

*Motions*

Je vais vous citer un exemple qui m'a particulièrement décontenancé. Il y a environ deux ans et demi, la Commission a établi et diffusé dans les divers services de la Fonction publique une série de lignes directrices régissant l'activité politique des fonctionnaires. De l'avis de beaucoup de gens, et moi y compris, ces lignes directrices dépassaient de loin l'esprit et la lettre de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, lois censées régir l'activité politique. C'étaient des lignes directrices et non pas des règlements. Le comité parlementaire chargé de la réglementation avait préparé un rapport très sévère critiquant âprement la Commission de la Fonction publique pour ne pas avoir présenté ces lignes directrices sous forme de règlements qu'un comité parlementaire aurait pu examiner. Toutefois, la Commission n'a pas réagi. Elle a fait fi de l'avis du Parlement quand un de nos comités lui a fait comprendre qu'elle avait agi de manière inadmissible. Aucun des comités de la Chambre n'est intervenu, ou ne semblait avoir les moyens d'intervenir, et le Parlement lui-même n'a rien fait pour amener la Commission de la Fonction publique à agir de la sorte.

Je sais que mon temps de parole est pratiquement écoulé et je sais que ce sont là des questions importantes. J'espère qu'on les approfondira dans les mois à venir, peut-être au moment où nous recevrons un autre rapport du comité des comptes publics au sujet de la date limite fixée au 30 septembre pour que la Commission rende compte de ce rapport particulier.

**M. Doug Lewis (secrétaire parlementaire du président du Conseil privé):** Monsieur le Président, je me réjouis de pouvoir faire part de certaines idées qui me sont venues à l'esprit tout à l'heure au sujet du dixième rapport du comité permanent des comptes publics. J'ai écouté avec intérêt mon collègue, le député d'Ottawa-Centre (M. Cassidy), avec lequel j'ai siégé au comité des comptes publics. Du fait de la nature de sa circonscription, il connaît mieux que beaucoup de députés le fonctionnement de la Commission de la Fonction publique.

Je me souviens d'avoir lu les observations du vérificateur général et son rapport de vérification complète concernant l'activité de la Commission de la Fonction publique. Je me souviens qu'à l'époque le comité se penchait sur les problèmes de dotation. Au comité, nous avons réfléchi à ce qui pourrait être fait pour améliorer la dotation en personnel et pour simplifier et abréger les règles et le règlement comme l'avait suggéré le vérificateur général. Je veux aujourd'hui prendre un peu de temps pour parler de la dotation.

Vous constaterez, monsieur le Président, que le vérificateur général avait souligné dans son rapport, et je crois que le comité en avait fait autant dans le sien, que les pouvoirs pour 98 p. 100 des nominations dans la Fonction publique fédérale ont été délégués aux ministères. En d'autres mots, la responsabilité de la mise en oeuvre du système de dotation a été déléguée aux différents ministères. Je suis convaincu que tous les députés conviendront avec moi qu'en gestion, il n'y a que très

peu de décisions aussi importantes pour le bon fonctionnement d'un ministère que celles qui ont trait à la sélection du personnel. La qualité du travail de tout ministère dépend de la qualité des membres de son personnel. Pour cette seule raison, je crois que les gestionnaires doivent consacrer au processus de sélection beaucoup de leur temps.

Par ailleurs, nous venons tout juste de terminer le débat sur le projet de loi C-45. Ce matin même, j'ai comparu devant un comité de l'autre endroit qui étudie ce projet de loi. Il a reçu l'appui de tous les députés pour le bénéfice du personnel de la Chambre des communes, de la bibliothèque du Parlement et du Sénat. Il s'agit d'un projet de loi qui a été présenté par le gouvernement et que les députés de tous les partis ont aidé à améliorer. Je veux tout particulièrement souligner la contribution apportée par le député d'Ottawa-Centre et la députée de Hamilton-Est (M<sup>me</sup> Coppins) au travail du comité.

Nous tâchions d'examiner à fond la dotation en personnel à la Chambre des communes. Nous tâchions de mettre en place un système donnant aux employés des droits de négociation et la possibilité de faire entendre leurs griefs et de recourir à un arbitre indépendant pour les questions qui ne pourraient pas être réglées aux échelons supérieurs.

Cela montre bien l'intérêt que nous portons à la question comme députés non seulement en ce qui concerne les employés de la Colline mais ceux des divers ministères, et l'importance que nous attachons au processus de sélection des employés, à la classification des emplois, aux exigences linguistiques et aux qualités essentielles. La clé d'une dotation efficace en personnel pour n'importe quel ministère réside dans cette planification et cette préparation initiales. A propos du projet de loi C-45, nous y avons inscrit une disposition nous donnant une année de grâce, pour ainsi dire, afin de pouvoir bien planifier et préparer la mise en oeuvre du système de classification. Quel que soit le gouvernement au pouvoir, les administrateurs de la Fonction publique prennent et ont pris au sérieux la question de la dotation en personnel. Ils sont très conscients qu'il faut se soucier de cette question pour s'assurer du bon moral et du bon rendement des employés. C'est une affaire complexe qui demande beaucoup de temps et comporte de nombreuses mesures bien définies à prendre en cours de route. Il n'y a aucun doute qu'il y a encore des efforts à faire pour simplifier et améliorer le système afin qu'il réponde mieux et avec plus de souplesse aux besoins de la Fonction publique.

J'aimerais citer, si je peux me le permettre, le passage suivant du rapport annuel de la Commission pour l'année 1985:

Tout au long de 1985, la Commission, consciente des contraintes que les restrictions décrétées au niveau de l'affectation et de l'utilisation des ressources gouvernementales ont imposées à la gestion du personnel, a continué d'examiner toute la gamme des changements possibles à apporter à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et au règlement afférent. Beaucoup des changements proposés visent à simplifier les méthodes de dotation en personnel afin de les rendre plus accessibles aux chefs de service, tout en respectant les principes fondamentaux du mérite et de la justice.