

*Initiatives ministérielles*

Bon nombre des changements proposés dans le projet de loi découlent des recommandations des groupes de travail de *Fonction publique 2000* et du rapport subséquent intitulé *Fonction publique 2000, le renouvellement de la fonction publique du Canada* publié en décembre 1990—c'est un titre bien ronflant que «le renouvellement de la fonction publique du Canada».

Il n'est donc pas étonnant que le projet de loi C-26 soit loin de répondre à son objectif de réforme de la fonction publique du Canada. C'est un fait notoire que l'initiative *Fonction publique 2000* n'avait pas donné lieu à de véritables consultations avec les travailleurs de la fonction publique fédérale et avec leurs agents de négociation. C'est ce qui explique que la prétendue réforme de la fonction publique repose presque exclusivement sur les opinions, les perceptions et les objectifs des cadres supérieurs de la fonction publique.

• (1550)

J'ai eu l'occasion depuis un an et certes depuis quelques mois de discuter de toute l'initiative *Fonction publique 2000* et de son prétendu processus de consultation avec un vaste échantillonnage des fonctionnaires fédéraux travaillant dans ma propre circonscription et dans d'autres régions de la Colombie-Britannique. Les observations que j'ai faites il y a quelques instants se fondent en grande partie sur les témoignages que j'ai obtenus directement de ces employés, qu'il s'agisse de cadres dits subalternes membres d'une unité de négociation, de cadres intermédiaires ou de certains des cadres supérieurs dans la région. Je maintiens ces observations à la lumière de ces conversations et après avoir écouté un grand nombre de personnes qui comptent parmi celles qui sont les plus directement touchées.

Le projet de loi énonce le programme d'action du gouvernement pour opérer la prétendue réforme de la fonction publique. Il découle des recommandations faites dans le rapport *Fonction publique 2000* de l'année dernière. Or, très brièvement, le projet de loi permet au gouvernement de continuer à donner des contrats de sous-traitance.

Le gouvernement dépense maintenant plus de 5 milliards de dollars en sous-traitance. Il n'existe aucune comptabilité de ces dépenses ni aucune étude de rentabilité de la sous-traitance, malgré les appels de nombreux milieux qui réclament l'établissement de ce genre de comptabilité et de responsabilité financière et de gestion.

Qu'un gouvernement ayant un budget annuel de dépenses aussi élevé refuse de suivre une politique de responsabilité financière avant d'entreprendre une vaste soi-disant réforme de toutes les mesures législatives touchant la prestation de services publics par le fédéral et ses organismes, c'est le comble de l'irresponsabilité.

Encore une fois, on peut s'interroger sur la sincérité de ce gouvernement qui prétend être financièrement conservateur et responsable.

Le projet de loi donne aussi toute latitude aux gestionnaires concernant les mutations. Il établit en outre des mécanismes prévoyant une plus grande évolution de la responsabilité des gestionnaires.

Enfin, le projet de loi mine la sécurité d'emploi des travailleurs du secteur public.

Chose tout aussi importante, le projet de loi ne traite pas du sérieux problème de la baisse du moral dans la fonction publique. On n'a pas à être bien perspicace pour se rendre compte dans les conversations avec des fonctionnaires d'un océan à l'autre que le moral des troupes est très bas ces derniers temps. Cela vient non seulement des lacunes de la soi-disant réforme qui a donné lieu à ce projet de loi, mais aussi des nombreuses autres politiques qui n'ont tout simplement pas de sens et qui ont allongé les listes d'attente pour des services comme l'assurance-chômage, auparavant dispensés avec une certaine efficacité. De nos jours, il suffit d'une petite anicroche, pour qu'on doive attendre jusqu'à deux mois avant que sa demande soit traitée.

Dans les bureaux des députés d'un océan à l'autre—chose certaine en Colombie-Britannique, notamment en province, où certains services d'assurance-chômage ont été centralisés—on constate cette baisse du moral non seulement chez les travailleurs, mais aussi chez les bénéficiaires, qui ne croient plus en la capacité du gouvernement et de ses organismes à faire quoi que ce soit avec un minimum d'efficacité.

Le projet de loi ne prévoit rien pour moderniser la négociation collective. L'Alliance de la Fonction publique, par exemple, ne pourra toujours pas négocier des questions comme les niveaux de classification et de dotation.

Je n'ai pas d'expérience directe comme employé de la fonction publique du Canada, mais j'en ai acquis beaucoup comme employé du secteur forestier en Colombie-Britannique.

Il y a quelques années, nous avons conçu un programme d'évaluation négocié et administré conjointement, s'appliquant à une cinquantaine de milliers de personnes qui habitent la région la plus occidentale du Canada; quand on a affaire à une tâche aussi difficile que celle qui consiste à évaluer des catégories d'emplois et les fonctions, à soupeser et à classer et à faire tout ce que comporte un processus compliqué d'évaluation des catégories et des classifications d'emplois, c'est de la folie furieuse que de ne pas essayer d'y arriver par le biais d'un système qui est négocié et administré conjointement.