployons tous les efforts possibles pour qu'on parle de ces codes, que les gens les connaissent.

M. Kelly McCauley: Avons-nous des méthodes de suivi, à part de dire...

Mme Anne Marie Smart: Nous avons des méthodes de suivi. Notre sondage était mené tous les trois ans auparavant, donc il y a trois ans, nous avons constaté quelque chose d'alarmant...

• (1635)

M. Kelly McCauley: Faites-vous un suivi? Vous assurez-vous que les responsabilités confiées à l'administrateur général...

Mme Anne Marie Smart: Nous menons désormais un sondage chaque année, donc cela vous indique que...

M. Kelly McCauley: Les sondages annuels montrent que ce n'est pas fait.

Votre ministère fait-il un suivi pour vérifier ce que disent les administrateurs généraux et quelles lignes directrices ont été suivies?

Mme Anne Marie Smart: S'ils ne le font pas, nous faisons un suivi. S'ils ne diffusent pas l'information, qu'ils ne font pas de sensibilisation, qu'ils ne s'assurent pas qu'il y a des ressources disponibles... Cela signifie notamment de nous assurer que le milieu de travail soit respectueux et sain, n'est-ce pas?

M. Kelly McCauley: D'accord.

Mme Anne Marie Smart: C'est fondamental.

La semaine dernière, les administrateurs généraux ont tous signé un engagement à faire de leur milieu de travail un endroit respectueux.

M. Kelly McCauley: Permettez-moi de vous poser quelques questions en rafale, puisque je n'ai presque plus de temps.

Devrions-nous enseigner cela à l'École de la fonction publique? Nous savons que c'est une institution fantastique.

Mme Anne Marie Smart: Nous le faisons.

Quand une personne est embauchée, elle reçoit une copie du code et qu'est-ce que cela signifie? Cela signifie qu'il est obligatoire de suivre le cours de l'École...

M. Kelly McCauley: Oui, il est obligatoire pour les employés. Mais que faisons-nous pour nous assurer qu'ils le lisent vraiment, entre autres?

Mme Anne Marie Smart: Il y a un cours obligatoire de trois heures en ligne, qui se termine par un test.

M. Kelly McCauley: Je le sais, mais vous savez quoi? La formation sur Phénix était obligatoire aussi, alors qu'elle n'a pas été suivie. Comment vérifions-nous que c'est bel et bien fait?

Mme Anne Marie Smart: Si une personne ne l'a pas suivie, on informe le ministère que ce doit être fait.

M. Kelly McCauley: Vous parlez d'une culture de bonne conduite. Croyez-vous que nous avons une bonne conduite? Croyez-vous que nous avons cette culture?

Mme Anne Marie Smart: Je sais que ce n'est pas quelque chose qui se fait à l'emporte-pièce. Il faut faire de la sensibilisation, de l'éducation et offrir des ressources.

Si l'on veut faire de la sensibilisation comme on en fait sur la santé mentale, pour éliminer la stigmatisation qui l'entoure, il faut non seulement dire que c'est un problème, mais mettre des ressources en place. C'est le programme d'aide aux employés...

M. Kelly McCauley: Nous avons entendu dire que nous n'avions pas encore cette culture.

Mme Anne Marie Smart: Oui.

M. Kelly McCauley: ... et que nous travaillons à la mettre en place.

Sur une échelle d'un à dix, où nous situeriez-vous, à neuf? Est-ce que nous y sommes presque?

Mme Anne Marie Smart: Vous savez quoi?

M. Kelly McCauley: Nous entendons dire que nous en sommes à environ deux.

Mme Anne Marie Smart: J'ai lu les résultats du sondage triennal de 2014, donc, je sais quels sont les points névralgiques. Le prochain sondage annuel sortira d'ici environ deux mois, et je vais en analyser les résultats en profondeur.

M. Kelly McCauley: Où croyez-vous que nous en sommes dans nos efforts pour nous doter de cette culture?

Mme Anne Marie Smart: Je pense que nous nous améliorons continuellement.

M. Kelly McCauley: J'espère que vous reconnaissez qu'il y a encore beaucoup de chemin à parcourir.

Mme Anne Marie Smart: Comme je le dis, il reste beaucoup à faire.

Le président: Merci.

Nous allons maintenant donner la parole à M. Weir pour sept minutes.

M. Erin Weir (Regina—Lewvan, NPD): Pour suivre l'exemple de M. McCauley qui vous a interrogée sur des dispositions précises de la loi, l'une de ces dispositions est que la mesure législative devrait faire l'objet d'un examen tous les cinq ans. On ne l'a clairement pas fait, alors je me demande comment le Conseil du Trésor interprète cette exigence.

Mme Anne Marie Smart: Je n'étais pas là. Après cinq ans, aucun examen n'a été effectué. Je suis ravie de vous dire qu'un examen est en cours. Je sais qu'il y a l'exigence d'effectuer un examen tous les cinq ans. C'est tout ce que je peux vous dire à cet égard.

M. Erin Weir: D'accord, mais compte tenu de cette exigence, comment se fait-il que le Conseil du Trésor n'ait pas effectué d'examen après cinq ans?

Mme Anne Marie Smart: Je n'en ai aucune idée. J'occupe ce poste depuis un an et demi, alors...

M. Erin Weir: Avez-vous des réflexions à faire, monsieur Trottier? D'accord.

J'aimerais également poser une question sur la définition d'« acte répréhensible ». Nous avons beaucoup discuté du code de conduite. Je me demande pourquoi la définition d'acte répréhensible n'inclut pas les politiques du Conseil du Trésor de façon générale.

Mme Anne Marie Smart: Pour m'assurer de bien comprendre, vous voulez dire d'incorporer la notion dans un grand nombre des politiques?

M. Erin Weir: Les politiques du Conseil du Trésor semblent être les principaux types de gouvernance de la fonction publique, alors il apparaît logique que la notion d'acte répréhensible soit définie pour inclure les violations de ces politiques.

Mme Anne Marie Smart: Nous avons divers codes — valeurs et éthique, harcèlement, prévention du harcèlement —, alors cette notion est définie de diverses façons dans un certain nombre de politiques. Je peux les faire parvenir au Comité, si cela pourrait être utile.

M. Erin Weir: D'accord, mais je ne pense pas que la notion d'acte répréhensible, conformément à la loi, est définie aussi largement que nous l'affirmons en ce moment. J'imagine que c'est ma question.

Mme Anne Marie Smart: Vous avez raison.

M. Erin Weir: Pensez-vous qu'il faudrait redéfinir la notion pour couvrir toutes les politiques du Conseil du Trésor?

M. Carl Trottier: Nous avons bien d'autres mécanismes qui surveillent l'application des politiques, alors à mon avis, il n'est pas nécessaire d'élargir la définition pour inclure toutes les politiques. D'autres mécanismes d'application le font déjà.

• (1640)

M. Erin Weir: Pensez-vous que la définition d'acte répréhensible est adéquate dans sa forme actuelle, ou est-elle trop étroite à certains égards?

M. Carl Trottier: Nous croyons qu'elle est appropriée dans sa forme actuelle, mais nous devons ouvrir les livres et les examiner, alors nous aimerions obtenir l'opinion du Comité à ce sujet.

Mme Anne Marie Smart: Oui.

M. Erin Weir: De nombreux autres témoins nous ont signalé que la définition d'acte répréhensible est trop étroite, et c'est l'une des raisons pour lesquelles très peu de dénonciateurs se sont prévalus du processus officiel.

Je veux également vous interroger sur le rôle du Conseil du Trésor dans la mise en oeuvre, la surveillance et l'évaluation des processus

de protection des dénonciateurs dans les ministères et les organismes. Pourriez-vous nous dire quel type d'exigences en matière de rapports sont en place? Je sais que M. McCauley a abordé ce sondage, mais je pense que nous pourrions envisager d'appliquer des exigences plus rigoureuses.

Mme Anne Marie Smart: Des rapports annuels doivent être présentés. Les ministères, les organismes, doivent me faire parvenir un rapport annuel. Je dois les présenter dans les six mois après la fin de l'exercice financier. Chaque automne, le ministre doit présenter ce rapport au Parlement.

M. Erin Weir: À partir de ces rapports, pourriez-vous nous donner une idée des ministères et des organismes qui sont les meilleurs, ou les pires, pour assurer la protection des dénonciateurs?

Mme Anne Marie Smart: J'ai des chiffres globaux quant au nombre de plaintes qui sont déposées, ainsi que des dénonciations et des enquêtes...

M. Erin Weir: Ce n'est pas exactement ce que je demande. Je pense que le Comité a vu ces chiffres. J'imagine que je demande davantage une évaluation pour déterminer si le système est efficace ou non dans les différents ministères. Y a-t-il certains ministères qui, d'après vous, sont des modèles d'excellence en matière de protection des dénonciateurs? Y a-t-il des ministères où c'est un problème, où il y a des lacunes dans le système?

Le président: Monsieur Weir, je peux peut-être vous aider. Voulez-vous entendre l'opinion subjective de Mme Smart?

M. Erin Weir: Sa réponse n'a pas besoin d'être subjective. Je présume que le Conseil du Trésor...

Le président: Je ne suis pas certain s'il y a des données empiriques en dehors des chiffres qu'elle a déjà fournis, mais si vous demandez une opinion, je pense que c'est une question légitime. Je veux simplement m'assurer que Mme Smart comprenne.

M. Erin Weir: En effet.

J'imagine que le Conseil du Trésor évalue l'efficacité du système au-delà du simple fait de signaler le nombre de plaintes. Je me demande si vous pouvez communiquer ce type d'évaluation au Comité, si c'est le type d'analyse que le Conseil du Trésor fait.

Mme Anne Marie Smart: Eh bien, je vais vous dire ce que je fais. J'insiste pour que tous les organismes doivent me présenter des rapports, et lorsqu'il y a ou s'il y a un signalement d'acte répréhensible, je m'assure que ce rapport est rendu public et affiché sur le site Web du gouvernement. Je prends cette fonction très au sérieux.

Je ne peux pas les coter, mais aucun ministère ne me vient à l'esprit, depuis que j'occupe mes fonctions, qui a enfreint les exigences.

M. Erin Weir: Le Conseil du Trésor vérifie-t-il les systèmes de protection des dénonciateurs des forces armées, du SCRS et de la GRC?

Mme Anne Marie Smart: Comme vous le savez, ils ne sont pas visés par la loi, mais ils doivent avoir un système comparable en place. Nous nous attendons à ce qu'ils signalent les actes répréhensibles et nous fassent part des mesures qu'ils prennent pour assurer un suivi.

M. Erin Weir: Ils font rapport au Conseil du Trésor de la même manière que les autres ministères, et vous les surveillez et travaillez avec eux?

Mme Anne Marie Smart: Oui, ils le font certainement.

M. Erin Weir: Je sais très bien qu'ils ne sont pas visés par le système du CISP, et c'est la raison pour laquelle je pose des questions à leur sujet.

Mme Anne Marie Smart: Oui, ce sont les forces, le SCRS et le Centre de la sécurité des télécommunications.

M. Erin Weir: Un point qui a été soulevé à quelques reprises au Comité est l'importance de tenir des enquêtes indépendantes. C'est certainement un objectif louable, mais il me semble qu'il serait plus important d'avoir un processus de décision indépendant ou un mécanisme d'arbitrage indépendant une fois l'enquête terminée.

Êtes-vous d'accord?

Mme Anne Marie Smart: En vertu de la Loi sur la gestion des finances publiques, les administrateurs généraux sont responsables de gérer la loi. Je ne peux penser à...

Je suis désolé. Pouvez-vous répéter la seconde partie de votre question?

M. Erin Weir: J'imagine que là où je veux en venir, c'est qu'il pourrait y avoir un problème si la haute direction du ministère est l'arbitre d'un système qui pourrait comporter des dénonciations contre elle ou d'autres hauts fonctionnaires.

•(1645)

Mme Anne Marie Smart: Tous les hauts fonctionnaires ont le pouvoir et la responsabilité de prendre les rapports très au sérieux.

S'il y a un conflit d'intérêts apparent ou perçu et qu'ils s'en inquiètent, ils peuvent demander à un autre ministère ou au commissaire de tenir l'enquête.

Le président: Malheureusement, je crois que nous allons devoir vous interrompre. Je vous ai donné un peu plus de temps, monsieur Weir, que ce que j'avais prévu.

M. Erin Weir: Je comprends.

Mme Anne Marie Smart: J'ai mal compris la question au départ.

Le président: Monsieur Whalen, vous avez sept minutes, s'il vous plaît.

M. Nick Whalen (St. John's-Est, Lib.): Merci, monsieur le président, et merci, madame Smart et monsieur Trotter, d'être venus discuter avec nous aujourd'hui de cette importante étude de la loi, qui tombe à point.

J'ai quelques questions qui portent sur ce que la loi pourrait prévoir et les types d'objets qu'elle devrait comprendre. Je ne suis pas certain si c'est une question à laquelle vous êtes en mesure de répondre, mais en ce qui concerne la liberté d'expression, dans le préambule de la loi, on parle d'équilibre entre le devoir de loyauté et la liberté d'expression garantie par la Charte.

J'essaie de comprendre quel devoir de loyauté qu'il pourrait y avoir et qu'il faudrait protéger lorsqu'une personne essaie de signaler un acte répréhensible.

Vous pouvez peut-être décrire au Comité quel type de devoir de loyauté pourrait être enfreint et pourquoi il faut en tenir compte dans la loi.

Mme Anne Marie Smart: Dans quel contexte...?

M. Nick Whalen: Je peux lire le passage. C'est le quatrième paragraphe du préambule de la loi. Il se lit comme suit:

que les fonctionnaires ont un devoir de loyauté envers leur employeur et bénéficient de la liberté d'expression [...] et que la présente loi vise à atteindre l'équilibre entre ce devoir et cette liberté.

J'essaie de voir là où ce devoir de loyauté entre en ligne de compte. Ces gens manquent-ils de loyauté en signalant un acte répréhensible?

J'essaie de voir pourquoi c'est dans le préambule et j'aimerais savoir si ce passage devrait être retiré ou non.

Mme Anne Marie Smart: Lorsque vous signez votre lettre d'offre, vous avez le code, vous le signez, et vous suivez la formation. Si vous êtes témoin d'un acte répréhensible, je pense qu'un employé a le devoir, si vous voulez, de le signaler. S'il n'est pas à l'aise de le faire à l'interne, comme je l'ai dit, il peut s'adresser au commissaire externe.

Que ce soit une question de loyauté ou... Je ne sais pas pourquoi c'est dans le préambule, mais en tant que fonctionnaire qui a signé le Code de valeurs et d'éthique et qui le respecte, j'oserais penser que la plupart, sinon la totalité, des gens diraient qu'il est de leur devoir de signaler des actes répréhensibles lorsqu'ils en sont témoins.

M. Nick Whalen: Exact. Il ne devrait donc pas y avoir de conflit entre les obligations et les droits en vertu de cette loi et le devoir de loyauté envers l'employeur, car ils sont censés aller de pair, n'est-ce pas?

Mme Anne Marie Smart: Je ne suis pas au courant des prémisses et des discussions qui ont mené à ce que ce soit inclus dans la loi. Je ne fais que vous décrire comment je vois les choses.

M. Nick Whalen: En ce qui concerne d'autres objectifs de la loi, dans quelle mesure la confidentialité des dénonciations est-elle importante dans la majorité des cas? Ne devrions-nous pas encourager un système plus ouvert, où n'importe quelle dénonciation d'acte répréhensible peut faire de l'objet de discussions de façon ouverte et franche, ou est-il vraiment important d'assurer la confidentialité?

Mme Anne Marie Smart: Mes opinions sont fondées sur mon expérience dans la fonction publique. Je pense que la confidentialité est absolument impérative. Si les rapports sont rendus publics et qu'ils nomment les fautifs...

M. Nick Whalen: Je parlais de rapports dans lesquels le divulgateur serait nommé. C'est une question différente, mais vous pouvez peut-être répondre à ma première question en premier.

Mme Anne Marie Smart: Je ne peux pas terminer ma réponse?

M. Nick Whalen: D'accord.

Mme Anne Marie Smart: Si c'est vraiment sérieux, pourquoi les couvrir de honte? Vous voulez que la personne se réadapte, assume les mesures disciplinaires qui lui sont infligées, et nous espérons qu'elle en tirera des leçons. C'est selon la gravité de l'acte, et c'est toujours au cas par cas. Mais je ne vois pas l'utilité de divulguer des noms dans cette situation. Je respecterais la Loi sur la protection des renseignements personnels à cet égard.

M. Nick Whalen: D'accord. Ma question portait sur la nécessité de protéger l'identité de la personne qui dénonce un acte répréhensible. Vous pouvez peut-être répondre à cette question, puis nous pourrions nous pencher sur les raisons pour lesquelles nous protégeons les fautifs.

•(1650)

Mme Anne Marie Smart: Si vous saviez qui a fait la dénonciation... Là encore, cela dépend de la situation, mais si je savais que mon nom serait rendu public, je ne voudrais peut-être pas faire le signalement. Je pense que nous essayons d'instaurer une culture où les employés sentent que lorsqu'ils sont témoins d'un acte répréhensible et qu'ils ont des preuves, et qu'ils sont très convaincus qu'il s'agit bel et bien d'un acte répréhensible, ils peuvent le dénoncer en toute confidentialité.

M. Nick Whalen: En tant que citoyen, et même pas en tant que député, lorsque je pense qu'un acte répréhensible a été commis, il devrait être dénoncé, et les auteurs de l'acte répréhensible devraient être punis. Si nous avons un système en place qui empêche les fautifs d'être punis comme il se doit parce que leurs identités sont protégées, que les enquêtes sont protégées, alors la loi semble protéger les fautifs plus que les gens qui essaient de corriger l'acte répréhensible. Nous en avons discuté longuement au Comité. Êtes-vous en désaccord?

M. Carl Trotter: Je pense que ce qu'Anne Marie dit, c'est que nous ne devons pas perdre de vue l'objectif. Tout d'abord, la loi vise à prévenir les actes répréhensibles. Comment y parvenons-nous? Nous menons des enquêtes et infligeons des mesures disciplinaires. Les gens doivent savoir que des mesures disciplinaires seront imposées. Il ne s'agit pas de couvrir le fautif de honte; il faut lui infliger des mesures disciplinaires.

M. Nick Whalen: Désolé, mais je vais vous interrompre ici, monsieur Trotter, car la notion d'« acte répréhensible » est définie dans la loi comme étant « la contravention d'une loi fédérale ou provinciale », « l'usage abusif des fonds publics », « les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public », « le fait de causer par action ou omission un risque grave et précis pour la vie [...] ». Ce n'est pas une question de prévention lorsque la personne dénonce une situation. C'est à propos d'actes répréhensibles de nature extrêmement grave. La prise de mesures de protection — nous ne voulons pas être trop durs envers le fautif — dépasse l'entendement des Canadiens normaux, qui pensent que si l'acte s'est produit dans la fonction publique, une personne peut s'adresser à la police, qui ferait enquête, et il y aurait une audience publique et la personne serait nommée. Et ces fautifs devraient être couverts de honte car ils ont mis en danger la vie et la santé de personnes ou ont fait un usage abusif des fonds publics ou ont contrevenu à une loi du Parlement. Ce sont des infractions criminelles. Pourquoi les fonctionnaires devraient-ils être mieux protégés que les Canadiens moyens lorsque des actes répréhensibles de la sorte sont commis?

Le président: M. Whalen a évidemment posé une question très intéressante. Malheureusement, parce que le temps presse, vous devriez y répondre peut-être plus tard en réponse à d'autres questions.

Monsieur Clarke, vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Alupa Clarke (Beauport—Limoilou, PCC): Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Madame Smart, si vous voulez répondre à cette question, vous pouvez le faire.

Mme Anne Marie Smart: Allez-y.

M. Carl Trotter: Nous partageons tout à fait votre avis concernant la gravité des gestes, mais le problème est que des mesures disciplinaires doivent être imposées. Le geste est corrigé par l'entremise de mesures disciplinaires et pas nécessairement par

l'humiliation. La raison pour laquelle je dis que nous ne corrigeons pas la situation par l'humiliation est que la majorité des cas ne sont pas aussi clairs que ceux que vous décrivez. Dans certaines situations, les gens peuvent être accusés à tort, puis humiliés. C'est une zone très grise. La personne pourrait encore être là demain et être réhabilitée, comme la dirigeante principale des ressources humaines l'a mentionné, et devoir travailler dans un environnement. Mais vous avez là une situation extrême. Vous dites que quelque chose de terrible est survenu. Nous mettrions probablement cette personne à la porte si la situation le justifiait. Il faut une façon de réhabiliter les gens qui doivent travailler dans l'environnement à nouveau.

M. Nick Whalen: Encore là, c'est pour protéger le fautif.

[Français]

M. Alupa Clarke: Madame Smart, parlez-vous français?

Mme Anne Marie Smart: Oui.

M. Alupa Clarke: D'accord.

Dans le document que vous nous avez envoyé au mois de février pour nous faire part de votre vision de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, à l'avant-dernière page, au premier paragraphe de votre conclusion, vous dites ceci:

[Traduction]

Je crois que la loi fonctionne en grande partie comme prévu.

Mme Anne Marie Smart: Oui.

[Français]

M. Alupa Clarke: Dans les deux derniers mois, nous avons entendu des gens du Whistleblowing International Network, le commissaire à l'intégrité, des représentants de différents ministères et agences gouvernementales, de même que des experts d'autres pays, notamment au début de cette semaine. Majoritairement, ces gens ont dit que la Loi ne fonctionnait pas très bien, qu'elle n'était pas bien rédigée, qu'elle avait beaucoup de lacunes, et ainsi de suite.

Comment expliquez-vous cet écart entre votre confiance dans cette loi et ce que nous avons entendu d'autres témoins?

•(1655)

[Traduction]

Mme Anne Marie Smart: J'ai aussi lu ces témoignages, mais du point de vue où je suis, j'estime que nous avons un régime d'intégrité passablement rigoureux. Nous avons le code. Je m'assure que les employés en prennent connaissance lorsqu'ils signent leur lettre d'emploi. Ils en reçoivent une copie et ils doivent suivre une formation de l'École de la fonction publique du Canada. Les ministères, les organismes et les organisations doivent tous avoir un agent supérieur de la divulgation. Ils doivent avoir leur propre code. Les responsables sont tenus de faire de la sensibilisation à cet égard dans l'ensemble de leur organisation. Ils me remettent leurs rapports annuels, je regroupe ces rapports et nous les soumettons au Parlement.

Lorsqu'il y a un problème, deux choix s'offrent à eux. Ils peuvent opter pour une divulgation à l'interne ou ils peuvent s'adresser au commissaire.

Je crois que c'est un régime passablement robuste. Est-ce que cela m'inquiète? M. McCauley a souligné certains résultats d'une enquête réalisée il y a quelques années, résultats qui indiquaient que les employés craignaient la possibilité de représailles, ce qui était l'un des aspects en cause. Je prends cela au sérieux. Je pense que lorsque l'on constate ces choses, il faut redoubler d'efforts pour instaurer un environnement de travail sain et axé sur le respect où les employés ne craignent pas...

[Français]

M. Alupa Clarke: Vous dites quand même que la Loi fonctionne bien.

[Traduction]

Mme Anne Marie Smart: Oui, c'est ce que je crois.

M. Alupa Clarke: Vous dites qu'elle fonctionne « comme prévu ».

[Français]

Je me suis demandé si c'était une erreur freudienne. Un de nos experts a dit lundi soir que cette loi, selon lui, avait été créée pour protéger les hauts bureaucrates et les ministres. Je dis cela en toute bonne foi, madame.

Vous dites que cela fonctionne

[Traduction]

« comme prévu ».

[Français]

Or, selon ces experts, cela protège les

[Traduction]

auteurs d'actes répréhensibles haut placés.

[Français]

Votre analyse de la Loi est très différente de ce qu'en ont dit les experts que nous avons entendus. Ils ne sont pas d'accord sur cette conclusion.

[Traduction]

Mme Anne Marie Smart: Tout ce que je peux vous dire en ma qualité de dirigeante principale des ressources humaines au Conseil du Trésor, c'est que la loi pourra toujours être améliorée, mais que je ne la jetterais pas à la poubelle pour tout reprendre à zéro. C'est un peu comme un processus d'amélioration continue. S'il y a des ministères ou des aspects où...

M. Alupa Clarke: Vous dites que vous jetteriez la loi à la poubelle pour tout reprendre à zéro?

Mme Anne Marie Smart: Non, j'ai dit que c'est ce que je ne ferais pas.

M. Alupa Clarke: D'accord.

Mme Anne Marie Smart: Évidemment, si c'est ce que recommande le Comité, nous allons y jeter un coup d'oeil, mais selon mon expérience, le fait que la loi existe, que les organisations aient à faire ces choses, que les employés aient à suivre ces étapes et que des gens utilisent effectivement ces mécanismes en dit long sur le bien-fondé de son existence.

Le président: Je crois que nous allons devoir nous arrêter là.

[Français]

M. Alupa Clarke: Merci à vous.

Mme Anne Marie Smart: Merci.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Drouin, vous avez cinq minutes.

M. Francis Drouin (Glengarry—Prescott—Russell, Lib.): Merci, monsieur le président, et merci à nos témoins de leur présence.

J'aimerais revenir à certaines choses que M. McCauley a évoquées au sujet de la culture dans la fonction publique. Vous avez dit que les fonctionnaires sont tenus de lire le Code de valeurs et d'éthique, et de suivre une formation en ligne. Quelles sont les autres mesures qui sont prises dans la fonction publique pour veiller à ce qu'il y ait un bon environnement de travail?

Mme Anne Marie Smart: Il y a un certain nombre de choses qui se font. Ce n'est pas un processus à occurrence unique, à une seule étape. Comme vous l'avez dit, les gens qui sont dans les ministères doivent suivre une formation et la réussir. La formation est obligatoire et ils doivent obtenir la note de passage. Dans les ministères, on organise constamment des séances informelles d'apprentissage. Certains groupes se réunissent une fois par mois et discutent des pratiques exemplaires mises en œuvre dans les différents ministères. La santé mentale est un domaine qui a beaucoup retenu l'attention de l'ensemble de l'administration publique au cours de la dernière année. L'une des raisons de cet intérêt, c'est que le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux sondage a révélé que les gens avaient peur de faire des divulgations. Il y a un préjugé bien réel en ce qui concerne le fait de parler, et les gens ont peur de le faire au travail.

Des efforts concertés ont été déployés et l'on a demandé aux administrateurs généraux de se faire les champions de cette cause en allant parmi les employés pour veiller à ce que ces conversations aient lieu. Et tout cela ne se passe pas qu'à mon échelon. Cela se passe à tous les échelons des ministères.

• (1700)

M. Francis Drouin: Il est donc question de toute personne qui en dirige une autre, jusqu'aux échelons de gestionnaire et de directeur, c'est bien cela?

Mme Anne Marie Smart: Jusqu'au personnel de première ligne, jusqu'aux directeurs. L'objectif est de briser les préjugés.

M. Francis Drouin: Comment mesurez-vous les résultats?

Mme Anne Marie Smart: Nous avons différentes façons de le faire. Le sondage est un outil de premier plan. Je fais un grand sondage à l'échelle de l'organisation. Nous avons commencé à faire ces sondages sur une base annuelle afin de pouvoir faire le suivi de ce genre de choses lorsque nous les repérons. En 2014, nous avons constaté certains problèmes. Les administrateurs généraux ont mis en place des plans d'action, mais la seule façon de voir si ces plans fonctionnent, c'est d'en faire le suivi sur une base annuelle. Je sais aussi que certains ministères font eux-mêmes leurs propres suivis auprès des employés, que ce soit grâce à ce qu'ils appellent des postsondages... Il y a maintes façons de le faire, mais l'objectif global reste toujours de se doter d'une culture de travail saine, axée sur le respect.

M. Francis Drouin: J'aurais aimé avoir votre opinion à ce sujet. Le Comité nous a appris que la protection de l'identité était effectivement une chose importante, sauf qu'Ottawa est une petite ville. À Ottawa, au sein du gouvernement fédéral, une fois qu'un problème a été signalé, il est relativement facile de savoir qui travaille sur quel projet.

Mme Anne Marie Smart: C'est exact.

M. Francis Drouin: Je trouve qu'il est difficile pour les fonctionnaires de veiller à ce que leur identité soit protégée une fois qu'ils décident de s'engager sur cette voie par l'intermédiaire de la loi sur la divulgation publique. La possibilité d'accorder une priorité d'embauche aux fonctionnaires divulgateurs a été mentionnée. La priorité d'embauche serait conditionnelle à la tenue d'une enquête, mais cela permettrait au divulgateur d'être muté dans une autre organisation pour peu qu'il y ait un poste à pourvoir, bien entendu.

Est-ce que c'est quelque chose que vous seriez prête à promouvoir?

Mme Anne Marie Smart: C'est tout à fait dans les cordes d'un administrateur général de faire quelque chose comme cela. Ce sont eux qui sont chargés des ressources humaines et de la gestion des personnes au sein des ministères, alors ils pourraient le faire.

J'ai pris votre question dans l'autre sens. Le fait qu'Ottawa est, de bien des façons, une si petite ville, et que les gens sont au courant de ce sur quoi les autres travaillent sont autant de raisons de veiller à protéger l'identité des gens et de s'assurer que tout est fait dans le respect de la confidentialité. Cela explique aussi l'existence d'une loi comme la Loi sur la protection des renseignements personnels.

M. Francis Drouin: C'est fait. Nous disons que c'est fait. Bien entendu, leur identité ne sera pas révélée...

Mme Anne Marie Smart: D'accord.

M. Francis Drouin: ... mais c'est très facile... On n'a qu'à regarder l'approvisionnement; il est possible de voir qui travaille sur quel projet. Si des actes répréhensibles sont signalés pour un projet donné, il est passablement facile de trouver l'équipe affectée à ce projet. Et puis, les employés parlent entre eux.

Mme Anne Marie Smart: Chaque cas est différent. Si tel employé se sent mal à l'aise, il s'adressera probablement à son service des ressources humaines, à son agent supérieur des divulgations, lequel s'adressera à l'administrateur général. Comme je l'ai dit, l'administrateur général a tous les pouvoirs voulus pour faire des mutations, donner des congés... Dans ces cas-là, les administrateurs disposent d'une foule de moyens.

Le président: Monsieur McCauley, vous avez cinq minutes.

M. Kelly McCauley: Merci beaucoup.

Chaque ministère a sa propre petite armée pour protéger les lanceurs d'alerte. Or, on semble nous dire que cette façon de faire est plutôt inefficace. L'un des problèmes, c'est que les gens ont peur de faire ces divulgations au sein de leur propre ministère. L'une des propositions est de faire en sorte que les personnes qui reçoivent ces divulgations au sein des ministères soient indépendantes de l'organisation et qu'elles se rapportent séparément à un enquêteur en chef.

Que pensez-vous de cette proposition?

Mme Anne Marie Smart: Vous ne dites pas de les supprimer, mais tout simplement de faire en sorte qu'elles se rapportent à d'autres entités?

M. Kelly McCauley: Non, enfin, oui, parce que le mot qui court — c'est quelque chose qui a été dit ici aussi —, c'est que le système est conçu pour protéger les ministères, pour protéger les cadres.

Mme Anne Marie Smart: Je vois.

M. Kelly McCauley: C'est quelque chose que des témoins nous ont dit. C'est quelque chose que des experts nous ont dit. Nous l'avons entendu dire — j'ai un autre mot pour les désigner — des victimes du système. Là où la loi est évoquée, on fait sortir la cavalerie et on protège la bureaucratie; il faut protéger le système à tout prix.

Mme Anne Marie Smart: Cela peut vous sembler « bureaucratique », mais c'est vrai. Cela donnera lieu à des confrontations entre les administrateurs généraux qui sont chargés des gens dans le ministère. Alors, le fait d'avoir quelqu'un sur place, mais qui se rapporterait ailleurs...

M. Kelly McCauley: Oui, et c'est une partie du problème. Que pensez-vous de l'idée de confier la protection de ces employés à des entités indépendantes à l'intérieur des ministères, entités qui se rapporteraient à un enquêteur indépendant?

Mme Anne Marie Smart: Comme je l'ai dit, cela créerait des confrontations au sujet des pouvoirs des administrateurs généraux en ce qui a trait à la gestion des personnes par rapport à...

M. Kelly McCauley: Je crois que vous venez de répondre à ma question au sujet de la façon de procéder, car il semble que le système est réglé pour permettre de protéger les sous-ministres plutôt que le personnel...

Mme Anne Marie Smart: Eh bien, c'est aux sous-ministres de gérer...

• (1705)

M. Kelly McCauley: ... une confrontation servira à protéger...

Mme Anne Marie Smart: ... ils gèrent les ministères.

M. Kelly McCauley: Je pense que, lorsqu'il s'agit de divulgateurs, le devoir des administrateurs est de protéger les employés et les contribuables.

Permettez-moi de revenir brièvement sur l'article 10. Qui est chargé de vérifier si les administrateurs généraux se sont acquittés de leurs obligations? J'essaie de comprendre les directives qu'ils reçoivent du Conseil du Trésor au sujet des procédures et des normes qui visent à assurer que tous les fonctionnaires seront traités sur un pied d'égalité. Puis, toujours au sujet du code de conduite, je sais que la loi stipule qu'il doit être compatible avec celui du Conseil du Trésor. Qui est chargé de vérifier si les codes de conduites de cette pléthore de ministères sont tous compatibles avec celui du Conseil du Trésor, et qui donne des directives à ces ministères pour s'assurer qu'ils se conforment à cela?

Mme Anne Marie Smart: C'est nous — le Conseil du Trésor — qui faisons cela.

M. Kelly McCauley: Comment le faites-vous? Donnez-moi quelques exemples de ce que vous faites à cette fin.

Mme Anne Marie Smart: Je vais vous en donner deux.

Ils doivent nous soumettre chaque année des rapports sur leurs statistiques, alors ils ne peuvent rien nous cacher à ce sujet.

M. Kelly McCauley: À partir des statistiques rapportées, comment faites-vous pour vous assurer que les fonctionnaires sont traités sur un pied d'égalité dans tous les ministères et qu'ils reçoivent la même protection partout? On dirait que la responsabilité a été déplacée pour forcer les administrateurs généraux à se doter de leur propre plan. On a l'impression que le Conseil du Trésor se défile de ses responsabilités et qu'il ne fait pas de suivi.

Mme Anne Marie Smart: Je ne voulais pas vous donner cette impression. Nous ne leur donnons pas des directives, mais une direction au sujet de ce que le plan devrait contenir.

M. Kelly McCauley: Qui vérifie si c'est bien ce qu'ils font?

Mme Anne Marie Smart: C'est nous. S'ils n'ont pas...

M. Kelly McCauley: Faites-vous un audit, ou attendez-vous simplement qu'ils vous disent que c'est ce qu'ils font?

Mme Anne Marie Smart: Non, nous faisons un suivi et nous nous assurons que c'est bien ce qui se passe. Je ne crois pas que nous avons fait un audit en tant que tel.

M. Kelly McCauley: D'accord.

Mme Anne Marie Smart: Si un ministère essaie de cacher quelque chose — je ne dis pas que c'est ce qu'ils font — et que quelque chose est vraiment hors-norme, nous le verrons dans le sondage annuel. Il est possible de figurer...

M. Kelly McCauley: Croyez-vous qu'un seul sondage par année soit suffisant pour assurer un suivi?

Mme Anne Marie Smart: Nous sommes assidus. Si on nous envoie des documents qui se tiennent, c'est un bon signe. Si on ne nous envoie rien ou que le sondage révèle la présence d'un problème, nous faisons un suivi et nous demandons à voir le plan d'action qui sera mis en place.

M. Kelly McCauley: À la lumière de tout ce que nous avons vu et entendu au cours des deux derniers mois, croyez-vous que ce que nous faisons présentement est adéquat?

Mme Anne Marie Smart: Vous voulez dire, en qui concerne la divulgation d'actes répréhensibles?

M. Kelly McCauley: Je veux parler de cet exercice de suivi qui vise à assurer que nos fonctionnaires sont protégés et que les personnes qui s'occupent de cela sont protégées conformément à ce que prévoit la loi. Nous avons vraiment l'impression que...

Je vais m'en prendre à Santé Canada. Il y a environ sept ans, deux cas nous ont été présentés. La question consistait à établir si notre système était à ce point mauvais ou si ces gens n'avaient absolument rien à se reprocher. Puis, la question a été plus ou moins balayée du revers de la main: « ah, qui s'en soucie? » C'est peut-être un peu sévère de dire cela, mais on dirait qu'il y a cette loi et cette série d'obligations, mais pas de suivi.

Le président: Malheureusement, monsieur McCauley, nous allons devoir garder cela en tant qu'affirmation plutôt que comme question ouverte, car il ne nous reste que cinq minutes, et que ces cinq minutes seront pour Mme Ratansi.

Mme Yasmin Ratansi (Don Valley-Est, Lib.): Merci beaucoup de votre présence.

J'ai trouvé votre déclaration liminaire très intéressante, notamment lorsque vous avez dit que la loi est une composante importante du cadre d'intégrité du gouvernement du Canada, et que l'intégrité est la pierre angulaire de la bonne gouvernance et de la démocratie.

Du point de vue du processus, les réponses que vous avez données aux questions qu'on vous a posées nous indiquent que des mécanismes sont en place. Cependant, les témoignages que nous avons reçus de l'ensemble des intervenants qui sont passés ici — et cela comprend des experts et des lanceurs d'alerte — nous indiquent que le processus n'est pas aussi solide qu'il le devrait. En tant que dirigeante principale des ressources humaines, est-ce vous qui signez les contrats de tous les sous-ministres ou est-ce que cette fonction est déléguée à quelqu'un d'autre?

Mme Anne Marie Smart: Ce n'est pas moi qui les signe. C'est le greffier du Conseil privé.

Mme Yasmin Ratansi: Avez-vous un mot à dire au sujet de leur travail? Comment choisit-on les sous-ministres, les sous-ministres adjoints et autres administrateurs généraux?

Mme Anne Marie Smart: S'ils ont emprunté la voie de la fonction publique, il y a un système passablement rigoureux de gestion du rendement auquel tout le monde doit se plier. C'est vrai pour tous les cadres et tous les employés de la fonction publique. Par exemple, notre politique oblige les cadres à adhérer à des ententes de rendement.

Mme Yasmin Ratansi: Alors, qui fait la vérification de ces ententes de rendement?

Là où j'essaie d'en venir, c'est que nous avons entendu dire que la bureaucratie — et je pense aux lanceurs d'alerte —, que la culture bureaucratique protège les transgresseurs et que, la plupart du temps, ces transgresseurs semblent faire partie de la haute direction. Or, je crois vous avoir entendu dire que vous vouliez protéger les transgresseurs en raison du nombre élevé de fausses accusations. Alors, combien d'accusations fausses avez-vous eues?

• (1710)

Mme Anne Marie Smart: Je ne...

Mme Yasmin Ratansi: C'est là où les choses se corsent: on ne sait pas qui a tort et qui a raison, mais un grand nombre de témoins nous ont dit que la loi est mauvaise. Nous aimerions donc l'améliorer et améliorer le processus en place.

J'ai un scénario dont j'aimerais vous faire part. Disons qu'en tant que dirigeante principale des ressources humaines, vous êtes appelée à embaucher le directeur général d'une organisation. Le directeur en question n'a pas de titre de comptable, mais il est tenu d'approuver des états financiers. Disons maintenant que cette personne ne comprend pas la subtilité de ces états financiers et qu'elle s'adresse à l'agent financier qui est deux échelons plus bas parce qu'il a probablement les qualifications voulues. Bien sûr, dans le privé, l'agent financier perdrait son titre s'il approuvait des états financiers qui ne tiennent pas la route. Dans cette optique, comment l'agent financier peut-il se protéger si le directeur général lui dit « signe ou tu es congédié »? J'aimerais aussi que vous me disiez comment cet agent financier s'adresserait à vous.

Il est ici question de milliards de dollars. Si vous ne comprenez pas la complexité des rouages financiers de l'État et que vous les approuvez, et que vous vous en remettez pour ce faire à quelqu'un d'un autre échelon, en quoi cela est-il intègre? Qu'en est-il de la bonne gouvernance?

Mme Anne Marie Smart: Pour rectifier les faits, tous les sous-ministres sont nommés par le premier ministre sur recommandation du greffier. Cela ne relève pas de la dirigeante principale des ressources humaines.

Mme Yasmin Ratansi: Parlons des chefs de la direction.

Mme Anne Marie Smart: Les sous-ministres sont les chefs de la direction des ministères; ils sont donc également en quelque sorte les administrateurs des comptes. Ils sont épaulés par des dirigeants principaux des finances dans pratiquement tous les cas.

Je ne suis pas spécialiste en la matière; je ne suis pas la contrôleur générale, mais il y a un processus de diligence raisonnable entre les organismes centraux et les ministères, indépendamment des sommes concernées. Tout ce qui est approuvé doit être vérifié et certifié.

Je ne sais pas si vous avez un cas précis en tête.

Mme Yasmin Ratansi: Non, pas du tout. Je pense à l'argent, et je veux savoir qui s'en occupe. Si le contrôleur général passe tout cela en revue, cela me va.

Les fonctionnaires divulgateurs qui lancent l'alarme ont un comportement conforme à l'éthique, mais ils sont punis. J'aimerais avoir votre opinion à ce sujet. Si ce n'est pas possible de le faire maintenant, vous pouvez nous envoyer votre réponse plus tard.

Mme Anne Marie Smart: D'accord.

Le président: Chers collègues, j'ai l'impression que la sonnerie se fait entendre.

Mme Yasmin Ratansi: Quel est le sujet du vote?

Le président: Je ne le sais pas.

Nous proposons de mettre un terme aux délibérations. Nous avons terminé avec nos témoins, mais nous avons un autre témoin, Mme Therrien, qui a patiemment attendu son tour pratiquement toute la journée. Nous avons besoin du consentement unanime du Comité pour même prendre 10 ou 15 minutes...

Mme Yasmin Ratansi: D'accord.

Le président: Ou nous pourrions suspendre la séance et la reprendre après les votes.

Mme Yasmin Ratansi: Pouvons-nous lui accorder maintenant 10 ou 15 minutes?

Le président: Certainement.

Un député: Faisons-le.

Le président: Si nous en avons le temps, je ne vois pas d'objection à le faire maintenant, chers collègues.

Madame Smart, monsieur Trottier, nous vous libérons. Merci beaucoup. Nous vous sommes reconnaissants de votre participation.

Madame Therrien, je vous souhaite la bienvenue.

Chers collègues, j'ai une petite question d'ordre administrative, parce que nous avons une situation unique. M. Yazbeck est l'avocat de Mme Therrien et est ici pour la conseiller. Pour ce faire, nous avons besoin de l'autorisation du Comité.

Cela vous pose-t-il problème? Non?

Monsieur Yazbeck, bienvenue.

• (1715)

M. David Yazbeck (associé, Raven, Cameron, Ballantyne, & Yazbeck s.r.l.): Merci.

Le président: Madame Therrien, étant donné que les votes débiteront dans environ 25 minutes, nous avons peut-être tout au plus 15 minutes. Deux choix s'offrent à nous. Nous pouvons vous laisser faire votre exposé, et nous aurons peut-être le temps de faire une série de questions — même pas une série; je dirais plutôt une ou deux questions — avant d'aller voter et de revenir au Comité.

Voici ma question. Accepteriez-vous de rester plus longtemps avec nous cet après-midi? L'aller-retour entre la Chambre et le Comité prend probablement environ 20 minutes, et les votes prennent de 10 à 15 minutes. Cela vous obligerait donc à rester environ une demi-heure de plus.

Mme Sylvie Therrien (à titre personnel): Cela me va, mais je ne sais pas si tous les membres du Comité veulent rester. Ont-ils le choix?

Le président: Nous formons un excellent comité, et je crois que ses membres souhaitent vraiment entendre votre témoignage.

Chers collègues, voici ce que je propose pour éviter d'avoir une série de questions fragmentée. Nous pourrions entendre l'exposé de Mme Therrien, puis aller voter et revenir au Comité.

Madame Therrien, je crois comprendre que vous avez un très court exposé, parce que vous voulez avoir le temps de répondre à nos questions, mais vous avez amplement le temps d'approfondir certains éléments, si vous le souhaitez.

Il nous reste maintenant 25 minutes. Je vous laisse donc faire votre exposé, puis nous évaluerons si nous avons le temps de poser au moins une ou deux questions.

Mme Sylvie Therrien: Mon exposé est court.

Le président: D'accord.

Mme Sylvie Therrien: Je tiens à vous remercier de me donner l'occasion de prendre la parole devant le Comité.

Le président: Sentez-vous tout à fait libre de vous exprimer dans la langue de votre choix.

[Français]

Mme Sylvie Therrien: J'ai tout préparé en anglais, mais je peux tout aussi bien parler en anglais qu'en français.

Je veux simplement parler de mon expérience de lanceuse d'alerte. Cela a été très difficile.

On parlait des différentes façons de procéder quand on veut faire une divulgation. Au départ, je suis allée à l'interne: je me suis adressée à mes supérieurs dans la hiérarchie. Cela n'a pas fonctionné du tout, ils n'ont trouvé aucun problème. Ils m'ont même menacée. Ils m'ont dit que si jamais je faisais encore des allégations non fondées, cela ne marcherait pas. Vous parliez de la possibilité qu'une personne indépendante fasse des enquêtes. Ce serait beaucoup mieux, parce qu'à l'interne, les gens se protègent. Ce sont tous des collègues et ils se protègent. Il y a donc eu une sorte de camouflage. On m'a dit qu'il n'y avait aucun problème.

Par la suite, j'ai beaucoup souffert de représailles dans mon milieu de travail. J'ai été ostracisée, personne ne voulait me parler. On a aussi commencé à remettre en question ma façon de travailler. Rien de ce que je faisais n'était correct. Si je prenais une pause de cinq minutes comme tout le monde, on disait que j'avais pris 10 minutes. J'étais vraiment talonnée, tous mes gestes étaient scrutés à la loupe et mis en doute. Cela a été vraiment très difficile.

En ce qui concerne les processus à l'interne, la question de l'anonymat est importante, parce que, finalement, les gens qui commettent les actes répréhensibles sont souvent ceux qui sont en situation de pouvoir. Ce sont souvent des fonctionnaires haut placés. Alors, si on se trouve au-dessous de ces gens, on souffre beaucoup. On passe dans le tordeur, comme on dit. Enfin, cela a été mon expérience.

Après cela, je me suis adressée au syndicat, qui m'a dit que la seule façon de procéder était de déposer des griefs.

Savez-vous que ce sont les quotas à l'assurance-emploi que j'ai dénoncés?

• (1720)

M. Ramez Ayoub: Oui, oui.

Mme Sylvie Therrien: D'accord. Alors, je n'ai pas besoin de revenir là-dessus.

On m'a donc dit de passer par le processus des griefs, qu'il n'y avait pas d'autre façon de procéder. C'est ce que j'ai fait. Heureusement que j'avais M^e Yazbeck pour m'aider, car cela a été l'horreur. Il y a eu deux années d'audiences et tout le reste. Finalement, cela a été vraiment très difficile. J'ai été grandement affectée psychologiquement, à force d'entendre dire des horreurs à mon sujet. L'employeur a beaucoup de moyens, n'est-ce pas? Il a beaucoup de nos moyens. Il a beaucoup d'avocats et une panoplie de gens dont le but est de nous trouver toutes sortes de défauts, de nous détruire et de détruire notre réputation; c'est ce qu'il fait.

Lors de l'audience avec l'arbitre de grief, c'était effrayant. Cela a duré deux ans. Il a conclu que, comme cela ne relevait pas de sa compétence, il ne voulait pas prendre de décision.

Je me suis aussi adressée au Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada. Au départ, on m'a dit que l'organisme était là pour protéger les dénonciateurs. Or, le processus était très compliqué. Je devais remplir des formulaires. Tout était tellement complexe.

Au départ, les gens ne savaient pas trop de quoi il s'agissait. Je ne savais pas qu'il y avait un commissaire à l'intégrité. Quand j'ai finalement fait une plainte, on m'a dit que je n'étais pas dans les délais prévus pour ce qui est du nombre de semaines.

Heureusement, M^e Yazbeck était là. Grâce à ses connaissances, il a soumis à nouveau ma demande au commissaire à l'intégrité et ma plainte a alors été acceptée.

Finalement, on a décidé que le fait que j'aie perdu mon emploi et ma cote de sécurité et que j'aie été suspendue sans solde ne correspondait pas à des représailles. C'était pourtant l'élément important que je voulais faire valoir, c'est-à-dire que le gouvernement, en guise de représailles, m'avait mise à la porte pour me faire taire. Finalement, il se servait de mon exemple pour dissuader d'autres lanceurs d'alerte qui auraient voulu parler. J'étais un bon exemple de ce qu'il ne fallait pas faire.

J'en ai déjà dit pas mal. Je ne sais pas si je devrais continuer.

Maintenant, je suis en suspens, assise entre deux chaises. D'un côté, l'arbitre ne veut pas prendre de décision parce que cela ne relève supposément pas de sa compétence; de l'autre, il y a M. Friday, qui attend que l'arbitre prenne sa décision. On se demande quasiment s'ils ne se sont pas parlé pour faire tomber mon dossier dans les mailles du filet et s'assurer que mon cas ne sera pas traité. L'un attend que l'autre prenne une décision, et finalement rien ne se passe.

D'une part, je demande à ce comité de revoir la Loi et les politiques, afin de bien protéger les lanceurs d'alerte. Il faut faire en sorte que ce soit centré sur le lanceur d'alerte. Il est très important de protéger le lanceur d'alerte, et non de protéger ceux qui sont déjà au pouvoir.

• (1725)

D'autre part, je me demande s'il est possible que votre comité, d'une quelconque façon, dise à M. Friday qu'il n'a pas le choix, qu'il doit envoyer mon dossier au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs, étant donné que la situation est ridicule et qu'il n'y a plus à attendre. Ainsi, votre action affirmerait très clairement que vous défendez les lanceurs d'alerte. Votre comité montrerait qu'il est très sérieux à cet égard. Cela démontrerait que votre comité ne fait pas que parler, recevoir des mémoires et produire des rapports. Ce serait un geste qui en dirait long.

Il faudrait ensuite revoir la Loi. Ce n'est pas seulement pour moi. En fait, il est vrai que cela m'aiderait, car les conséquences personnelles ont été immenses dans mon cas: je ne suis plus apte à

l'emploi, je n'ai plus d'argent, je suis endettée. Cela m'aiderait, mais ce serait aussi pour...

[Traduction]

Le président: Madame Therrien, je vais devoir vous arrêter là. Nous irons voter, et nous serons probablement de retour dans 30 ou 35 minutes.

Je suis certain qu'à notre retour nous aurons de nombreuses questions pour vous.

[Français]

Mme Sylvie Therrien: D'accord.

[Traduction]

Le président: Nous reviendrons aussi vite que possible.

• (1725)

_____ (Pause) _____

• (1805)

Le président: La séance reprend.

Je remercie nos témoins de leur patience.

Chers collègues, M. Yazbeck est considéré comme un témoin. Si jamais vous avez des questions, vous pouvez lui en poser.

Madame Therrien, je vous remercie de votre exposé.

Chers collègues, je crois que nous commencerons par une série de questions de sept minutes. Si vous avez encore des questions après coup, nous pourrions en faire une autre, mais commençons par sept minutes chacun. Nous verrons par la suite.

Monsieur Drouin, vous avez la parole en premier. Vous avez sept minutes.

[Français]

M. Francis Drouin: Merci, monsieur le président.

Madame Therrien, je vous remercie beaucoup d'être ici aujourd'hui. Votre témoignage apporte un éclairage certain.

J'aimerais revenir sur votre expérience, si vous le voulez bien.

Quand vous avez découvert le dossier des quotas et tout ce qui l'entourait, quand vous avez pris la décision de dénoncer cela, quel a été le processus? Avez-vous tout de suite senti une forme de rabaissement de la part de votre employeur ou de votre supérieur?

Mme Sylvie Therrien: C'est vers la fin de l'année financière que je me suis aperçue qu'il y avait des quotas. Nous recevions tous les mois des fiches de rendement par l'intermédiaire desquelles on nous félicitait, par exemple, d'avoir fait économiser 370 000 \$ à l'assurance-emploi et on nous indiquait qu'il fallait faire d'autres efforts. Cela provenait d'un très haut dirigeant quelque part à Edmonton, un très haut fonctionnaire responsable de tout. Il nous envoyait des fiches de rendement sur lesquelles il nous félicitait pour notre beau travail, puisque nous avions fait économiser un certain montant d'argent au gouvernement, et il nous indiquait que nous devions augmenter à 500 000 \$ les économies réalisées au compte de l'assurance-emploi. Ces fiches de rendement indiquaient clairement les attentes envers nous. Chaque enquêteur devait réaliser des économies de 40 000 \$ par mois, ou 485 000 \$ par année. C'était vraiment clair.

Comme c'était la fin de l'année financière et qu'on voulait économiser vraiment beaucoup d'argent rapidement avant que l'année financière ne se termine, nous recevions toutes les semaines des courriels nous rappelant de cerner les cas où il y avait des pénalités ou des infractions. Évidemment, de l'argent était économisé quand il y avait des pénalités ou des infractions. On nous écrivait que si nous en trouvions, il fallait envoyer cela le plus tôt possible afin que ce soit comptabilisé avant la fin de l'année financière. C'était la course à l'épargne. Cela n'avait plus rien d'un service que nous offrions aux Canadiens qui demandaient de l'assurance-emploi. Il n'était plus question de nous assurer qu'ils répondaient aux critères, mais plutôt de déterminer s'ils essayaient de frauder le système. La principale préoccupation était de déterminer combien d'argent nous pouvions faire économiser au gouvernement.

M. Francis Drouin: Quand vous avez pris la décision de dénoncer cette situation que vous ne trouviez pas correcte, avez-vous présenté cela à votre supérieur ou vous êtes-vous informée sur le fonctionnement des processus à l'interne?

Mme Sylvie Therrien: En fait, nous en discutons entre collègues. J'en discutais aussi avec mon chef d'équipe. Dans certains cas, le matin, on ne me disait pas bonjour, mais on m'accueillait plutôt de la façon suivante:

[Traduction]

« Eh, Sylvie, lui avez-vous finalement imposé une pénalité? »

[Français]

En réalité, il n'y avait pas de pénalité à imposer dans ce cas. Voilà ce que je recevais en guise de bonjour.

À un moment donné, le chef d'équipe m'a dit qu'il fallait que je refuse d'accorder des prestations à une personne qui faisait une demande, sous prétexte qu'elle n'avait pas vraiment fait de recherche d'emploi conformément aux critères établis. Il s'agissait d'un Autochtone qui vivait dans un village éloigné où il n'y avait qu'un seul magasin. Il travaillait dans l'industrie de la pêche. Comme il s'agit d'un travail saisonnier, il n'avait plus de travail.

Finalement, nous parlions de certains cas au bureau. Pendant ces conversations, les gens autour de moi voyaient bien que je n'étais pas en faveur d'un tel traitement de ces cas, comprenez-vous? C'est de cette façon que les choses se présentaient. Dans le cadre de notre travail au quotidien, c'était au cas par cas. Alors que je jugeais qu'une personne avait droit à des prestations d'assurance-emploi et que je devais les lui accorder, on me disait de ne pas le faire.

• (1810)

M. Francis Drouin: J'imagine que vous aviez des amis dans votre lieu de travail. Que ressentaient-ils face à cette situation?

Mme Sylvie Therrien: Je n'avais pas beaucoup d'amis, vu la façon dont j'étais perçue. Il était clair que mon chef d'équipe et mon gestionnaire ne m'aimaient pas beaucoup. Les gens ont peur de s'associer à celle ou celui qui lance l'alerte.

Un jour que je prenais un café avec un de mes collègues, celui-ci m'a dit qu'il refusait vraiment de voir les chômeurs comme des criminels.

M. Francis Drouin: Depuis combien de temps occupiez-vous votre poste?

Mme Sylvie Therrien: Cela faisait quelques mois seulement.

M. Francis Drouin: Avant d'occuper ce poste, travailliez-vous dans un autre domaine?

Mme Sylvie Therrien: Oui, je travaillais dans le domaine des programmes, c'est-à-dire les subventions aux organismes commu-

nautaires et sociaux visant à les aider à offrir des services aux gens dans le besoin. Le gouvernement Harper, qui était alors au pouvoir, a décidé de sabrer dans ces programmes. On nous a donc envoyés jouer le rôle de policiers à l'assurance-emploi.

M. Francis Drouin: Vous sentiez vraiment qu'on faisait pression sur vous pour que vous réduisiez sans cesse les prestations versées, c'est bien cela?

Mme Sylvie Therrien: Oui, absolument. Il fallait faire de belles économies.

M. Francis Drouin: Après cela, une fois...

[Traduction]

Le président: Francis, il vous reste 20 secondes.

[Français]

M. Francis Drouin: Dans ce cas, ce n'est pas la peine de continuer. Je vais céder la place à mon collègue.

Merci beaucoup, madame.

[Traduction]

Le président: Monsieur McCauley, vous avez sept minutes.

M. Kelly McCauley: Merci d'avoir fait preuve de patience à notre endroit pendant que nous prenons nos jambes à notre cou pour aller voter.

J'ai été président d'un conseil arbitral de l'assurance-emploi durant quelques années. Lorsque vous parlez d'économies, parlez-vous de trop-payés ou d'économies liées à la fraude ou...? Je crois vous avoir entendu parler de 400 000 ou de 500 000 \$ par année. Qu'entendez-vous par « économies »? Cela ne concerne pas les demandes rejetées; cela découle des décisions, des trop-payés, etc. Pouvez-vous m'expliquer exactement ce que vous entendez par cela?

Mme Sylvie Therrien: Il s'agit des deux. C'est le rejet des demandes de prestations. C'est l'arrêt des prestations...

M. Kelly McCauley: Puis-je vous interrompre?

Lorsque vous parlez du rejet d'une demande, si une demande est rejetée parce que... Aux fins de la discussion, à Edmonton, il fallait 599 heures. Si le demandeur a travaillé 580 heures et qu'il n'est donc pas admissible à l'assurance-emploi, ce n'est pas une économie. Comment les responsables essaient-ils de définir ces « économies » dans le cas d'une personne qui n'est pas admissible à des prestations en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi?

Je comprends que des économies sont réalisées lorsque vous récupérez des sommes auprès de prestataires qui ont reçu des trop-payés ou qui ont déménagé aux États-Unis. Il y a toujours des mécanismes pour récupérer l'argent. J'essaie seulement de comprendre comment les responsables peuvent chiffrer en dollars ces économies. Cela ne peut pas concerner les demandes rejetées, parce que les économies se chiffrent à des centaines de millions de dollars.

Mme Sylvie Therrien: Elles étaient élevées. Je ne me souviens plus des chiffres.

M. Kelly McCauley: J'essaie seulement de comprendre ce qu'ils considéraient comme des économies.

Mme Sylvie Therrien: Oui. Ils incluaient les demandes qui étaient rejetées. Par exemple, si une demande de prestations de 4 000 \$ était approuvée, le prestataire recevrait 4 000 \$. Il s'agissait d'une économie de 4 000 \$, étant donné que nous avions rejeté sa demande et que nous lui avions imposé une pénalité.

M. Kelly McCauley: Vous êtes-vous déjà fait dire de ne pas respecter la Loi sur l'assurance-emploi lorsque vous rejetez des demandes?

Mme Sylvie Therrien: Je ne me suis jamais fait clairement dire de ne pas respecter la Loi sur l'assurance-emploi.

M. Kelly McCauley: Vos supérieurs ont-ils déjà sous-entendu que vous pouviez ne pas respecter la Loi ou autre chose du genre?

Mme Sylvie Therrien: Oui. Ils ont laissé entendre que nous devrions trouver des manières de... « Oh, il ne s'est pas présenté à son rendez-vous pour son travail, et... »

M. Kelly McCauley: Voici pourquoi je vous pose cette question. La Loi sur l'assurance-emploi est très claire. Elle prévoit des limites et des règles on ne peut plus claires. Je répète que je parle des fonctionnaires divulgateurs, et j'essaie de voir si des gens au sein du ministère vous ont dit en gros de contrevenir à la Loi ou d'en faire fi, au besoin. Vous affirmez qu'ils l'ont fait.

• (1815)

Mme Sylvie Therrien: Ils l'ont fait, parce qu'ils vous encouragent énormément à adopter une attitude intimidante lorsque vous posez vos questions. Il est facile de trouver quelque chose qui cloche lorsque vous intimidez les gens et leur poser des questions.

M. Kelly McCauley: Ces quotas vous ont-ils déjà été présentés par écrit dans le cadre d'une évaluation de rendement...?

Mme Sylvie Therrien: Oh, oui.

M. Kelly McCauley: Cela s'appliquerait donc à tout le monde.

Mme Sylvie Therrien: Oui.

M. Kelly McCauley: Lorsqu'on vous a présenté ce principe, qu'en pensiez-vous et qu'avez-vous fait ensuite? Avez-vous consulté votre syndicat pour avoir de l'information sur les fonctionnaires divulgateurs et ce que vous deviez faire? Avez-vous fait des recherches en ligne? Est-ce acceptable ou pas? Lorsque vous avez réalisé que c'était inacceptable, qu'avez-vous fait ensuite?

Mme Sylvie Therrien: Lorsque j'ai compris que c'était inacceptable, il était surtout question de certains dossiers dont nous parlions entre collègues au bureau. Nous disions que la demande de cette personne aurait dû être approuvée. Il n'était pas question des quotas ou des 400 000 \$ et du reste...

M. Kelly McCauley: C'est très troublant, parce que les commissaires de l'assurance-emploi, à l'époque où j'étais président d'un conseil arbitral de l'assurance-emploi, avaient beaucoup de latitude pour approuver ou rejeter une demande, et c'est la raison pour laquelle le gouvernement et le demandeur peuvent interjeter appel de la décision. Cependant, vous aviez l'impression que ce n'était plus le cas et que vos supérieurs vous poussaient dans l'autre direction.

Le syndicat vous a-t-il expliqué pourquoi il ne vous a pas plutôt conseillé de regarder du côté des fonctionnaires divulgateurs plutôt que de déposer un grief?

Mme Sylvie Therrien: Non. Je ne le sais pas. Le syndicat a dit que je devais suivre la procédure de règlement des griefs et qu'à la fin j'irais devant la Commission...

M. Kelly McCauley: Vous iriez en arbitrage.

À qui avez-vous parlé au sein du ministère?

Mme Sylvie Therrien: J'ai parlé avec mon chef d'équipe, soit mon gestionnaire au Centre Harbour.

M. Kelly McCauley: Lui avez-vous expliqué que c'était inacceptable et qu'il fallait rectifier le tir et lui avez-vous demandé pourquoi vous faisiez cela?

J'essaie de comprendre ce que vos supérieurs vous disaient.

Mme Sylvie Therrien: Ils m'ont dit que j'étais trop sensible pour faire ce travail.

M. Kelly McCauley: Vous ont-ils proposé d'autres moyens de régler la question?

Mme Sylvie Therrien: Non. Ils ne m'ont pas donné d'autres solutions. Ils m'ont seulement dit que ce n'était pas un travail pour moi, parce que j'étais trop sensible pour faire ce type de travail. J'étais habituée à donner de l'argent aux gens. Dans ce travail, nous enlevons de l'argent aux gens; c'est ce que mon gestionnaire m'a dit.

M. Kelly McCauley: Les repréailles et le harcèlement ont-ils commencé immédiatement après avoir soulevé ce problème?

Mme Sylvie Therrien: Oui.

M. Kelly McCauley: Leur avez-vous demandé pourquoi ils agissaient ainsi ou la situation était-elle tout simplement hors de contrôle?

Mme Sylvie Therrien: Ce n'était pas hors de contrôle. Ils m'ont changé de service.

M. Kelly McCauley: Voici ce que j'aimerais savoir. Il arrive très souvent qu'un employé ait des examens de rendement impeccables et que tout d'un coup il y ait un problème et que tout se mette à dégringoler. Était-ce votre cas? Tout allait-il parfaitement ou relativement bien jusqu'à ce que vous souleviez la question?

Mme Sylvie Therrien: C'était le cas jusqu'à ce que je soulève la question. Ils ont ensuite décidé de m'envoyer dans un autre service parce que j'ai mentionné ne plus être à l'aise à travailler dans ce milieu de travail.

Ils m'ont donc mutée ailleurs, et c'était encore pire.

M. Kelly McCauley: Cette mutation dans un autre service était-elle une rétrogradation ou une mutation latérale?

Mme Sylvie Therrien: Non. C'était une mutation latérale.

Le président: Monsieur Weir, vous avez la parole.

M. Erin Weir: Merci, madame Therrien, de votre témoignage devant le Comité et aussi de votre service à titre de fonctionnaire divulgatrice.

L'une de mes priorités depuis que j'ai été élu a été de réclamer un meilleur accès aux prestations d'assurance-emploi et une plus longue durée des prestations pour les travailleurs mis à pied à Regina. J'attache donc une grande importance au travail que vous avez fait pour exposer les tentatives du gouvernement fédéral de priver des contribuables de leurs prestations.

Je vous suis aussi reconnaissant d'avoir accepté de témoigner devant le Comité ce matin, et j'ai évidemment posé une question au commissaire à l'intégrité du secteur public concernant la décision relativement critique de la Cour d'appel fédérale dans votre dossier.

Vous avez entendu sa réponse à ma question, et je me demande si M. Yazbeck ou vous aimeriez ajouter quelque chose.

• (1820)

Mme Sylvie Therrien: De mon point de vue, cet homme semble éviter d'aider les autres. Il a même dit à un moment donné être neutre. Moi qui pensais que son rôle était de protéger les fonctionnaires divulgateurs et non d'être neutre. Je n'ai pas l'impression qu'il le fait; c'est en fait le contraire.

Il essaie de me laisser dans l'incertitude.

M. Erin Weir: En ce qui concerne cette incertitude, je crois comprendre que la Commission des relations de travail n'a pas encore statué si elle a l'autorité d'entendre...

Mme Sylvie Therrien: C'est exact.

M. Erin Weir: ... votre cas, et le commissaire à l'intégrité affirme qu'il ne peut pas se pencher sur votre dossier parce que la Commission des relations de travail examine la question. J'ai également posé une question à ce sujet au commissaire à l'intégrité, et je me demande si M. Yazbeck ou vous avez une interprétation différente de la façon dont le système devrait fonctionner. M. Friday a-t-il raison de dire qu'il ne peut pas se pencher sur votre dossier tant et aussi longtemps que la Commission des relations de travail l'examine ou la loi actuelle lui permet-elle d'en faire plus?

M. David Yazbeck: Je crois qu'il a tort de dire qu'il ne peut pas se pencher sur le dossier. Il a certainement le pouvoir discrétionnaire de décider de ne pas le faire. Dans les raisons qu'elle mentionne dans son jugement, la Cour d'appel dit que le commissaire peut notamment envisager d'attendre la fin de la procédure d'arbitrage pour qu'une décision soit en fait rendue dans le dossier, puis décider si cela traite de la plainte en matière de représailles.

Cependant, dans le dossier en question, je peux vous dire que les éléments de preuve et l'argument présentés à l'arbitre ne reposent pas du tout sur des allégations de représailles. Personne ne le conteste. À mon avis, le commissaire aurait pu se pencher sur le dossier, parce que sa décision initiale était que, comme l'arbitre examinait la plainte en matière de représailles, il n'avait donc pas besoin de s'en occuper maintenant. Toutefois, ce n'est tout simplement pas le cas. La procédure d'arbitrage ne traite pas de la plainte en matière de représailles. Bref, le commissaire pourrait maintenant décider d'enquêter sur la plainte de Mme Therrien.

M. Erin Weir: Vous pensez donc que c'est le commissaire qui a décidé de ne pas se pencher actuellement sur le dossier et non que la loi l'en empêche.

M. David Yazbeck: C'est exact.

M. Erin Weir: En ce qui concerne les diverses possibilités qui s'offrent à une personne dans un tel cas, nous avons le commissaire, la Commission des relations de travail et divers processus internes dans les différents ministères et organismes. Madame Therrien, avez-vous l'impression d'avoir reçu des renseignements ou des conseils utiles de la part du commissaire en ce qui concerne la voie à suivre?

Mme Sylvie Therrien: Pas du tout.

M. Erin Weir: Y avait-il d'autres manières d'obtenir ces renseignements? Existait-il d'autres organismes vers lesquels vous pouviez vous tourner?

Mme Sylvie Therrien: Non. Pas du tout.

M. Erin Weir: Je me demande si M. Yazbeck ou vous êtes d'avis que c'est l'une des réformes que nous devrions envisager, soit de créer un certain organisme qui peut donner des conseils aux gens sur la voie à suivre dans de tels cas.

M. David Yazbeck: Je crois que oui. Si vous considérez la situation de Mme Therrien, vous verrez qu'elle se retrouve au coeur d'un conflit de compétences qui fait intervenir des arguments juridiques particulièrement complexes. Une personne devant se débrouiller toute seule serait totalement démunie et dépassée en pareil cas. Cela montre bien le genre de système que nous avons. On aurait cru que, quatre ans après le dépôt des allégations de

représailles, une décision aurait été rendue à ce sujet, dans un sens ou dans l'autre. Mais nous attendons toujours.

M. Erin Weir: Oui, on dirait que c'est toujours la même rengaine avec les témoignages des dénonciateurs. En revanche, je crois que le commissaire nous a indiqué que son bureau allait peut-être essayer de diffuser davantage d'information, mais il semble, tout au moins à la lumière de votre cas et de certains autres dont on nous a parlé, que cela ne soit pas vraiment utile.

J'aimerais connaître de façon un peu plus générale votre point de vue en tant que dénonciatrice ou qu'avocat représentant les dénonciateurs. Y a-t-il des réformes que vous souhaiteriez proposer au Comité en plus de celles dont nous avons déjà traité?

Mme Sylvie Therrien: Vous avez parlé ce matin d'un processus davantage axé sur le dénonciateur, et je crois que c'est une excellente idée. Il faut s'assurer que les dénonciateurs sont protégés, et le processus doit être simplifié. Tout va bien pour moi parce que j'ai un bon avocat, mais pourquoi faudrait-il que cela soit nécessaire? Vous avez notamment besoin de toute façon d'un avocat pour vous défendre parce que vous êtes persécuté à partir du moment où vous formulez une allégation d'actes répréhensibles. Cependant, toute la démarche devrait être moins axée sur la confrontation. Plutôt que de dépenser tout cet argent pour savoir qui est à l'origine de la fuite du document dans les médias et mettre au jour des trucs semblables, on aurait dû faire enquête pour déterminer s'il s'agissait effectivement d'un quota et s'il est vrai que des prestataires de l'assurance-emploi ne recevaient pas les fonds auxquels ils auraient dû avoir droit. Je crois que l'on aurait fait meilleur usage des fonds publics en enquêtant pour déterminer si mes allégations étaient fondées ou non.

• (1825)

M. Erin Weir: Monsieur Yazbeck, je sais que vous avez témoigné auparavant, mais je veux vous donner une autre occasion d'ajouter quelque chose. Y a-t-il des réformes ou des propositions que vous souhaiteriez soumettre à notre considération?

M. David Yazbeck: Je ne voudrais pas vous faire perdre votre temps en répétant ce que j'ai déjà dit, mais il y a quelque chose auquel j'ai pensé tout à l'heure lorsqu'il y a eu des questions au sujet de la définition d'« actes répréhensibles ». Je crois que cette définition est beaucoup trop étroite. Il est notamment question de « cas graves de mauvaise gestion ». Eh bien, une telle formulation laisse entendre qu'une simple mauvaise gestion dans la fonction publique n'a rien de répréhensible. Je trouve cela totalement illogique.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Whalen, vous avez sept minutes.

M. Nick Whalen: D'après les faits à notre disposition, il semble bien que l'assurance-emploi soit devenue un dossier brûlant en raison des incitatifs financiers mis en place pour détecter des demandes frauduleuses, à un point tel que certains ont pu être amenés à commettre des actes répréhensibles.

Je ne crois pas vraiment que ce soit toujours automatiquement le cas. Il arrive que l'on doive offrir des incitatifs pour motiver les travailleurs. Cela ne signifie pas nécessairement que des méfaits seront commis.

Je crois toutefois que les craintes formulées sont raisonnables en l'espèce. Plutôt que de m'intéresser aux détails de cette affaire, je vais vous demander, monsieur Yazbeck, s'il est d'après vous nécessaire d'une manière générale d'élargir la définition quant à savoir qui peut recevoir une divulgation et d'alléger le fardeau de la preuve lorsqu'il s'agit d'établir sa bonne foi. Il pourrait suffire que les documents incitent à première vue une personne raisonnable à croire que les choses ne tournent pas rond pour que l'on estime qu'il y a lieu d'essayer d'en savoir plus long.

M. David Yazbeck: Je serais plutôt d'accord.

Je pense qu'il est difficile de s'en remettre à une obligation de bonne foi. Je ne dis pas qu'il faut fermer les yeux sur les divulgations faites de mauvaise foi, mais il arrive souvent que les gens croient qu'une divulgation est faite de bonne foi lorsqu'elle est justifiée, par exemple, par des motifs valables. Ainsi, lorsque quelqu'un divulgue quelque chose parce qu'il a des comptes à régler avec son superviseur, on va associer ça automatiquement à de la mauvaise foi et on va refuser de donner suite à cette démarche. Cependant, il est fort possible en pareil cas que le superviseur en question se livrait effectivement à des actes répréhensibles. Il ne faut pas écarter une plainte simplement parce qu'elle témoigne d'une certaine animosité de la part du dénonciateur. Je pense que nous devons nous montrer très prudents à cet égard.

Je crois également que dans les cas où des employés ont fait l'objet de mesures disciplinaires après avoir dénoncé publiquement certains agissements, l'employeur a souvent par le passé exigé une preuve de la véracité des allégations en adoptant comme principe que l'on ne peut pas dénoncer des actes répréhensibles sans avoir la certitude qu'ils ont effectivement eu lieu. C'est une exigence beaucoup trop élevée, car il arrive que l'on ne sache pas si les faits allégués sont avérés et qu'il soit impossible de le savoir. Parfois, vous avez simplement des soupçons et vous voulez que quelqu'un fasse enquête pour savoir s'ils sont fondés. En fait, c'est exactement le rôle que doit jouer le commissaire. Si quelqu'un a des soupçons, cela devrait être suffisant, pour autant que le tout soit raisonnable et que la personne agisse de bonne foi.

M. Nick Whalen: Monsieur Yazbeck, j'ai lu l'un des articles qui traitaient du cas dont nous avons parlé aujourd'hui. On y indiquait qu'environ 3 % des clients de l'assurance-emploi demandent des prestations auxquelles ils n'ont pas droit. Au sein de notre société, on peut presque s'attendre de manière générale à ce qu'une proportion de 1 % à 5 % des gens vont essayer de contourner une règle ou une loi. Le taux de 3 % constaté pour le régime d'assurance-emploi ne semble donc pas sortir de l'ordinaire.

Avez-vous une idée de la proportion de fausses allégations qui sont faites dans le cadre de votre travail auprès des dénonciateurs? Y a-t-il des raisons de croire qu'elle puisse être inférieure ou supérieure à ce que l'on peut constater par ailleurs?

M. David Yazbeck: Je ne peux pas vraiment vous répondre à ce sujet. Je crois toujours que mes clients font des allégations fondées, ou tentent tout au moins de le faire. J'imagine que l'on ne doit pas trop s'éloigner de la norme, la nature humaine étant ce qu'elle est.

M. Nick Whalen: Si une allégation s'avère non fondée, quelles sont les répercussions néfastes sur l'auteur allégué des actes répréhensibles une fois que l'enquête l'a innocenté?

M. David Yazbeck: Il y a sans doute un impact sur la personne elle-même, car les enquêtes peuvent être stressantes. Pendant une certaine période, on est soupçonné d'avoir fait quelque chose de mal. Il y a aussi des coûts à engager si la personne doit retenir les services de son propre avocat. Il y a donc différentes conséquences possibles.

● (1830)

M. Nick Whalen: Est-ce qu'il arrive souvent qu'une personne doive retenir les services d'un avocat? Il semble que dans tous les cas ce soit le ministère qui délègue un avocat pour protéger l'auteur allégué des actes répréhensibles.

M. David Yazbeck: C'est déjà arrivé à ma connaissance.

M. Nick Whalen: Si le ministère a le pouvoir de faire enquête, ne servirait-on pas mieux les intérêts de la justice naturelle en veillant à ce que le transgresseur présumé de même que l'institution gouvernementale qui fait enquête aient chacun leur avocat pour que la décision soit rendue ensuite par une instance distincte? Le régime actuel où l'enquêteur et le décideur se retrouvent sous un même toit n'est-il pas problématique?

M. David Yazbeck: Oui, je suis d'accord, cela peut poser problème.

M. Nick Whalen: Revenons aux moyens à prendre pour améliorer le système. Plutôt que de viser d'abord la protection à l'égard des représailles, si nous insistions sur le devoir de protéger et d'appuyer les dénonciateurs qui ont de bonnes raisons de croire que des actes répréhensibles ont été commis, vos clients seraient-ils mieux servis? Pensez-vous qu'il serait plus facile de poursuivre quelqu'un qui a manqué à son obligation de protection et d'appui que de prouver qu'il y a eu représailles?

M. David Yazbeck: Je ne crois pas. Je pense que ce genre de poursuite peut entraîner des coûts considérables et poser des difficultés importantes sans que l'on ne puisse être certain des résultats. J'estime qu'un régime permettant à une instance comme le commissaire, ou son équivalent, de mener des enquêtes en se fondant sur son expertise serait préférable, pour autant qu'il fonctionne comme il se doit, avec notamment un maximum d'efficacité et d'objectivité.

M. Nick Whalen: Vous ne voyez pas vraiment de différence entre le fait d'avoir à démontrer que quelqu'un n'a pas respecté son devoir de protéger et d'appuyer l'employé et la nécessité de prouver qu'il y a eu représailles? Cela ne ferait aucune différence? On nous a dit cette semaine qu'une norme de preuve moins stricte permettait de mieux protéger les dénonciateurs et qu'il est donc préférable d'avoir à prouver que quelqu'un ne s'est pas acquitté de son devoir de protection et de soutien, plutôt que d'avoir à établir qu'il y a eu des représailles, ce que l'on ne parvient presque jamais à faire.

M. David Yazbeck: En fait, je ne sais pas exactement quelle norme de preuve s'appliquerait dans cette autre situation. Tout dépend de la façon dont le tribunal verrait les choses. Dans ce cas, ce serait certes la norme de preuve civile qui prévaudrait, soit notamment la prépondérance des probabilités. Lorsqu'il faut prouver qu'il y a eu représailles, c'est aussi cette même norme de preuve, soit la prépondérance des probabilités.

Le problème avec les représailles, c'est que l'on part du principe que les actes posés sont légitimes et qu'il faut faire la preuve du contraire, un lourd fardeau pour le plaignant. Dans le cas dont vous parlez, il est question d'un devoir dont l'intimé doit s'acquitter. D'une certaine manière, le fardeau de la preuve est renversé, car il s'agit de déterminer si le défendeur s'est acquitté de ses obligations.

À bien y penser, c'est peut-être effectivement plus facile dans cette optique. J'estime simplement que la forme que peuvent prendre les représailles en milieu de travail est tellement insidieuse et subtile que l'on a besoin d'un enquêteur expert, d'un décideur expert ou d'un tribunal expert pour trancher, de préférence à un simple tribunal devant décider si un devoir d'ordre plus général a été rempli à l'égard du plaignant ou de l'employé. J'estime qu'une expertise est absolument essentielle à cette fin, comme en fait foi la jurisprudence en matière de droits de la personne. En effet, la Commission et le Tribunal des droits de la personne ont acquis une expertise leur permettant de déterminer s'il y a eu ou non discrimination.

M. Nick Whalen: Avec seulement sept causes à son actif, je ne sais pas si l'on peut vraiment affirmer, monsieur Yazbeck, que notre tribunal a pu acquérir une véritable expertise.

M. David Yazbeck: C'est vrai.

M. Nick Whalen: J'ai l'impression que la Cour d'appel en a tout autant.

Le président: Chers collègues, j'aimerais vous consulter rapidement. Nous venons de terminer notre premier tour où chacun avait droit à sept minutes. Avez-vous encore des questions? Nous pouvons certes continuer.

M. Kelly McCauley: J'aurais quelques brèves questions.

Le président: Très bien. Nous allons donner la parole à M. McCauley, puis à M. Ayoub.

Monsieur McCauley, vous avez cinq minutes.

M. Kelly McCauley: Je voudrais juste préciser quelque chose. À quel endroit avez-vous été mutée?

Mme Sylvie Therrien: À un autre bureau situé à Burnaby. Je travaillais à Vancouver. Ils m'ont mutée à Burnaby.

M. Kelly McCauley: Où habitiez-vous à ce moment-là? C'est un peu loin.

Mme Sylvie Therrien: J'habitais à Vancouver. Ce n'est pas si loin.

M. Kelly McCauley: Est-ce que c'est une offre que l'on vous a faite? Nous avons parlé des dénonciateurs que l'on protège en les mutant à un autre poste. Est-ce que l'on vous a offert cette mutation ou est-ce que l'on vous a simplement indiqué que vous alliez désormais travailler là-bas? Est-ce que cela faisait partie d'un règlement que l'on vous a offert?

• (1835)

Mme Sylvie Therrien: C'était une piste de solution, mais cela n'a pas vraiment été efficace, car les représailles se sont poursuivies et se sont même envenimées.

M. Kelly McCauley: Est-ce que cela a été négocié avec l'aide de votre syndicat? Ou est-ce qu'on vous l'a simplement offert lorsque vous avez commencé à vous adresser aux échelons supérieurs?

Mme Sylvie Therrien: Ce n'était pas par l'entremise du syndicat.

M. Kelly McCauley: Cela faisait tout simplement partie du processus.

Au cours de votre carrière, est-ce que quelqu'un vous a déjà informé de vos droits en vertu de la Loi sur la protection des divulgateurs? Est-ce qu'on vous l'a même mentionné? Je sais que personne ne va nommer expressément la Loi, mais avez-vous été informé de son existence par un gestionnaire ou une personne à laquelle vous auriez parlé en vous adressant aux niveaux supérieurs, ou encore par quelqu'un des ressources humaines?

Mme Sylvie Therrien: Pas du tout.

M. Kelly McCauley: Est-ce quelqu'un d'autre a eu un rôle à jouer? Vous avez indiqué que d'autres employés avaient noté que les façons de faire n'étaient pas appropriées. Est-ce quelqu'un d'autre a mis sa tête sur le billot pour dénoncer la situation? Avez-vous entendu parler d'un autre employé qui aurait connu un sort similaire au vôtre?

Mme Sylvie Therrien: On n'en parlait pas ouvertement, car on voyait bien où cela m'avait menée. Comme je l'ai indiqué, il y a un gars qui l'a mentionné, et une autre personne également. Ils...

M. Kelly McCauley: Est-ce que ces gens-là vous l'ont dit à vous, ou à des superviseurs?

Mme Sylvie Therrien: Ils me l'ont dit à moi.

M. Kelly McCauley: À votre connaissance, est-ce que quelqu'un d'autre l'a mentionné à des superviseurs?

Mme Sylvie Therrien: Non.

Le président: Monsieur Ayoub.

[Français]

M. Ramez Ayoub: Merci, monsieur le président.

Madame Therrien, depuis quand occupiez-vous cet emploi, au moment de faire votre divulgation?

Mme Sylvie Therrien: C'était un nouvel emploi. Je suis arrivée dans ce poste en octobre et j'ai fait la divulgation en janvier.

M. Ramez Ayoub: C'était donc un nouvel emploi.

Mme Sylvie Therrien: Oui.

M. Ramez Ayoub: D'autres personnes de votre organisation ont-elles fait ce genre de divulgation?

Mme Sylvie Therrien: Non, mais je me souviens d'avoir rencontré des gens à Service Canada lors d'une collecte de fonds effectuée pour moi au Québec. Durant quelques minutes, nous avons occupé les bureaux de Service Canada dans le Bas-Saint-Laurent et...

M. Ramez Ayoub: J'aimerais faire vite, parce que je ne dispose que de cinq minutes.

Donc, personne d'autre n'a eu...

Mme Sylvie Therrien: Oui, une personne qui travaillait à Service Canada dans le Bas-Saint-Laurent m'a dit que c'était vrai et que j'avais bien fait de dénoncer la situation.

M. Ramez Ayoub: Cependant, elle n'a pas subi de conséquences.

Mme Sylvie Therrien: Elle n'a dit cela qu'à moi. Elle n'est pas...

M. Ramez Ayoub: On n'en a pas entendu parler. Il n'y a pas eu d'autres conséquences.

Mme Sylvie Therrien: Non.

M. Ramez Ayoub: Vous a-t-on suggéré que cela relevait de la régie interne, de l'administration, et que ce n'était pas un acte répréhensible? Vous a-t-on déjà répondu que cela relevait vraiment de l'administration, qu'on gérait ce ministère de cette façon et que ce n'était pas un acte répréhensible?

Mme Sylvie Therrien: Oui.

M. Ramez Ayoub: Vous a-t-on servi cette explication?

Mme Sylvie Therrien: On m'a servi cela.

M. Ramez Ayoub: On ne vous a pas dirigée vers votre employeur, votre supérieur ou le supérieur de celui-ci, pour qu'on vous explique la dynamique, la marche à suivre, le pourquoi?

Mme Sylvie Therrien: Non.

M. Ramez Ayoub: Y avait-il une période de probation pour votre emploi?

Mme Sylvie Therrien: La période de probation était passée.

M. Ramez Ayoub: C'était passé alors que vous n'étiez employée que depuis quelques mois?

Mme Sylvie Therrien: Vous voulez parler du nouvel emploi? En fait, j'étais au gouvernement de façon permanente, mais j'occupais un nouvel emploi.

M. Ramez Ayoub: Vous aviez donc le statut d'employée permanente.

Présentement, nous nous penchons sur la faisabilité d'un mécanisme visant à protéger non seulement les lanceurs d'alerte, mais tout le monde, c'est-à-dire les employés, les employeurs et la population. Ainsi, on s'assure que les lanceurs d'alerte pourront vraiment faire leur travail sans crainte.

Je ne suis pas juge et je ne connais pas votre dossier à fond, mais, dans votre cas, vous semblez être carrément isolée. Vous êtes dans une zone d'incertitude. Vous n'êtes sous la protection d'aucune partie.

Quelle aide le syndicat vous a-t-il apportée?

●(1840)

Mme Sylvie Therrien: En fait, il y a M^c Yazbeck qui m'aide.

M. Ramez Ayoub: Très bien, cela répond à ma question. Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Merci.

Madame Therrien et monsieur Yazbeck, nous vous remercions vivement pour vos témoignages qui ont été extrêmement utiles et éclairants.

En toute franchise, il a été difficile pour notre comité de faire comparaître des dénonciateurs. Nous avons pu entendre de nombreux bureaucrates. Nous avons entendu différents fonctionnaires responsables du régime de protection des divulgateurs au sein d'autres gouvernements, mais très peu de dénonciateurs. C'est une chose qui s'explique. Dans bien des cas, ils ont tout simplement peur des représailles, même lorsqu'il s'agit de comparaître à huis clos devant notre comité.

Je vous félicite donc pour votre courage. Je vous remercie de votre témoignage, de votre franchise et de toutes les suggestions que vous nous avez faites, vous et votre avocat. Tout cela nous sera extrêmement utile dans la poursuite de notre travail.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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