



APEX

**PRÉSENTATION AU
COMITÉ LÉGISLATIF SUR LE PROJET DE LOI C-2
*Loi sur l'imputabilité fédérale***

par

**L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES CADRES
SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

Ottawa, le 29 mai 2006

INTRODUCTION

- L'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada (APEX) se réjouit de pouvoir faire connaître son point de vue et ses commentaires sur le projet de loi C-2, la *Loi prévoyant des règles sur les conflits d'intérêts et des restrictions en matière de financement électoral, ainsi que des mesures en matière de transparence administrative, de supervision et de responsabilisation*.

AU SUJET DE L'APEX

- L'APEX est un organisme bénévole, sans but lucratif, qui encourage le professionnalisme et l'excellence en gestion dans la fonction publique et défend les intérêts d'environ 4 000 cadres supérieurs de la fonction publique fédérale.
- La présente législation est très importante pour les cadres supérieurs, concernés de trois façons par le régime de divulgation des actes répréhensibles. À titre d'employés, ils s'attendent à bénéficier d'un certain niveau de protection et de soutien lorsqu'ils signalent des cas de mauvaise conduite. À titre de gestionnaires, ils peuvent faire l'objet de divulgations d'actes fautifs. Enfin, à titre de dirigeants et de gestionnaires, ils sont aussi responsables de la résolution des cas d'inconduite portés à leur attention.

SOUTIEN DE L'APEX

- L'Association et ses membres soutiennent l'esprit du projet de loi et sont déterminés à doter la fonction publique fédérale des normes d'intégrité les plus élevées. Nous croyons que personne ne devrait être à l'abri du processus de divulgation. Nous estimons qu'il faut rapidement donner suite aux divulgations d'actes répréhensibles et que le processus utilisé pour ce faire doit être ouvert et transparent, tout en assurant à toutes les parties concernées la protection des règles de justice naturelle.
- Le projet de loi s'accorde avec la position de l'APEX selon qui le Commissaire à l'intégrité du secteur public doit relever du Parlement.
- Les membres de l'APEX appuient fermement l'établissement de codes de conduite tant pour l'administration fédérale dans son ensemble que pour les ministères et les organismes. Cet exercice sera une étape importante vers le changement culturel requis dans la fonction publique et permettra de discuter de façon ouverte et franche des questions délicates sans crainte de représailles ou de censure. Une fois les codes uniformes mis en place, ils seront aussi utiles devant les tribunaux pour l'interprétation de la loi, car tous les membres de la fonction publique devront se conformer aux mêmes valeurs et au même code d'éthique.
- L'automne dernier, les membres de l'APEX retraités de la fonction publique ont présenté des commentaires au ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) de l'époque et à de hauts dirigeants relativement aux petites et moyennes entreprises qui ont perdu des contrats par suite de la décision de TPSGC que tous les approvisionnements se fassent par voie d'offres permanentes. L'APEX constate avec plaisir que le plan d'action de la *Loi sur la gestion des finances publiques* stipule qu'on « accordera plus de ressources au Bureau des petites et moyennes entreprises de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada afin d'aider ces entreprises à continuer d'avoir

accès aux possibilités d'affaires qu'offre le gouvernement et veiller à ce qu'elles soient traitées équitablement. »

SUJETS DE PRÉOCCUPATION

- Bien qu'il soit crucial de protéger les dénonciateurs des représailles, la loi doit aussi protéger les employés, les gestionnaires et les cadres de la fonction publique des plaintes non fondées et vexatoires. L'APEX s'inquiète particulièrement de la possibilité que la nouvelle loi serve à se venger d'un supérieur ou d'un collègue. Par exemple, quand nous avons aidé nos membres, nous avons observé que certains employés portaient des accusations de harcèlement pour contrecarrer les efforts d'un gestionnaire pour améliorer leur rendement. Le Commissaire à l'intégrité a vécu une expérience semblable et a signalé qu'il n'avait approuvé qu'un petit nombre de plaintes.
- Nous insistons pour que la loi proposée tienne compte aussi des principes de justice naturelle. La *justice naturelle* est associée à des concepts d'équité procédurale et d'application régulière de la loi comme l'établissement d'un délai pour déposer une plainte, des normes d'information requises pour qu'une plainte fasse l'objet d'une enquête, ou pour justifier son rejet en raison de son caractère futile ou vexatoire. Nous recommandons que le projet de loi et la politique sur le harcèlement, la dénonciation et les questions semblables comportent des dispositions prévoyant des mesures disciplinaires à prendre contre les personnes qui déposent des plaintes vexatoires ou de mauvaise foi.
- Un employé doit savoir clairement de quoi on l'accuse et avoir accès à une défense juridique appropriée. On doit lui garantir le droit à une enquête équitable et à un arbitrage impartial, et lui donner une possibilité réelle de réfuter les accusations portées contre lui ou d'expliquer ou nuancer sa conduite. En outre, avant de prendre des mesures disciplinaires, l'employeur doit enquêter sur tous les faits pertinents et en communiquer les résultats à l'employé.
- L'APEX recommande que la loi sur la dénonciation prévoie des mesures de protection pour les dénonciateurs et les accusés en vertu du principe qu'une personne doit être considérée innocente tant qu'on n'a pas prouvé sa culpabilité. Les enquêtes doivent être menées rapidement et arriver aux résultats les plus clairs possibles, car il serait injuste de laisser les personnes en suspens et leur intégrité mise en doute trop longtemps. Souvent, quand les procédures aboutissent enfin, les accusés voient leur carrière brisée même si leur innocence a été établie.
- Les cadres de la fonction publique fédérale doivent surmonter des obstacles particuliers pour porter plainte ou s'en défendre, car ils ne peuvent compter sur l'aide d'un syndicat, et s'ils retiennent les services d'un avocat, ils doivent le faire à leurs frais. Par conséquent, l'APEX recommande que, tout comme dans les Commissions royales, qui acceptent d'emblée de mener une enquête sur les dénonciations, les cadres soient entièrement indemnisés par le gouvernement.
- L'APEX estime qu'on devrait évaluer la pertinence et l'efficacité de la loi trois ans après l'éventuelle obtention de la sanction royale.
- La dénonciation n'a jamais été encouragée dans la fonction publique. Au lieu d'une récompense en argent, l'APEX suggère que les organisations insistent sur le renforcement d'une culture qui accepte

uniquement les normes de comportement éthique les plus élevées tout en soutenant les dénonciations justifiées. Tous les employés devraient être rapidement et fréquemment informés des dispositions de la loi afin d'assurer le succès à long terme de cette initiative.

CONCLUSION

- L'APEX maintient son engagement de contribuer au renforcement d'une culture de la fonction publique axée sur l'excellence et sur des valeurs et une éthique rigoureuses.
- Nous reconnaissons les défis inhérents à la création d'un milieu qui encourage la divulgation des actes répréhensibles. Nous nous engageons aussi à protéger la carrière potentielle d'une personne qui a agi de bonne foi en divulguant un acte fautif, tout comme celle qui pourrait être compromise par une divulgation entachée de mauvaise foi. L'équilibre législatif à atteindre est délicat.

Nous vous remercions d'avoir permis à l'APEX de contribuer à ce débat et vous assurons que l'Association demeure à votre disposition si vous désirez discuter davantage de ces importantes questions.