

Initiatives ministérielles

Le projet de loi C-26, la Loi sur la réforme de la fonction publique, que nous étudions aujourd'hui, n'est qu'un autre pas en vue d'équiper la fonction publique pour lui permettre de relever les défis du XXI^e siècle. Le projet de loi prévoit des modifications à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, à la Loi sur les biens de surplus de la Couronne ainsi qu'à la Loi sur la gestion des finances publiques. Ces modifications rendront la Fonction publique plus souple, plus rationnelle et mieux équipée pour concentrer ses efforts sur la prestation de services au public canadien.

Les modifications ne refondent pas en profondeur les lois que je viens de nommer. Elles visent plutôt à simplifier et à moderniser certaines dispositions qui, de l'avis du gouvernement, doivent être changées parce qu'elles sont démodées et n'appuient plus le concept de gestion productive des ressources de la fonction publique.

Permettez-moi, si vous le voulez bien, de vous expliquer brièvement la nature de ces modifications. D'abord, les modifications proposées à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique simplifieraient la dotation tout en assurant le maintien des mesures de protection contre les abus, de même que des mesures de recours efficaces. Dans certains cas, elles amélioreraient même ces mesures. Le projet de loi C-26 confirmerait le mandat de la Commission de la fonction publique qui est de maintenir le principe du mérite et offrirait des mécanismes éprouvés pour protéger le système de dotation contre le favoritisme politique et bureaucratique.

Il prévoirait une nouvelle disposition concernant les mutations qui permettrait aux ministères d'affecter plus facilement les employés à des postes de même niveau. Cette disposition multiplierait pour les fonctionnaires les occasions d'acquérir de nouvelles compétences et de se perfectionner grâce à des expériences de travail plus diversifiées. Les modifications proposées offriraient des mesures de protection contre les abus, notamment un examen indépendant effectué par un tiers. Les gestionnaires auraient moins de difficulté à doter les postes, car le projet de loi préciserait les dispositions concernant la durée des stages et les cotes de sécurité.

Les dispositions de l'actuelle loi concernant le renvoi et la rétrogradation seraient regroupées et transférées à la Loi sur la gestion des finances publiques. Une procédure de recours commune serait instaurée en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

• (1040)

Les modifications à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique moderniseraient, quant à elles, les règles régissant les négociations collectives, augmenteraient le nombre de mécanismes de règlement des

différends et simplifieraient considérablement les systèmes de classification des emplois à la fonction publique.

Les groupes d'équité en matière d'emploi profiteraient des dispositions du projet de loi. En sa qualité d'institution nationale, la fonction publique fédérale se doit d'être le reflet de la diversité du peuple qu'elle dessert. Le projet de loi prévoirait expressément l'établissement de programmes d'équité en matière d'emploi. Il préciserait le rôle de la Commission de la fonction publique et du secrétariat du Conseil du Trésor à cet égard.

Le projet de loi faciliterait la tâche des ministères qui doivent s'acquitter des charges de travail imprévues et répondre à des fluctuations saisonnières et à court terme. En effet, il serait plus facile d'engager des employés occasionnels pour des périodes d'au plus trois mois et il serait possible de proroger de trois mois la nomination.

Les modifications à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique reconnaîtraient le droit à la négociation collective libre et le droit de grève aux employés de la fonction publique. La réduction du nombre de groupes professionnels qui est actuellement de 71 pourrait simplifier considérablement les négociations collectives. Il est également proposé de réduire le nombre de paliers à l'intérieur de ces groupes.

Le projet de loi C-26 établit temporairement des pouvoirs législatifs qui permettraient d'étendre cette réduction sur une période de six ans au cours de laquelle les affiliations syndicales seraient respectées. On estime actuellement à environ 100 000 le nombre de mesures de classification prises chaque année.

La proposition demande d'élargir la portée des méthodes applicables au règlement des différends. On propose que les conseils d'arbitrage soient sélectionnés de la même façon que les conseils de conciliation, et de permettre aux parties d'en nommer les membres et d'étendre la portée des conseils pour leur permettre d'examiner un plus large éventail de questions.

En outre, on propose de donner à la Commission des relations de travail dans la fonction publique un plus grand choix de mécanismes de règlement des différends. Les unités de négociations pourraient porter toutes leurs questions en litige à l'arbitrage exécutoire.

Enfin, conformément aux modifications proposées à la Loi sur les biens de surplus de la Couronne, les ministères pourraient se départir directement de leurs biens de surplus ou le faire par l'entremise d'Approvisionnements et Services Canada. Ils recevraient le produit de la disposition qu'ils pourraient dépenser à leur guise. Ces modifications devraient améliorer la gestion des surplus, accroître les recettes et surtout, réduire les frais d'entreposage et de manutention des biens de surplus.