

[Text]

This, Mr. Chairman, is the philosophy of PS 2000, and it applies to all employees. Its validity is supported, I would contend, by most employee surveys and research studies inside or outside the public service. This philosophy is reflected in the Prime Minister's statement of December 1989 and in the white paper of a year later; namely, the focus on service to clients, on delegation of authority down the organization, the simplification of administrative processes, and the strengthening of accountability for one's actions.

It is reflected in the legislative model of Bill C-26, specifically in the strong observance of merit at the entrance to the regular public service and in promotions, in simplification of the classification system, in easier reassignment of staff where promotions are not involved, and in easier access to non-career staff for short-term needs but without this being a back-door entry into the career service.

We believe, Mr. Chairman, that greater flexibility is being proposed in the bill, as the minister said a short time ago, but there are also adequate safeguards built in to protect employees. We seek a public service in which the barriers among public servants are broken down and replaced with empowerment, with strong working teams, with collaboration rather than confrontation.

We're convinced that the best will join the public service and stay only if we offer them interesting work in an adaptable organization with career development opportunities and a minimum of unproductive red tape. This conviction is based on our interviews with potential recruits and on our consultations, including some with the extraordinary young Canadians with impressive post-graduate qualifications who are entering the public service through the management trainee program.

It is the difficulty of reconciling these two different visions of organizational design and behaviour that account for the tensions that have arisen around PS 2000. I do not believe the issue has been primarily about the process of reform or the extent of consultations with union leaders, though with hindsight we should have done a better job at the beginning. I'm happy, however, to describe and be questioned on the nature of consultations over the past two years. I think you will find it has been extensive. Indeed, the president and the executive director of the union representing economists, statisticians and sociologists, who are both here with us today, were generous enough to state as recorded in Hansard:

We think we were over-consulted. . . there was. . . a significant degree of consultation, which we were involved in directly. . . in terms of what managers have told you, namely that they feel that they have consulted with us, we do not have any serious complaints about that.

[Translation]

Voilà, monsieur le président, la philosophie de la FP 2000, une philosophie qui s'applique à tous les employés et dont la validité repose, à mon avis, sur la plupart des études et des sondages effectués auprès des employés à l'intérieur comme l'extérieur de la Fonction publique. Elle fait écho à la déclaration faite par le premier ministre en décembre 1989 et au Livre blanc publié un an plus tard, c'est-à-dire qu'il faut, porter une attention particulière au service aux clients, déléguer les pouvoirs vers le bas de l'organisation, simplifier les processus administratifs, et rendre chacun davantage responsable de ses propres actions.

Cette philosophie se reflète également dans le modèle législatif que constitue le projet de loi C-26, particulièrement pour ce qui est de toujours respecter le principe du mérite au moment de l'embauche au sein de la Fonction publique et dans le cas des promotions, simplifier le système de classification, faciliter la réaffectation du personnel lorsque les promotions n'entrent pas en ligne de compte, et faciliter l'accès des occasionnels à la Fonction publique afin de répondre aux besoins à court terme, sans que cela ne constitue pour eux un moyen détourné d'y faire carrière.

À notre avis, monsieur le président, les assouplissements proposés dans le projet de loi s'accompagnent tous des protections dont ont besoin les employés, comme l'a signalé le ministre. Nous voulons une Fonction publique où les barrières de la confrontation entre les fonctionnaires sont supprimées et remplacées par l'habilitation, par de solides équipes de travail et par la collaboration.

Nous sommes convaincus que les meilleurs candidats rejoindront la Fonction publique et qu'ils y resteront seulement si nous leur offrons un travail intéressant dans une organisation capable de s'adapter, s'ils ont la possibilité de se perfectionner et si les tracasseries administratives sont réduites au minimum. Cette conviction est fondée sur les entrevues que nous avons menées auprès des candidats et sur nos consultations, y compris celles qui ont été effectuées auprès de certains extraordinaires jeunes diplômés canadiens grandement qualifiés qui entrent dans la Fonction publique par l'entremise du programme de stagiaires en gestion.

Cette difficulté de concilier ces diverses visions de la conception et du comportement des organisations est la cause des tensions qui entourent FP 2000. Je ne crois pas que le noeud du problème soit principalement le processus de réforme de la portée des consultations menées auprès des dirigeants syndicaux, quoique, avec le recul, je pense que nous aurions pu faire mieux dès le début. Je suis néanmoins heureux de parler de la nature des consultations qui ont eu lieu au cours des deux dernières années et de me faire poser des questions à ce sujet. Je pense que vous conviendrez qu'elles ont été vastes. En effet, le président et le directeur exécutif du syndicat représentant les économistes, les statisticiens et les sociologues ont eu la générosité de déclarer, comme en fait foi le compte rendu officiel des débats, que:

Nous avons été trop consultés. . . il y a eu beaucoup de consultations auxquelles nous avons participé directement. . . et à la lumière de ce que les gestionnaires ont dit, c'est-à-dire qu'ils avaient la nette impression de nous avoir consultés, nous n'avons pas de plaintes sérieuses à formuler à cet égard.