

Formation des fonctionnaires

Le perfectionnement, lui, est un processus plus complexe, qui exige une planification à long terme. Le perfectionnement tient beaucoup plus de l'éducation permanente. Il porte l'individu à acquérir de nouvelles connaissances afin d'être plus compétent, mieux équipé pour occuper un poste plus exigeant, donc plus élevé. Le perfectionnement est plus individuel qu'institutionnel et s'ajoute à la formation déjà acquise.

● (1710)

[Traduction]

J'aimerais traiter maintenant de certains rapports et de certains changements qui concernent la formation et le perfectionnement.

Le comité D'Avignon a reconnu qu'il fallait favoriser le perfectionnement en plus de la formation. Selon le comité D'Avignon, si nous voulons que notre rêve d'une «Fonction publique vraiment représentative» se réalise, il faut élaborer des programmes suffisants de formation et de perfectionnement à l'intention des Canadiens francophones, des femmes, des autochtones et des handicapés. Le comité a remarqué, en outre, que pour atteindre les objectifs du gouvernement, il fallait des programmes comme celui des carrières dans le Nord, susceptibles d'aider les postulants à s'améliorer. Il s'est élevé contre le divorce entre la formation et le perfectionnement, précisant notamment ce qui suit:

L'échec des gouvernements et des conseils du trésor à reconnaître non seulement l'importance de la formation, mais aussi la nécessité fondamentale de la formation et du perfectionnement continu du personnel, pour fins d'économie et d'efficacité, est incompréhensible.

Le comité a fait remarquer que la majorité des fonds actuellement alloués à la formation étaient dépensés par un petit nombre de grandes écoles de formation.

Tout comme les membres du comité D'Avignon, je crains bien que, faute d'une politique de formation et de perfectionnement, le gouvernement n'ait pas dans un avenir rapproché la Fonction publique complètement représentative qu'il voudrait. Il faut accorder toute l'attention voulue aux besoins des Canadiens français, des femmes, des autochtones et des handicapés.

Les Canadiens français continuent d'être sous-représentés aux échelons supérieurs de la Fonction publique et au sein des catégories technique et scientifique.

Bien que le nombre des francophones dans la Fonction publique soit maintenant proportionnel à leur nombre dans la population canadienne, grâce aux programmes accélérés de recrutement appliqués ces dernières années, on ne peut compter sur le seul recrutement pour résoudre les problèmes de sous-représentation aux échelons supérieurs des ministères et organismes fédéraux. Si l'on veut remédier à moyen terme à cette situation, c'est en partie dans un programme de formation et de perfectionnement bien conçu qu'on trouvera la solution.

La situation de la femme dans la Fonction publique demeure défavorable. Ces années-ci, la proportion de femmes fonctionnaires rejoint progressivement le pourcentage que représentent les femmes dans l'ensemble de la population active. Dans la Fonction publique, les femmes se retrouvent encore et surtout dans les catégories du soutien administratif et continuent d'être insuffisamment représentées dans les catégories du personnel de direction. Même dans les catégories professionnelles qui se composent surtout de femmes, celles-ci sont concentrées aux niveaux inférieurs.

Les catégories professionnelles à forte proportion de femmes, c'est-à-dire celles qui comportent des activités de bureau et de traitement de l'information, sont celles qui sont le plus susceptibles d'être transformées par les techniques microélectroniques. Les recherches en cours à l'Institut de recherches politiques montrent que certains emplois actuels dans ces catégories seront dévalorisés au fur et à mesure que la machine remplacera la personne, et que les nouveaux emplois créés exigeront une plus grande compétence et des aptitudes différentes. A moins que l'on ne se prépare à de tels changements et que l'on ne planifie en fonction d'eux, les femmes n'auront pas leur part des nouveaux emplois et subiront probablement les gros effets négatifs de l'introduction de nouvelles techniques dans le milieu de travail.

Malgré que l'on ait mis l'accent sur la représentation des autochtones au sein de la Fonction publique, ces groupes sont toujours mal représentés. On fait de plus en plus pour les handicapés, mais une société civilisée comme la nôtre se doit de faire davantage pour eux. Il faut donc mettre au point des programmes de formation et de perfectionnement adéquats, car ils jouent un rôle important dans ce processus.

Les connaissances acquises à certains moments de la vie sont dépassées de plus en plus rapidement. Aussi, l'OCDE et l'UNESCO exhortent les gouvernements à considérer que l'acquisition de connaissances doit se faire toute la vie durant et à donner aux fonctionnaires l'occasion de mettre leurs connaissances à jour ou d'en acquérir de nouvelles dans leur milieu de travail. Il faut absolument déterminer dans quelles catégories professionnelles les connaissances acquises sont le plus éphémères et mettre au point des stratégies de formation et de perfectionnement pour maintenir la valeur de l'investissement que les Canadiens ont fait en la personne de leurs fonctionnaires.

Dans un rapport capital qui a été déposé en mars 1979, la Commission royale d'enquête sur la gestion financière et l'imputabilité expose certains gros problèmes qui se posent à l'administration fédérale dans la gestion du personnel. La Commission a recommandé que les fonctions de gestion du personnel soient centralisées et confiées à un secrétaire à la gestion du personnel au Conseil du Trésor. Elle a recommandé que la Commission de la Fonction publique ne soit plus chargée de la dotation, de la formation et du perfectionnement, et que les services de formation soient assurés par un organisme financé séparément et relevant du secrétaire à la gestion du personnel.

Encore tout récemment, le 22 janvier dernier, le Conseil du Trésor a annoncé la création du poste de secrétaire adjoint des programmes et activités de perfectionnement du personnel. Le Conseil du Trésor voit dans la création de ce poste la preuve que le gouvernement est décidé à suivre une politique innovatrice en ce qui concerne les ressources humaines dans la Fonction publique. La nouvelle secrétaire adjointe, M^{lle} Denise Moncion, sera chargée de développer et de diriger les programmes tels que celui de l'action positive et celui de la qualité de vie au travail. J'avais posé une question au ministre il y a quelques semaines à ce sujet et c'est donc avec plaisir que j'ai accueilli l'annonce qu'a faite le Conseil du Trésor.