

Initiatives ministérielles

Il faut donner aux fonctionnaires du gouvernement du Canada un instrument amélioré, c'est-à-dire une loi qui est à la fois à la page de nos temps et qui pourra bien servir au début du XXI^e siècle. Nous sommes tous d'accord que le pays a besoin d'un renouvellement de la loi gouvernant le fonctionnement de la fonction publique, dans le but de mieux servir les Canadiens et les Canadiennes. Cependant, monsieur le Président, j'ai l'intention de voter en faveur de l'amendement des députés du Parti libéral voulant que l'adoption de cette loi en deuxième lecture soit reportée à six mois, afin de permettre à tous les partis politiques de la Chambre d'en étudier l'ébauche et de présenter une loi acceptable par tous, c'est-à-dire les Canadiens et les Canadiennes, les fonctionnaires, les syndicats, les gestionnaires, ainsi que tous les partis politiques de cette Chambre.

Le Comité des comptes publics de la Chambre des communes, dont je fais partie depuis 1988, s'est penché sur la question de *Fonction publique 2000*. Il a lui-même recommandé au gouvernement, dans son rapport du 5 novembre 1990, de déposer un document de réflexion et de former un comité spécial de la Chambre sur la réforme de la fonction publique. Ce comité spécial procéderait à des consultations auprès des employés, des syndicats de la fonction publique et d'autres parties intéressées. Je désire souligner aujourd'hui quelques points où ce projet de loi démontre des faiblesses majeures.

[Traduction]

Les faiblesses que je voudrais souligner aujourd'hui sont les suivantes: les mutations, le principe du mérite, l'impartition des contrats et les droits politiques des fonctionnaires.

Au sujet des mutations, c'est une nouvelle activité. En termes clairs, il s'agit en l'occurrence de la mutation d'un employé d'un poste à un autre. Le processus n'est manifestement pas simple et il pourrait potentiellement se prêter au népotisme administratif. Les problèmes que présentent les mutations figurent à l'article 34. L'administrateur général ou le directeur dispose de droits exclusifs pour effectuer des mutations dans le secteur relevant de sa compétence.

Actuellement, les mutations sont soumises au principe du mérite et peuvent faire l'objet d'appels. Le droit d'appel a maintenant été supprimé. L'administrateur général prend la décision pour la mutation et entend aussi les plaintes.

Le gouvernement estime qu'il a rendu le système équitable en ajoutant le paragraphe 34.2, lequel stipule que la mutation n'aura pas lieu sans le consentement de l'employé, et je cite: «À moins que la mobilité ne soit une condition d'emploi du poste actuel de l'employé.»

Cet article présente de nombreux problèmes. Premièrement, on ignore quelles pressions seront exercées sur l'employé pour qu'il consente. On peut soumettre l'em-

ployé à du harcèlement et à des pressions pour le convaincre que son refus d'être muté influera sur ses perspectives futures de carrière et même sur sa sécurité d'emploi. On se demande avec quelle rapidité cela deviendra une condition permanente d'emploi qu'un employé accepte d'être muté.

Mon second point concerne le principe du mérite. La Loi sur l'emploi dans la fonction publique et les principes actuels d'après lesquels fonctionne la fonction publique sont fondés sur le principe du mérite. Les nominations sont toujours faites d'après un choix fondé sur le mérite après la tenue d'un concours. Le projet de loi C-26 changera cela. Le paragraphe 10(2) propose d'éliminer les concours et de permettre de faire des nominations fondées sur des normes de compétence plutôt que sur un examen comparatif d'autres candidats.

On doit garantir aux Canadiens que leur fonction publique est exempte d'esprit de parti, et on doit assurer aux employés qu'ils ont le droit à des promotions fondées sur la compétence plutôt que sur le favoritisme bureaucratique ou politique.

Le projet de loi vient réduire sérieusement encore une fois le rôle de la Commission de la fonction publique. Elle perd son pouvoir et sa responsabilité de gardienne du principe du mérite. Les gestionnaires auront maintenant le droit de muter des employés sans égard au mérite.

On ignore toujours le montant total que le gouvernement a dépensé à l'égard de la sous-traitance. Il n'a aucun mécanisme en place pour fournir ce chiffre aux Canadiens et n'a aucun système en place pour démontrer la rentabilité de cette pratique. Il y a beaucoup de cas de contrats mal exécutés et de doublement des coûts. Tout cela au détriment des emplois.

Le Comité des comptes publics a tenté sans succès d'obtenir certains renseignements sur la question de la sous-traitance. Dans son septième rapport à la Chambre déposé le 5 novembre 1990, le comité a demandé au vérificateur général d'examiner la rentabilité de cette pratique de confier des travaux à l'extérieur de la fonction publique et l'impact qu'elle a sur le moral des fonctionnaires.

Tous nos efforts en vue d'obtenir un montant global se sont heurtés à l'obstruction du gouvernement. On a cependant calculé que pour le présent exercice financier de 1991-1992, le gouvernement aura dépensé 5 milliards de dollars en recourant aux services de sous-traitance. Il ne peut pas ou ne veut pas rendre compte du volume de travail exécuté à l'extérieur de la fonction publique. Il ne peut garantir que cette pratique est rentable; or voilà qu'il consacre dans la loi le fait qu'il peut mettre des employés à pied lorsque leur travail est confié à un organisme de l'extérieur. Cela contribue bien peu à remonter le moral des fonctionnaires et à faciliter la mise en oeuvre des changements prévus dans l'initiative *Fonction publique 2000*. Les employés vivront toujours dans la