

[Texte]

Mrs. Catterall: Is it true, Mr. Loiselle, that you also intend to substantially expand the classification to span a much greater range of positions and that deployment could become promotion or demotion within the same level?

Mr. Loiselle: We are intending to break down a number of barriers at certain levels in order to give greater mobility. That will have a very positive impact for many employees in the areas of pay equity, access to better jobs and greater mobility within a category. We want to bring down categories that have developed over the years into so many barriers for people to progress, get new experience, and so on. It will be good, not only for the service to citizens but for the employees themselves.

Mrs. Catterall: I agree with Mr. Edwards' statement, or possibly it was yours yesterday, and I don't expect managers who have been good managers to suddenly become arbitrary and punitive. Nonetheless we have enough examples of that within the public service. It also gives managers the opportunity to promote people they like, who fit their views of what's a good employee and to promote, without competition, in these broader classification categories.

Let us look at the report of the Task Force on Barriers to Women in the Public Service, for instance. The task force in *Beneath the Veneer* identified attitudes as the main barrier to the advancement of women and to their equal treatment in the public service. In other words, women haven't been subject to the merit principle. Neither have visible minorities, neither have aboriginal Canadians, neither have disabled Canadians, been allowed to progress according to the merit principle, because of attitudes. Now you want to give those attitudes freer reign to promote, to demote, to fire.

• 0925

What I want to know is this. You have talked about increased accountability, but I don't find it in the bill. What increased accountability is there from managers to Parliament, to the government, to ensure that in fact favouritism, patronage, are not running the Government of Canada?

Mr. Loiselle: I would suggest, Mrs. Catterall, the result of the reform we're bringing forward will be precisely the opposite of what you say. It is very difficult to ask managers to be accountable for their decisions and to let somebody else decide. You cannot have them accountable if they are not at the same time given enough authority to exercise their responsibility as managers. You cannot go around recruiting valid, good, top people, paying them well. . . and then somebody will decide how you perform.

[Traduction]

Mme Catterall: Est-il vrai, monsieur Loiselle, que vous avez également l'intention d'élargir de manière considérable la classification pour qu'elle englobe un éventail de postes beaucoup plus grand et que les nominations dans la même catégorie puissent aussi bien correspondre à une promotion qu'à une rétrogradation?

M. Loiselle: Notre intention est de faire tomber un certain nombre de barrières à certains niveaux afin d'assurer une plus grande mobilité. L'impact sera très positif pour de nombreux employés au niveau de l'équité salariale, de l'accès à de meilleurs emplois et d'une mobilité accrue au sein d'une même catégorie. Nous voulons réduire le nombre de catégories qui se sont érigées en forteresse empêchant les promotions, l'acquisition de nouvelles connaissances, etc. Non seulement les employés en profiteront mais aussi les citoyens qui font appel à leurs services.

Mme Catterall: Je suis d'accord avec ce que nous a dit hier M. Edwards, ou peut-être vous, je ne crois pas que les gestionnaires qui jusqu'à présent étaient bons deviennent tout d'un coup arbitraires et punitifs. Il ne manque pourtant pas d'exemples de ce genre dans la fonction publique. Ces gestionnaires auront aussi la possibilité d'accorder des promotions à ceux qu'ils préfèrent, qui correspondent à l'idée qu'ils se font d'un bon employé, d'accorder des promotions sans concours dans ces catégories de classification élargies.

Prenons le rapport du Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la fonction publique, par exemple. Dans son rapport intitulé «Au-delà des apparences», ce groupe d'étude dit que ce sont les attitudes qui sont l'obstacle principal à la promotion des femmes et à l'égalité de leur traitement dans la fonction publique. En d'autres termes, le principe du mérite n'a jamais été appliqué aux femmes. Pour des raisons d'attitudes, il en va de même pour les minorités visibles, les autochtones et les handicapés. Or vous vous proposez de laisser libre cours à ces attitudes qui règnent sur les promotions, les rétrogradations et les licenciements.

Je veux savoir ceci. Vous parlez de responsabilité accrue, mais je n'en vois pas trace dans ce projet de loi. Quelle est cette responsabilité accrue des gestionnaires auprès du Parlement, du gouvernement, permettant de s'assurer que le gouvernement du Canada n'est pas régenté par le favoritisme et le népotisme?

M. Loiselle: Permettez-moi de prétendre, madame Catterall, que la réforme que nous proposons aura précisément pour résultat l'opposé de ce que vous prédisiez. Il est excessivement difficile de demander aux gestionnaires de répondre de leurs décisions tout en laissant quelqu'un d'autre décider à leur place. Ils ne peuvent être tenus pour responsables si cette responsabilité n'est pas accompagnée des pouvoirs nécessaires pour l'exercer. On ne peut avoir la responsabilité de recruter ce qu'il y a de meilleur avec des salaires en conséquence. . . et être jugé par quelqu'un d'autre.