

[Texte]

I believe proposed section 10.(2) talks about selection according to a standard of competence and not through competition. There is some concern that in itself is going to weaken the merit principle. I don't think that's what you intended. I don't think that's what we want. Could I ask you to comment briefly on that?

Mr. Loiselle: Well, this is not it at all. Far from it being our intention, on the contrary, I think it strengthens it. Inasmuch as you have selected somebody on merit, he should be allowed to proceed with his work. Each time you give him an assignment you shouldn't test him again.

If there is a real merit principle and people have been found to be able to perform at a certain level, you must not ask them each time they change their performance to something similar in the next office to go through a huge process again. It is a denigration of the merit principle when you do that. If somebody is capable of functioning, let them function. Allow them a chance to try new experiences, to widen their scope, to diversify their activity. Don't keep them prisoner of a particular sector because of a process.

I think the merit principle is absolutely essential and will be preserved. It is there when people enter the civil service. It is there when they are promoted. But within a level, once people have been accepted as being of merit, they should be allowed to get on with their work.

Mr. Fee: Can I assume this was discussed in your consultations as you went across the country with all different levels of employees and management?

Mr. Loiselle: Of course it has been discussed. Maybe John can go into more details on this.

Mr. Edwards: The precise wording has been discussed with the unions. If you recall, there was a time, I believe in November 1990, where the minister faced with concerns expressed by bargaining agents held up the movement on legislation for some months in order to enable some intensive discussions to take place. In turn, if you go further back, there was a staffing task force that had consultations through focus groups with quite a wide array of employees at all levels across the country.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister. Again, I appreciate your adjusting your schedule yesterday and today. Indeed, the committee, judging by some of the looks on committee faces, may wish to have you back. We hope we can work it in here.

Mr. Loiselle: I hope you'll invite me back. I will say this is the most fascinating aspect. As President of the Treasury Board, I have very heavy responsibilities, but I think to work with the civil service is probably the most challenging and the most rewarding part of my job. I am delighted to talk about it any time you want.

[Traduction]

L'article 10.(2) parle de sélection fondée sur des normes de compétences plutôt que sur des concours. On craint que cela n'affaiblisse le principe du mérite. Je ne pense pas que cela ait été votre intention. À mon avis, cela n'est pas souhaitable. Puis-je vous demander ce que vous en pensez?

M. Loiselle: Ce n'est absolument pas de cela qu'il s'agit. C'est loin d'être notre intention, au contraire, je crois que cela renforce le principe du mérite. Dans la mesure où l'on choisit quelqu'un pour des raisons de mérite, il faut lui donner la possibilité d'accomplir son travail. Il ne faut pas le mettre à l'épreuve chaque fois qu'on lui donne une tâche à accomplir.

Avec un véritable principe du mérite, lorsque les qualifications des gens sont bien établies, il ne faut pas leur demander chaque fois que leur performance change parce qu'ils accomplissent des fonctions différentes, de reprendre les mêmes démarches interminables. Ce genre de chose est une négation du principe du mérite. Lorsque quelqu'un est capable de fonctionner, il faut le laisser faire. Il faut lui permettre de mettre à l'épreuve de nouvelles idées, d'élargir son champ d'action, de se diversifier. Il ne faut pas l'enfermer dans un secteur particulier pour des raisons de procédure.

Le principe du mérite est essentiel et nous avons l'intention de le conserver. Il intervient lorsque les gens entrent dans la fonction publique, il intervient à chaque fois qu'ils reçoivent une promotion, mais à partir d'un certain niveau, quand le mérite des gens a été établi, il faut leur permettre de faire leur travail comme ils l'entendent.

M. Fee: J'imagine que vous en avez discuté au cours des consultations que vous avez eues dans tout le pays avec les employés et le patronat?

M. Loiselle: Bien sûr que nous en avons discuté; peut-être que John pourra vous donner plus de détails à ce sujet.

M. Edwards: Nous avons discuté de l'énoncé avec les syndicats. Vous vous souviendrez qu'en novembre 1990, je crois, le ministre, pour donner suite aux préoccupations des agents de négociation, avait remis de quelques mois la procédure législative pour permettre des discussions intensives. Et si l'on remonte plus loin en arrière, il y a eu également un groupe de travail sur la dotation qui a organisé des consultations exhaustives avec des employés dans tout le pays.

Le président: Merci, monsieur le ministre. Encore une fois, nous vous sommes reconnaissants d'avoir changé votre horaire hier et aujourd'hui. Si j'en juge par les regards autour de la table, il est possible que nous souhaitions vous rencontrer de nouveau. J'espère que cela sera possible.

M. Loiselle: J'espère que vous m'inviterez à nouveau. Je dois dire que c'est l'aspect le plus fascinant de mon travail. En ma qualité de président du Conseil du Trésor, j'ai des responsabilités très lourdes, mais l'élément le plus complexe et le plus satisfaisant de mon travail est sans doute ce qui touche à la fonction publique. Je me ferai un plaisir d'en parler chaque fois que vous me le demanderez.