

Environ 350,000 Canadiens sont des employés de Sa Majesté, dont près de 140,000 dans les organismes et sociétés de la Couronne et 210,000 dans les ministères du gouvernement et dans les sociétés relevant des ministères. Il y a plus de 100 ministères et organismes. Les données statistiques font ressortir chaque jour l'importance de la fonction publique canadienne et ses vastes ramifications.

Les représentants de tous les partis à la Chambre savent que les Canadiens ont la chance inouïe de posséder une fonction publique d'une telle qualité et d'une telle compétence. Je partage entièrement l'opinion du premier ministre selon laquelle notre fonction publique n'est surclassée nulle part ailleurs dans le monde et qu'il y a beaucoup d'organismes de notre gouvernement qui n'ont pas leur égal ailleurs quant au savoir, au dévouement ou à l'excellence.

• (5.00 p.m.)

Voici les critères que nous devons appliquer à la nouvelle mesure dont nous serons saisis: la modification apportera-t-elle plus d'efficacité et plus de compétence au sein de la fonction publique? L'attrait d'une carrière dans la fonction publique pour les jeunes gens les plus compétents en sera-t-il rehaussé? Le recrutement des plus compétents pour l'administration du secteur public en sera-t-il plus facilité? La création d'un climat favorisant le mieux un effort constructif et une réalisation dévouée conduisant à un traitement plus juste et plus équitable des fonctionnaires publics dans tous les ministères et les organismes en sera-t-elle favorisée? L'optimisme régnera-t-il, et les sentiments de frustration et d'angoisse qui existent parmi les fonctionnaires disparaîtront-ils? Lorsque le projet de loi sera déferé à un comité spécial—et je suis heureux d'apprendre qu'il le sera—voilà quelques aspects qui, à mon avis, devraient servir à établir le bien-fondé de chaque article.

Naturellement, les négociations collectives en elles-mêmes ne sont pas nouvelles dans la fonction publique. La loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail visent les employés de la plupart des sociétés de la Couronne. Dans un grand nombre de ces sociétés, les agents négociateurs ont été accrédités en vertu de la loi et les conditions de travail ainsi que les échelles de salaires sont établies grâce aux négociations collectives. La plupart des provinces ont maintenant un régime de négociations et d'arbitrage avec leur employeur et ont appliqué des régimes semblables à leurs municipalités.

Pendant bien des années, j'ai cru, pour ma part, que les procédures de négociations et d'arbitrage pour les employés de la fonction publique devraient être reconnues et établies, et qu'elles devraient se rapprocher autant que possible de la loi en vigueur régissant généralement les rapports entre employeurs et employés. J'appuie avec enthousiasme le principe de la négociation collective. J'avoue que j'ai déjà espéré que ces négociations auraient pu se réaliser étape par étape grâce à une procédure de régie à l'aide de coutumes et d'accords au lieu de mesures législatives.

Les conseils nationaux Whiteley de Grande-Bretagne, qui depuis 1924 fonctionnent avec efficacité sans aucun fondement statutaire, m'ont toujours vivement impressionné. Mais j'avoue que j'ai déchanté lorsque certains événements, parfois inopportuns et malheureux, ont rendu l'article 7 de la nouvelle loi sur le Service civil de 1961 moins efficace, et j'hésite à dire que seul un acte législatif permettrait d'obtenir le système de négociation collective que nous désirons tous en ce moment.

Si le projet de loi fondé sur cette résolution ressemble à celui qui avait été élaboré sous la direction du comité préparatoire sur les négociations collectives dans la fonction publique, comme le premier ministre l'a indiqué, je désire exprimer certaines réserves relatives à sa complexité et à son manque de souplesse. Bien entendu, le comité spécial est l'endroit tout désigné pour discuter cette question, mais je voulais vous faire part de cet avertissement dès maintenant. Le régime de négociations collectives ne doit pas être trop rigide ou placé dans une camisole de force législative, mais doit pouvoir s'épanouir en s'adaptant aux conjonctures.

Je veux saisir l'occasion qui m'est offerte de féliciter le Conseil national mixte de son travail. Il a constitué depuis environ vingt-deux ans une table ronde autour de laquelle les fonctionnaires ont pu débattre et examiner avec des représentants du gouvernement un grand nombre de questions relatives aux conditions de travail. Les échelles de traitements et salaires, question capitale, n'ont jamais été débattues par le Conseil national mixte; en fait, comme l'a signalé le rapport Heeney en 1958, le conseil ne se prêtait guère à une discussion soutenue, par les deux parties intéressées, de ce sujet compliqué. Mais il compte à son actif certaines réalisations importantes, notamment la semaine de cinq jours et le plan d'assurance collective d'indemnités hospitalières et médicales.

Le conseil mixte national s'est révélé un organisme utile et constructif. Dans sa réponse, le premier ministre devrait indiquer