

*Formation des fonctionnaires*

On se souviendra que la fonction publique, grâce à des années d'expérience dans un monde en perpétuelle évolution, a acquis une rare compétence dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Je rappellerai également que la gestion des ressources humaines, la formation et le perfectionnement des employés dans la fonction publique fédérale s'inscrivent dans le cadre de programmes et de mesures officielles qui ont fait la preuve de leur efficacité.

● (1750)

Ces programmes renferment non seulement des déclarations sur l'orientation de la politique générale, mais fournissent également des directives précises sur certains sujets, notamment l'évaluation des programmes de formation et de perfectionnement à l'intention des fonctionnaires de l'État. Ces programmes figurent dans le manuel sur la gestion du personnel publié par le Conseil du Trésor du Canada. Les députés qui voudraient se renseigner à leur sujet peuvent, je crois, consulter ce manuel en s'adressant à la bibliothèque du Parlement.

Ces programmes sont certes révisés périodiquement et sont évalués et modifiés au besoin pour les rendre pertinents et les adapter à l'évolution perpétuelle de la situation. Je voudrais maintenant en mentionner quelques-uns. Ils prouvent que le gouvernement est bien résolu à veiller à l'établissement de fondements solides et permanents sur lesquels s'appuieront les principes directeurs qui servent à guider les gestionnaires en matière de formation et de perfectionnement.

Voici entre autres quelques-uns de ces programmes: les rôles et responsabilités en matière de formation et de perfectionnement dans la Fonction publique; les conditions régissant l'enseignement, la formation et le perfectionnement, y compris le versement de subventions; la définition des besoins dans le domaine de la formation et le perfectionnement et l'évaluation des résultats; une analyse annuelle de la formation et l'enseignement. On trouve les passages en question dans la section 110-9 du manuel.

L'existence de ces programmes et leur application à toute la Fonction publique prouve qu'on a mis au point et mis en vigueur tout un ensemble de directives sur la formation et le développement des fonctionnaires. Les lignes directrices relatives à l'identification et à l'évaluation des besoins au chapitre de la formation ainsi qu'à l'établissement de dossiers sur les résultats de la formation et son coût fournissent aux gestionnaires des ministères et aux spécialistes en matière de personnel des détails précis.

Dans la première de ces mesures on souligne les responsabilités relatives et respectives du Conseil du Trésor, de la Commission de la Fonction publique ainsi que des ministères et de leurs agences en matière de formation et de perfectionnement. Les mesures régissant les conditions dans lesquelles l'enseignement, la formation et le perfectionnement sont dispensés ainsi que leur financement comporte des directives sur leur application et des instructions sur leur administration à l'intention des gestionnaires des ministères qui devront évaluer les besoins au chapitre des programmes de formation. Elles contiennent aussi des lignes directrices pour les aider à déterminer jusqu'à quel point les ministères doivent faire des efforts spéciaux dans certains cas particuliers de formation et de perfectionnement des employés. La politique du gouvernement en ce qui a trait à l'identification des besoins en formation et en perfectionnement et à l'évaluation des résultats des programmes vise deux

objectifs principaux: d'abord, fournir des directives précises au sujet des facteurs dont les gestionnaires et les spécialistes en matière de personnel devraient tenir compte dans l'identification et l'évaluation des besoins aux chapitres de la formation et du perfectionnement et, ensuite, exposer les critères et les méthodes d'évaluation des programmes de formation et de perfectionnement mis à la disposition des fonctionnaires.

Je voudrais attirer l'attention des députés sur une dernière politique qui existe depuis longtemps en matière de formation et de perfectionnement au sein du gouvernement, je veux parler de celle qui prévoit la revue annuelle des activités de formation et d'éducation. En vertu de cette politique, les ministères doivent présenter un rapport des activités de formation et de perfectionnement qu'ils ont organisées à l'intention de leurs employés respectifs. Cette formalité permet non seulement de fournir des renseignements pour la revue générale des programmes de formation que fait tous les ans le Conseil du Trésor, mais elle encourage par ailleurs les ministères à s'interroger sérieusement sur les sommes affectées et sur le coût-efficacité des programmes de formation qu'ils offrent.

L'existence de ces politiques nous prouvent qu'il existe un certain nombre de mécanismes permettant d'organiser et d'évaluer les programmes de formation et de perfectionnement destinés aux employés de la Fonction publique.

En faisant ces remarques, je ne voulais pas suggérer que tout avait toujours été bien dans le meilleur des mondes et qu'il en était encore ainsi. Avec les changements et les défis auxquels le Canada et la Fonction publique canadienne ont dû faire face, notamment au cours de la dernière décennie, il est devenu nécessaire de revoir périodiquement tous les aspects de la gestion dans la Fonction publique et c'est ainsi que des changements et des modifications ont été apportées dans des domaines comme la formation et le perfectionnement.

En particulier depuis deux ans, le vérificateur général effectue notamment l'analyse des frais de formation et de perfectionnement au regard des salaires lorsqu'il procède à la vérification périodique des ministères. Il a signalé l'existence de certaines lacunes en ce qui concerne la gestion des activités de formation et de perfectionnement, ainsi que la nécessité d'apporter certaines améliorations, en ce qui concerne notamment la mise en œuvre de systèmes visant à consigner et à rapporter les dépenses que les ministères engagent dans le domaine de la formation et du perfectionnement.

En outre, le rapport du comité D'Avignon, comité spécial sur la gestion du personnel et le principe du mérite, renferme un certain nombre d'observations utiles au sujet de l'orientation qu'il y a lieu de donner à la gestion en matière de formation et de perfectionnement des fonctionnaires fédéraux. On y insiste sur la nécessité de reconnaître de façon explicite la formation et le perfectionnement comme moyens utiles d'atteindre les objectifs des ministères, ajoutant que le coût de la formation et du perfectionnement devrait figurer dans les dépenses courantes. Dans le rapport on fait en outre remarquer qu'avant d'assumer leurs nouvelles fonctions, les fonctionnaires qui accèdent à des postes de gestion doivent acquérir une formation élémentaire dans le domaine de la gestion du personnel et des ressources humaines.

À la suite des recommandations du vérificateur général et du comité D'Avignon, le gouvernement a pris certaines initiati-