

*Initiatives ministérielles*

vous entretenir au sujet du projet de loi C-26, la Loi sur la réforme de la fonction publique.

Je désire vous parler d'un élément des amendements que nous étudions aujourd'hui, le principe du mérite. Je me suis déjà levé dans cette Chambre pour parler de ce projet de loi et je le fais de nouveau surtout pour exprimer, en termes non équivoques, mon opposition aux changements proposés au principe du mérite énoncé dans la Loi sur la fonction publique.

En tant que députée d'une circonscription qui compte un grand nombre de fonctionnaires, j'ai bien sûr reçu de nombreux appels téléphoniques et de nombreuses lettres de mes électeurs qui me font part de leurs inquiétudes. Les fonctionnaires canadiens sont vraiment très désespérés. Le projet de loi C-26 pose tellement de problèmes qu'il s'attaque aux principes même de notre fonction publique. Le principe du mérite arrive probablement au premier rang dans l'esprit de ceux qui s'opposent au projet de loi.

Le projet de loi C-26 amenuise le principe du mérite. Il supprimerait le principe qui a été établi pour stopper le népotisme administratif et garantir aux Canadiens une fonction publique où l'emploi et les débouchés étaient accessibles à tous et se fondaient sur la compétence et non pas le favoritisme. Le principe du mérite faisait aussi en sorte que seules les personnes les mieux qualifiées, les plus compétentes soient nommées à des postes au sein de la fonction publique.

Ce principe a été la pierre angulaire de la fonction publique pendant de nombreuses années. Des érudits ont parlé des avantages que l'on attribue au principe du mérite dont on a grandement chanté les louanges. Il est devenu une institution sacrée au Canada, admiré tant ici qu'à l'étranger. Pourtant, de vache sacrée qu'il l'était, ce projet de loi le transformera en agneau du sacrifice.

L'enjeu ici c'est la qualité de notre fonction publique et, je me permets d'ajouter, son efficacité. La fonction publique ne cherchera plus les meilleurs candidats pour remplir les postes. Au lieu de cela, un ensemble de normes ou de compétences minimums sera établi et il suffira de satisfaire à ces exigences.

Quelle sorte de norme sommes-nous en train d'établir là? Qui la fonction publique pourra-t-elle attirer? À cause de cette nouvelle loi, nous ne pourrions plus compter sur les meilleurs candidats pour nous représenter et s'occuper de notre pays. Notre fonction publique n'est pas encore tout à fait remise de sa première grève dans toute l'histoire du Canada. Le moral est déjà au plus bas, alors imaginez ce que ce sera lorsque les employés devront travailler avec des collègues ou des supérieurs qui ne sont pas les plus qualifiés.

En fait, le projet de loi C-26 aura un effet dissuasif sur les personnes les plus compétentes, pour l'élite, alors que, depuis de nombreuses années, nous sommes en mesure d'attirer les candidats de la meilleure trempe. Pourquoi les meilleurs éléments voudraient-ils travailler pour une organisation où la médiocrité est la règle?

Le projet de loi C-26 ouvre la porte au favoritisme politique. Je ne vois pas d'autre raison de présenter une mesure semblable. Pour quelle autre raison le gouvernement fédéral voudrait-il écarter le principe du mérite? Croit-il donc si peu en l'importance de la fonction publique? Tient-il vraiment à caser tous ses amis, tous ses copains dans la fonction publique pour les remercier de leurs petites faveurs? Le gouvernement actuel comptait-il se maintenir assez longtemps pour appliquer des plans de favoritisme politique? J'espère que non.

Le projet de loi C-26 laisse tout à la discrétion des gestionnaires, qui établissent ces normes minimums, sauf pour l'engagement initial et des promotions limitées. L'embauche et les promotions dépendront donc des caprices, des préférences, du favoritisme et des préjugés personnels du gestionnaire. Cela risque de constituer un dangereux obstacle pour les femmes dans la fonction publique. La nature humaine est telle, nous le savons tous, que celui qui engage recherche chez le candidat des caractéristiques semblables aux siennes.

Ajoutons à cela que la plupart des cadres sont des hommes, et il est probable que les femmes auront plus de mal à obtenir des promotions dans la fonction publique.

Le rapport *Au-delà des apparences*, déposé par le groupe de travail sur les obstacles des femmes dans la fonction publique, explique que les mentalités sont la principale entrave à l'égalité des chances. Sans qu'on s'en rende compte, ces mentalités confinent les femmes, de même que les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les Canadiens autochtones aux plus bas échelons de la fonction publique.

Le gouvernement fédéral est-il disposé à aggraver la situation? Il semble que oui.

En plus de la question du mérite, il y a celle des mutations. L'article 22 du projet de loi accorde à l'administrateur général le droit exclusif de muter, de façon permanente, des fonctionnaires sans tenir de concours. Ces mutations ne peuvent pas faire l'objet d'un appel. Comme seul recours, les employés qui se sentent lésés peuvent se plaindre à l'administrateur général et demander une enquête où l'administrateur sera à la fois juge et juré.

Le 30 janvier 1992, la Cour fédérale du Canada a renversé un décret accordant aux administrateurs généraux le droit de muter tous les employés, car elle jugeait que cette pratique s'éloignait énormément du principe du mérite.