

[Texte]

management of a particular department. What I have done in those cases is to go back to the originator and asked, do you mind if I share this with the deputy minister of your department, or is this something that you want me to note and put to one side, perhaps shape my thinking but nothing more than that? Usually the comment is, look, I do not mind, I feel strongly enough about it; by all means share it with my deputy minister and with the task force. Off it goes, normally with a comment from me to the deputy minister saying, if it is accurate, for Christ's sake follow up in your normal way; if it is not accurate, do not jump all over the person.

The Chairman: It sounds similar to the brown envelope system that sometimes surfaces on the floor of the House of Commons.

Mr. Edwards: But that normally is anonymous. I do not think I have had a single document or letter come in anonymously during this exercise. I have under many other circumstances in the course of my career, but I do not think at all on Public Service 2000.

The Chairman: But as you sort through this and pick up the legitimate comments and constructive comments in it, is there any protection for the public servant if you go to the deputy minister or the assistant deputy minister, etc., and start talking about these comments? Where does that place the public servant?

Mr. Edwards: So far, as I say, I am not aware that we have a problem. Most of the documents that are coming in are not of the kind that would lead the employee or group of employees to be exposed to disciplinary action, formal or informal. They are not that kind of thing.

• 1055

You may get a proposal in: is it worth while spending all the money we are doing maintaining attendance records of public servants; is this not unnecessary in this day and age? That is a perfectly good question. Is it worth, with relatively good supervision, maintaining all these written documents about how many days I was there this week or that month or what have you, for 225,000 public servants?

There are cases where someone writes in and complains. You see ex-public servants who complain about the quality of management they experienced while they were in the Public Service. I suppose some existing public servants who feel alienated may be loath to put something on paper. Maybe they will be picked up, however, through the questionnaires that are going on, or the focus groups.

[Traduction]

immédiate la gestion d'un ministère donné. Dans des cas comme ceux-là, je communique avec mon correspondant et je lui demande s'il accepte que je partage le contenu de sa lettre avec le sous-ministre concerné, ou s'il préfère plutôt que j'en prenne note sans nécessairement ni pour autant prendre des mesures concrètes. D'habitude, les correspondants sont très convaincus de ce qu'ils avancent et ils m'encouragent à en parler à leur sous-ministre et avec le groupe d'étude. J'envoie donc copie de la correspondance au sous-ministre concerné, en lui demandant, si ce que l'on avance est exact, de prendre les mesures appropriées de la façon la plus normale qui soit, mais aussi, si ce que l'on avance est démenti, de n'en pas vouloir à mon correspondant.

Le président: Cela ressemble au système des enveloppes brunes qu'on laisse parfois «traîner» sur le plancher de la Chambre des communes.

M. Edwards: Mais les enveloppes brunes sont anonymes. Pour ma part, je ne me rappelle pas avoir reçu une seule lettre anonyme pendant tout cet exercice. J'ai déjà reçu de nombreuses lettres anonymes tout au long de ma carrière, mais pas à l'occasion de cette initiative de réforme de la Fonction publique.

Le président: Mais lorsque vous décidez que certaines observations sont légitimes et même très positives, êtes-vous en mesure de protéger le fonctionnaire qui a communiqué avec vous, lorsque vous vous présentez auprès de son sous-ministre ou sous-ministre adjoint pour lui faire part des observations d'un des membres de son personnel? Cela ne place-t-il pas le fonctionnaire dans une situation un peu délicate?

M. Edwards: Que je sache, nous n'avons pas eu de problèmes jusqu'à maintenant. La plupart des suggestions que nous recevons ne seraient pas du genre de celles qui exposeraient l'employé ou le groupe d'employés à des mesures disciplinaires, officielles ou non. Pas du tout.

Parfois, on nous demande s'il est vraiment judicieux de dépenser tant d'argent pour garder, encore aujourd'hui, à la veille du XXI^e siècle, des registres de présence des fonctionnaires. La question est très valable. En effet, si l'on a de bons surveillants, est-il nécessaire de garder autant de documents écrits sur le nombre de jours pendant lesquels les fonctionnaires étaient présents au cours d'une semaine ou au cours d'un mois, et ce, pour les 225,000 fonctionnaires?

Dans certains cas, les correspondants se plaignent. Parfois, ce sont d'anciens fonctionnaires qui se plaignent de la qualité de la gestion qu'ils ont connue au cours de leur carrière. Je suppose que certains, parmi ceux qui sont fonctionnaires aujourd'hui, se sentent eux aussi frustrés par le type de gestion qui existe actuellement, mais qu'il leur répugnerait de m'écrire. Peut-être que des cas de ce genre surgiront dans les questionnaires qui ont été distribués, ou au cours des réunions de groupes cibles.