

gouvernement, ministres ou fonctionnaires, ont été émises afin d'éviter des situations de conflits d'intérêts durant la période qui suit leur emploi au service du gouvernement.

● (1730)

L'objectif, monsieur le Président, a toujours été le même: maintenir l'impartialité et l'intégrité du gouvernement. Je parle de l'initiative que le gouvernement a prise dans ce domaine, et ceci m'amène à mentionner un projet qui a été commencé il n'y a pas très longtemps. Je le mentionne, car il soulève des points importants. Je réfère ici, évidemment, au Groupe de travail sur les conflits d'intérêts, organisé en juillet dernier à la demande du premier ministre. Leur mandat, monsieur le Président, est de réviser les politiques et règles qui président actuellement à la conduite des personnes qui occupent ou ont déjà occupé une charge publique. Le mandat souligne, monsieur le Président, que cette étude doit tenir compte d'une part, du fait que ces personnes doivent s'acquitter de leurs fonctions officielles de manière à maintenir la confiance du public envers le gouvernement et, d'autre part, et point important que le député d'Halifax-Ouest a mentionné, j'en suis certain, du fait de considérer le besoin du gouvernement de recruter des personnes hautement qualifiées et possédant des profils de carrière diversifiés pour s'occuper des affaires de l'État et de l'administration du pays.

La question des conflits d'intérêts, nous le savons tous, monsieur le Président, est une question complexe. L'important et la difficulté, lorsqu'il s'agit de développer des normes d'éthique pour un système aussi grand que celui de la Fonction publique, c'est de trouver un juste équilibre entre, d'un côté, un régime suffisamment ferme pour assurer l'intégrité et obtenir la confiance du public et, d'un autre côté, un régime suffisamment raisonnable afin qu'il ne décourage pas les Canadiens à vouloir entrer au service du gouvernement, c'est-à-dire un service qui ne soit pas une entrave au besoin du gouvernement de recruter les gens qualifiés dont il a besoin pour gérer son administration et fournir au public la qualité des services, non pas seulement auxquels ce dernier s'attend, mais j'ajoute, auxquels il a droit.

Monsieur le Président, j'ai dit plus tôt que la question des conflits d'intérêts est complexe. Un point à considérer, c'est son champ d'application. Est-ce qu'il est plus approprié et plus juste d'adopter un même régime pour tous les employés, sans égard à leur rang et à leurs fonctions, ou d'en avoir plusieurs pour chaque groupe?

Je remarque que le projet de loi de mon honorable collègue d'Halifax-Ouest, si je m'en réfère aux définitions du document, s'applique à tous les membres du Cabinet titulaires d'un portefeuille ou ministres d'État, à tous les fonctionnaires du gouvernement ou d'un organisme gouvernemental, et à toute personne autre qu'un employé qui est membre du conseil d'administration ou d'un autre organisme de direction, qui est titulaire d'un poste ou d'un titre officiel du gouvernement ou d'un organisme gouvernemental.

Il y a des cas où les similitudes de responsabilités peuvent justifier l'adoption d'un seul système, alors que dans d'autres, des régimes plus particularisés permettront mieux d'atteindre nos objectifs et s'avèrent plus efficaces.

Un autre point que j'aimerais mentionner, monsieur le Président, c'est la méthode à utiliser afin de s'assurer que les employés se conforment aux normes d'éthique que prône le

Contrôle des affaires gouvernementales—Loi

gouvernement, afin d'éviter que ceux-ci ne soient tentés de servir leurs intérêts personnels avant ceux du public qu'ils doivent servir. Si j'appuie jusqu'à un certain point sur le besoin d'exercer un contrôle, je dois avouer que j'ai certaines réserves quant aux moyens de le faire. Un système trop rigide nierait, d'après moi, le besoin inhérent du gouvernement d'être en mesure de trouver le personnel qualifié et compétent dont il a besoin et risquerait même d'affecter la motivation et le moral des employés déjà en place. Il faut viser, je le répète, à un système ou à des mesures qui présentent un juste équilibre entre le besoin de garantir l'intégrité du système gouvernemental et la nécessité d'attirer et de maintenir au sein de notre organisation les services de personnes qualifiées et compétentes.

Je pense qu'il faut revoir la question de contrôle et du mécanisme approprié pour l'assurer. Je me réfère aux mesures administratives et aux mesures juridiques qui peuvent être adoptées. J'admets que ce n'est pas une tâche facile de déterminer ce qui est la meilleure façon de sauvegarder le gouvernement contre des pratiques malhonnêtes de la part d'employés, par exemple. Mais là encore, je pense qu'il faut viser à une position juste entre les mesures juridiques et les mesures administratives, à savoir entre des lois et des règlements d'un côté, et des procédures et lignes directrices de l'autre. Si j'avais le temps, monsieur le Président, j'expliquerais la différence entre une loi et un règlement. Le temps va me manquer et je voudrais finir mon «topo» là-dessus.

Monsieur le Président, tout régime doit refléter une position mesurée entre rigidité et flexibilité, entre généralité et spécificité. Si l'on examine le présent régime, on constate que les employés du gouvernement sont déjà assujettis à plusieurs lois qui dictent leur conduite et sanctionnent les infractions qu'ils pourraient faire ou apporter. Je pense, entre autres, aux dispositions du Code criminel en ce qui a trait à la fraude et à la corruption et aux autres lois telles que la Loi sur les douanes, la Loi sur l'administration financière, la Loi sur l'assurance-chômage, la Loi de l'impôt, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, et l'article 23, en particulier, et il y en a bien d'autres que je n'ai pas le temps de mentionner. Mais, ces lois donnent des lignes directrices et imposent une conduite aux fonctionnaires y assujettis.

Monsieur le Président, je reconnais que ces lois sont utiles, car elles découragent sans doute les tentations et les actes qui manquent de probité et elles clarifient les sanctions possibles dans les cas d'infractions. Mais certaines lois sont parfois inutilement restrictives, elles ne fournissent pas toujours une réponse efficace pour couvrir l'éventail des activités d'un employé. Il faut regarder de près les pratiques considérées généralement comme reprochables et déterminer le système le plus approprié pour définir les interdictions et les sanctions. L'expérience et les recherches démontrent que si les sanctions sont trop rigides, les gens tendent à laisser passer comme inaperçues, à ne pas sanctionner les actions irréprochables. Par contre, si le système est trop flexible, il peut encourager les abus. Il ne faut pas oublier que les situations en blanc ou en noir sont très rares dans notre système. La marge entre ce qui est une infraction grave ou ce qui est seulement un acte qui mérite réprimande est parfois difficile à déterminer. Tout gouvernement doit avoir à sa disposition, selon la nature de l'inconduite ou la gravité de l'infraction, plusieurs moyens de