

Initiatives ministérielles

Les employés occasionnels qu'on engage à chaque fois qu'on a besoin d'aide supplémentaire n'ont aucune sécurité d'emploi et pas d'avantages sociaux; nous avons de sérieuses réserves quant au recours si fréquent aux employés occasionnels.

Le gouvernement a augmenté son budget des contrats dans la fonction publique; en 1984, il était de 2,7 milliards de dollars, et cette année on s'attend à ce qu'il soit de 5 milliards. Dans un système plus souple, les employés du secteur public pourraient fournir les services requis dans une atmosphère de travail plus détendue. Pourquoi engager des travailleurs de l'extérieur et leur refuser les avantages sociaux de base auxquels nous devrions tous avoir droit en tant que fonctionnaires fédéraux?

Il est donc évident, monsieur le Président, que le recours au travail extérieur, les compressions de personnel, la privatisation, l'engagement de travailleurs temporaires ou d'employés à contrat ne font qu'envenimer les relations entre ce gouvernement et ses employés, les fonctionnaires, comme nous pouvons le constater aujourd'hui.

Pour ceux d'entre nous qui ont passé une partie de leur carrière antérieure à la table des négociations avec les employeurs, les employés et les avocats spécialistes en législation ouvrière comme moi-même, il existe aujourd'hui une marche à suivre éclairée et une nouvelle vision que nous pourrions adopter pour le XXI^e siècle. À la fin du processus de négociation, quand on quitte la table et que l'accord est conclu, les gens qui négocient habituellement ce contrat ne sont plus en milieu de travail. Les négociateurs sont partis ailleurs et ne sont plus responsables pour ceux au nom desquels ils ont négocié. Les spécialistes en législation ouvrière sont partis à une autre confrontation ou ont entrepris un autre travail et cela ne laisse sur les lieux de travail que, entre autres, l'employeur, les employés, le surveillant, les gens qui doivent travailler en harmonie.

Il est essentiel qu'au moment des négociations toutes les parties concernées se rendent compte qu'en fin de compte les gens doivent travailler ensemble. Ils doivent travailler ensemble en harmonie, ils doivent comprendre les conditions dans lesquelles ils travaillent et les employeurs doivent avoir la responsabilité et la sécurité de savoir ce que l'avenir leur réserve.

Je soupçonne fort, quand j'analyse ce qui s'est passé dans notre pays, en particulier depuis octobre dernier, que l'harmonie n'existe pas, que l'esprit de coopération a disparu et que, par conséquent, les relations de travail que le gouvernement a prévues avec sa fonction publique ne sapent encore davantage le sentiment que le Canada peut être un grand pays. Je propose au gouvernement aujourd'hui que cela lui serve de leçon et qu'il commence

à unifier et à bien améliorer ces secteurs entre les fonctionnaires fédéraux et les gens qui administrent ses contrats.

Je vous remercie, monsieur le Président, pour l'occasion qui m'a été offerte aujourd'hui de faire cette intervention.

[Français]

M. Maurice Tremblay (Lotbinière): Monsieur le Président, je suis très heureux évidemment de participer à ce projet de loi C-26, d'autant plus que si l'on s'arrête un instant, on sait que les politiciens s'appuient fortement sur la fonction publique dans l'administration du pays. Aucun des thèmes de la *Fonction publique 2000* n'est plus fort que celui d'un meilleur service au public. Mais cette amélioration du service se fera principalement par des moyens administratifs, tels que la formation et le perfectionnement, la consultation, les sondages auprès des clients et l'établissement de normes de service. Or, c'est pour cela qu'il faut modifier les textes de loi actuels, tombés en désuétude depuis un quart de siècle.

Presque toutes les dispositions du projet de loi se rattachent à l'objectif d'améliorer le service, monsieur le Président. Certains liens sont directs, par exemple, l'accélération de la dotation; d'autres sont moins directs, par exemple, la simplification des modalités administratives qui, en libérant gestionnaires et employés, leur permet de consacrer plus de temps à mieux servir leur clientèle qui est évidemment le but fondamental de la fonction publique.

La réduction de la paperasse, des tracasseries administratives et des niveaux de gestion permettra de réaliser des économies et, partant, d'avoir plus de ressources pour améliorer les services de première ligne au public.

Il existe de nombreux liens importants entre le projet de loi et le service au public. Dans le domaine de la dotation, par exemple, on fera appel aux mutations afin de réaffecter rapidement les employés là où l'on a besoin de ressources supplémentaires, ce qui suscitera de l'enthousiasme et stimulera surtout la créativité, deux des caractéristiques d'un bon service.

Le recours aux occasionnels, monsieur le Président, permettra aussi de répondre aux besoins à court terme. En outre, on procède actuellement à la simplification du système de classification pour qu'il réponde davantage aux besoins du lieu de travail. Dans sa forme actuelle, en effet, le système est mal adapté aux besoins d'un effectif aux aptitudes de plus en plus diversifiées. Il ne facilite pas le redéploiement rapide des employés dans un contexte qui ne cesse de changer et il crée des distinctions superflues qui sont très coûteuses et font perdre beaucoup de temps.