Fonction publique

triel, qu'on accorde dans la plupart des provinces du Canada et qu'on devrait accorder aux femmes et aux autres qui font partie de la Fonction publique du Canada. Comme je l'ai dit, en tant que plus grand employeur au pays, le gouvernement doit être le premier à donner l'exemple.

Je reconnais que c'est une question qui a été longuement débattue. A mon avis, le nœud de la question c'est l'inquiétude croissante engendrée par le principe de la délégation d'autorité. L'article 31 du statut traite de la question. Il se lit:

Lorsque, de l'avis du sous-chef, un employé est incompetent dans l'exercice des fonctions de son poste, ou qu'il est incapable de remplir ces fonctions . . .

L'article poursuivi avec ce qui peut arriver dans ce cas. Monsieur l'Orateur, la justice peut varier avec l'interprétation de chacun, et on me l'a fait remarquer à maintes reprises. Au sujet de toutes ces questions, je crois qu'on devrait insérer dans la loi la protection qu'offre le Code canadien du travail. Je propose cette motion parce que je crois que le gouvernement doit être constamment à l'avant-garde des relations ouvrières-patronales. Il doit indiquer la voie aux entreprises au Canada de sorte qu'elles trouvent auprès de lui exemple et orientation. Je crois qu'en établissant les justes méthodes d'emploi que recommande la motion, le gouvernement montre la voie à suivre.

• (1720)

M. Hugh Poulin (Ottawa-Centre): Monsieur l'Orateur, il est bien significatif que je prenne la parole après le savant discours de mon collègue et ami de Grenville-Carleton (M. Baker) qui, il y a quelques semaines, dans son discours de présentation, s'est dit heureux de me compter, d'une certaine manière, parmi ses commettants. Et c'est vrai; mais d'autre part, le député de Grenville-Carleton est lui aussi bel et bien un de mes commettants. Car, en venant chaque jour à la Chambre s'acquitter de ses tâches de parlementaire, il entre ainsi dans la circonscription que j'ai le plaisir de représenter.

A maintes occasions, le député et moi-même avons exercé notre profession ici à Ottawa, tantôt alliés, tantôt adversaires, et je suis certain que pendant notre séjour à la Chambre, nous aurons encore l'occasion de nous livrer à ce genre de lutte amicale. Le débat dans lequel nous sommes engagés va permettre à tous les députés de la chambre de saisir l'occasion d'accorder à la Fonction publique du Canada les méthodes d'emploi les plus justes possibles.

La motion du député de Grenville-Carleton est ainsi formulée:

Que, de l'avis de la Chambre, le gouvernement devrait apporter des modifications à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et au Code du travail du Canada, pour que toutes les dispositions du code du travail du Canada concernant les justes méthodes d'emploi s'appliquent à la Fonction publique du Canada.

Je suppose que le député se reporte surtout à la partie I du Code canadien du travail constituant une partie du statut qui porte précisément sur les justes méthodes d'emploi. Il a, bien entendu, fait mention d'autres parties de la loi que je rappellerai brièvement. Pour le moment, cependant, je voudrais examiner les justes méthodes d'emploi actuelles dont peuvent se prévaloir tous les fonctionnaires dans le cadre des dispositions de la loi sur l'emploi dans la Fonction publique, de la loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et des recommandations émanant des deux commissions créées en vertu de ces lois afin

[M. Baker.]

qu'on les applique avec équité et justice dans l'intérêt de tous les fonctionnaires au pays.

Outre les lois que j'ai mentionnées, on a adopté le décret du conseil du 9 novembre 1972. Cet arrêté a pour objet d'éliminer tous les vestiges de discrimination qui ont pu exister antérieurement en matière de méthodes d'emploi au sein de la fonction publique. Le décret du Conseil C.P. 1972-2569 se lit ainsi:

Il plaît par les présentes à Son Excellence le gouverneur général en conseil, sur la recommandation du président du Conseil du Trésor et du secrétaire d'État, conformément à l'alinéa f de l'article 5 de la loi sur l'emploi dans la Fonction publique, d'attribuer à la Commission de la Fonction publique la charge d'enquêter sur toute plainte ou prétendue discrimination en raison de sexe, de race, d'origine ethnique, de couleur ou de religion en matière d'application ou d'effet de la loi.

Le décret du conseil précité, de même que la loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, prévoit effectivement des méthodes justes et équitables d'embauchage pour les fonctionnaires fédéraux; et, après l'embauchage, des relations de travail justes et équitables qui sont bonnes ou mêmes meilleures que celles dont jouissent tous les autres fonctionnaires en Amérique du Nord.

Cela dit, je crois, comme l'a déclaré le député de Grenville-Carleton, qu'aucun système n'est parfait, mais que nous devons toujours essayer d'atteindre la perfection. Nous devons sans cesse étudier minutieusement tout l'ensemble de nos lois, pour nous assurer qu'elles répondent bien aux besoins d'une société en pleine évolution.

De fait, monsieur l'Orateur, la Commission de la Fonction publique du Canada a publié aujourd'hui un communiqué de presse visant précisément cet arrêté en conseil. On y déclarait que la Commission avait récemment ouvert une enquête, à la suite de plaintes alléguant qu'il y avait eu discrimination en raison de sexe, de race, d'origine ethnique, de couleur ou de religion, dans l'application de la loi sur l'emploi dans la Fonction publique. La Fonction publique du Canada ne tombe pas sous le coup de la loi sur les justes méthodes d'emploi qui est mise en vigueur par le ministère du Travail et, par conséquent, la Commission s'est vue confier cette attribution par un décret du conseil qui stipule que celle-ci devra remplir tous autres devoirs et fonctions à l'égard de la Fonction publique, qui lui sont assignés par le gouverneur en conseil.

De fait, la Commission de la Fonction publique a mis sur pied une direction d'enquête pour mener à bien ces fonctions. Cette direction est autonome et ses agents font enquête là et où ils le jugent nécessaire. Toutefois, elle ne s'occupera pas des plaintes formulées par le personnel à l'emploi de la Fonction publique; ce seront des enquêteurs de l'extérieur qui les examineront et ils agiront également de façon autonome.

Les fonctions de la direction des appels de la Commission demeureront les mêmes et seront bien distinctes de celles de la direction des enquêtes. Lorsqu'une personne prétend que son échec à obtenir une promotion ou que la décision de la suspendre ou de la démettre de ses fonctions découle de mesures discriminatoires, et que cette même personne peut interjeter appel en vertu de l'article 31 de la loi sur l'emploi dans la Fonction publique, il faut qu'elle s'adresse à la direction des appels de la Commission.

La Commission d'appel, créée pour instituer des enquêtes sur de telles allégations, pourra retenir les services de la direction des enquêtes et faire rapport en la matière. Dès réception du rapport de la direction des enquêtes, la