

Motions

faits à la Commission de la Fonction publique qui sont accueillis, ce qui ramène au très léger pourcentage de 1 p. 100 peut-être les opérations de dotation qui sont susceptibles d'être modifiées à la suite d'une intervention de la Commission de la Fonction publique. Cela constitue un très précieux contrôle de qualité pour ce qui est de veiller à l'application du principe du mérite.

Mais il n'y a pas de pareil garde-fou quand il s'agit du classement par ordre inverse du mérite. Un responsable peut arrêter, en très peu de temps peut-être, la liste de son personnel par ordre de mérite décroissant, ce qui fait qu'il y en a qui peuvent se trouver à la porte parce qu'ils ont été considérés comme de peu de valeur. Ils sont en situation très difficile, parce qu'il est très difficile de présenter un grief. Il n'y pas de procédure d'appel établie, car il n'en a pas été adopté.

J'espère que la Commission de la Fonction publique examinera cette question, dont j'ai déjà un peu traité dans les observations que j'ai présentées quand les prévisions de dépenses de la Commission sont venues au comité de l'administration gouvernementale, vers la fin du mois de mai.

● (1310)

Au début de 1986, ou peut-être à la fin de 1985, pour donner suite aux observations présentées par moi et par d'autres, la Commission a déclaré qu'elle donnerait des directives aux ministères sur la façon de procéder pour la liste de mérite décroissant. J'ai trouvé curieux que cette directive n'ait pas en fait été établie avant la mi-mai, une semaine ou deux avant que la Commission ne comparaisse devant un comité parlementaire chargé d'étudier ses prévisions de dépenses. Je n'ai pas cette directive sous les yeux parce que je n'avais pas prévu le débat d'aujourd'hui. Quoi qu'il en soit, la façon dont elle a été communiquée aux ministères ne donne pas à entendre que la Commission y attache une priorité quelconque. Cela a été fait timidement, avec indifférence, et la conclusion qui s'en dégage à mon avis c'est que la Commission de la Fonction publique ne s'intéresse pas vraiment à la question. Elle le fait simplement parce qu'elle y a été forcée par le comité des comptes publics et à cause des pressions exercées par des députés comme moi-même et le député de Glengarry—Prescott—Russell (M. Boudria).

La Fonction publique du Canada a grossi de façon assez soutenue depuis la Seconde Guerre mondiale jusqu'à ces tout derniers mois. Dans un cas ou deux, des fonctions que remplissaient certains organismes ont été réduites mais, en général, tout cela se passait au sein d'une Fonction publique en pleine expansion, ce qui signifie que même les gens touchés par la réorganisation dans leur ministère ou par l'élimination de telle ou telle division ou de tel ou tel organisme pouvaient facilement se trouver un emploi ailleurs dans la Fonction publique. Mentionnons, à titre d'exemple, les initiatives du gouvernement précédent qui avait supprimé les secrétariats du développement social et économique. Très rapidement, dans l'espace de quelques mois sous le gouvernement Turner, les employés

touchés ont trouvé un autre emploi et très peu d'entre eux ont dû se faire inscrire sur la liste de la main-d'oeuvre excédentaire pour subsister. Les réductions de personnel sont maintenant de mise et elles sont fort nombreuses. A mon avis, si une procédure bien établie existe pour recruter et offrir de l'avancement tout en protégeant les droits des fonctionnaires, il devrait en être de même quand il s'agit des réductions de personnel, mais il n'en est pas ainsi. Il ne suffit pas, à mon avis, de faire parvenir un message ou un mémoire aux directeurs du personnel leur disant: «Voudriez-vous le transmettre à vos employés d'une façon ou d'une autre?»

Je me souviens, à propos d'une autre question, que la Commission de la Fonction publique avait voulu à tout prix s'assurer que tout le monde était au courant de la nouvelle politique. C'est quand en février 1984 elle a formulé ses directives ou ses lignes directrices relatives aux droits politiques. Elle a publié un numéro spécial de *Dialogue Express* distribué à tous les fonctionnaires afin qu'ils sachent à quoi s'en tenir.

Il arrive maintenant que tout employé peut être touché par les réductions en vertu de l'ordre inverse de mérite. Je crois donc que les renseignements mis au point par la Commission devraient être communiqués à chaque employé par l'intermédiaire des syndicats. Ces derniers devraient être longuement consultés pour s'assurer que les employés touchés connaissent les règlements.

Si ma mémoire est fidèle, les règlements eux-mêmes laissent beaucoup à désirer. Il faudrait les améliorer et les renforcer, afin d'assurer un processus d'appel, pour que quelque chose qui a été porté aux dossiers des employés il y a longtemps ne serve pas à les blackboulter, à leur donner de mauvaises notes.

On devrait guider les ministères quant à l'opportunité de considérer les diplômes d'études, l'expérience professionnelle, le rendement ou le nombre d'années d'expérience comme les principaux critères d'évaluation du mérite si le système est retenu. Je suis d'avis—et je crois que les syndicats représentant les employés et la Fonction publique en conviendraient très volontiers, que le gouvernement a tort d'essayer de se servir de quelque chose qui peut et doit s'appliquer à l'occasion de l'embauchage pour des congédiements aussi. Lorsqu'on ne respecte pas le système de recrutement et de promotion par concours, cela donne lieu trop souvent à du favoritisme. Cela amène trop souvent un gestionnaire à «avoir» certains employés qui, pour une raison ou pour une autre, par manque d'atomes crochus ou par antipathie, ne s'entendent pas bien avec lui. Par conséquent, la victime est quelqu'un qui se fait remarquer, quelqu'un qui a une façon inusitée de travailler ou qui a peut-être embarrassé le patron parce qu'il est plus brillant ou plus agressif que lui. Tout cela risque de se produire s'il n'existe pas une meilleure façon de protéger les employés.