



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 059 • 1^{re} SESSION • 38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le lundi 14 novembre 2005

—
Président

M. Leon Benoit

Toutes les publications parlementaires sont disponibles sur le
réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le lundi 14 novembre 2005

•(1530)

[Traduction]

Le vice-président (M. Paul Szabo (Mississauga-Sud, Lib.)):
Bonjour

Ceci est la 59^e réunion du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires. Conformément à l'article 32 (5) du Règlement, nous étudions aujourd'hui le rapport de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'exercice terminé le 31 mars 2005 renvoyé au comité le jeudi 6 octobre 2005, ainsi que le financement des bureaux des fonctionnaires du Parlement.

Nous avons le plaisir de recevoir aujourd'hui Mme Maria Barrados, la présidente de la Commission de la fonction publique du Canada, qui est accompagnée de plusieurs collègues. Je vous demanderais, madame Barrados, de bien vouloir nous présenter ceux-ci. Nous nous réjouissons de vous entendre et je suis persuadé que les membres du comité auront des questions à vous poser.

Je vous remercie, et je vous donne maintenant la parole.

Mme Maria Barrados (présidente, Commission de la fonction publique du Canada): Merci, monsieur le président.

Je suis accompagnée aujourd'hui par Mme Anne-Marie Robinson, la vice-présidente chargée de la gestion ministérielle, M. Michael Borber, directeur général, Mme Mary Clennett, la vice-présidente chargée de la direction de la vérification, et M. Jacques Pelletier, le vice-président responsable des services.

J'aimerais remercier le président du comité d'avoir organisé, le mois dernier, la séance d'information préliminaire sur le rapport annuel de la Commission de la fonction publique, l'étude et les trois rapports de vérification. Plutôt que de répéter ici l'information détaillée sur chacun des trois volumes du rapport annuel et chacun des quatre rapports complémentaires, j'aimerais mettre en lumière quelques-uns de nos principaux enjeux et vous présenter des documents additionnels qui pourraient être utiles aux travaux des membres du comité. Ensuite, je voudrais vous entretenir de l'indépendance de la commission alors que nous sommes à l'aube de la mise en oeuvre complète de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Tout d'abord, je tiens à souligner que parmi les milliers de mesures de dotation — 35 000 personnes embauchées à la fonction publique et plus de 46 000 mesures de dotation internes réalisées l'an dernier — la majorité d'entre elles ont été menées correctement.

Cela dit, j'attire votre attention sur trois aspects qui doivent être améliorés. Tout d'abord, l'accès, c'est-à-dire la zone nationale de sélection. Nous convenons que les progrès liés à l'élargissement de l'accès aux emplois pour l'ensemble de la population ont été trop lents. C'est la raison pour laquelle, au moment du dépôt de notre rapport annuel, nous avons annoncé qu'à partir du 1^{er} avril 2006, tous les Canadiens et Canadiennes pourront présenter leur

candidature à tous les postes de niveau d'agent ouverts au public dans la région de la capitale nationale.

Nous estimons que ce changement permettrait d'accroître la proportion des concours affichant une zone nationale de sélection de 19 p. 100 environ à 32 p. 100, et que le nombre de nominations passerait ainsi de 2 300 à 3 800. En outre, le Budget supplémentaire des dépenses prévoit un montant additionnel de 6,3 millions de dollars pour nous munir de l'outil de préselection électronique qui nous permettra d'honorer notre engagement.

[Français]

Le deuxième aspect est le recours continu du gouvernement fédéral à l'embauche à court terme de personnel comme moyen de recrutement permanent au sein de la fonction publique. L'an dernier, environ 70 p. 100 des personnes embauchées de façon permanente dans la fonction publique provenaient de ce bassin de personnel temporaire. Cette voie vers l'emploi permanent présente un risque pour l'équité, la justice et la transparence.

Enfin, le troisième aspect est la difficulté que continue d'éprouver le gouvernement à obtenir une participation accrue de la part des membres des minorités visibles. Bien que des progrès raisonnables aient été accomplis concernant les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées, les membres de minorités visibles affichent encore une sous-représentation importante.

[Traduction]

Je voudrais également profiter de cette occasion pour vous faire part des résultats de notre étude sur le favoritisme personnel. Cette étude nous a révélé que, même si près de trois fonctionnaires fédéraux sur quatre ayant répondu au sondage ont indiqué avoir été traités équitablement pendant les processus de recrutement et de promotion, 16 p. 100 d'entre eux estiment toutefois que le favoritisme personnel en dotation a souvent été pratiqué dans leur unité de travail, tandis que 29 p. 100 croit qu'il a été pratiqué parfois. Cette perception de favoritisme personnel nous préoccupe.

Je dépose aujourd'hui l'étude sur le favoritisme personnel ainsi que trois autres rapports. Comme vous le savez, seul notre rapport annuel est déposé au Parlement en vertu de l'actuelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Mais dorénavant, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, je serai habilitée à présenter directement au Parlement des rapports spéciaux comme les rapports déjà cités. Cette nouvelle disposition rapproche la commission du Parlement et renforce notre indépendance par rapport au pouvoir exécutif.

[Français]

Comme lors de ma dernière comparution devant votre comité, je préciserai qu'à titre d'organisme indépendant relevant du Parlement, nous ne recevons aucune directive d'un ou d'une ministre, comme c'est le cas pour la plupart des autres ministères et organismes. Notre rôle consiste à surveiller et à évaluer la façon dont les administrateurs généraux ou les administratrices générales exercent les pouvoirs de dotation qui leur ont été délégués. Il s'agit en outre de prendre, au besoin, des mesures comme l'imposition de conditions à l'exercice des pouvoirs délégués ou, dans des situations exceptionnelles, de leur retirer une partie ou la totalité de ces pouvoirs. En fait, nous disposons de pouvoirs correctionnels, notamment celui de révoquer des nominations. Ainsi, dans notre rapport annuel, nous expliquons en détail comment, à la suite d'une enquête portant sur des allégations de népotisme et de favoritisme, nous avons révoqué cinq nominations faites dans des bureaux régionaux de Santé Canada.

Vous constaterez également, à la lecture de notre rapport intitulé « Vérification de la Commission des plaintes du public contre la GRC », que nous avons imposé des conditions à la délégation des pouvoirs de dotation après avoir découvert une tendance inacceptable à manipuler les processus de sélection en vue d'embaucher des personnes choisies à l'avance. Nous avons étayé notre capacité de vérification de façon à nous acquitter de nos responsabilités en vertu de la nouvelle législation. En effet, selon la loi, nous ne nous limiterons plus à déléguer uniquement des pouvoirs de dotation interne, mais nous délèguerons également des pouvoirs visant le recrutement externe et des activités présentant des risques plus élevés, comme le renouvellement du personnel de direction. Notre capacité de vérification accrue nous permettra de tenir les administratrices générales et les administrateurs généraux responsables de l'exercice de ces pouvoirs. Pour ce faire, nous avons réaffecté des ressources humaines et financières au sein de la CFP.

• (1535)

[Traduction]

Ces mesures sont précisées dans le rapport ministériel sur le rendement de 2004-2005 que nous avons récemment déposé à la Chambre des communes. Par exemple, nous avons fusionné les seize points de service actuels en sept centres régionaux après avoir étudié les endroits où la demande de services était la plus élevée et où la plupart de nos clients, les ministères et organismes fédéraux, sont situés. Cette fusion nous permettra à la fois d'accroître l'efficacité de nos opérations et de réaffecter nos ressources à d'autres besoins.

Bien que notre rôle de surveillance renforcé puisse accroître notre indépendance, j'estime qu'il y a encore place à amélioration. Je crois savoir que l'administration fédérale prévoit confier aux fonctionnaires parlementaires la négociation de leur budget propre avec le Parlement plutôt que par l'entremise de représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor.

À titre d'organisme indépendant subordonné au Parlement et assumant la responsabilité de la protection de l'intégrité du système de dotation dans la fonction publique fédérale, nous sommes particulièrement soucieux d'être traités de la même façon. Ainsi, selon le mécanisme de financement actuel, il faut que je négocie mon budget avec des représentants officiels du Secrétariat du Conseil du Trésor. Or, c'est moi qui représente l'organisme qui, sans avoir de ministre pour se porter à sa défense, soutient le Conseil du Trésor dans son rôle d'employeur et, de surcroît, le Conseil du Trésor est un des organismes visés par nos activités de surveillance et d'évaluation

de l'exercice des pouvoirs de dotation qui leur sont confiés. Cette situation n'est pas vraiment l'idéal.

Monsieur le président, je serai heureuse de répondre à vos questions. Les membres du comité voudront peut-être examiner l'état d'avancement du dossier de la zone nationale de sélection, la mise en oeuvre de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique ou encore le renforcement de notre indépendance grâce à l'examen de notre budget effectué plutôt par le Parlement.

Je vous remercie.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Merci, madame Barrados.

Je sais que depuis le projet de loi C-25, votre secteur de responsabilité fourmille d'activités et fait l'objet de plusieurs développements nouveaux, ce qui intéresse les membres du comité à n'en point douter.

Nous allons commencer ce tour de questions par M. Poilievre.

[Français]

M. Pierre Poilievre (Nepean—Carleton, PCC): Bonjour, madame Barrados, et bienvenue au comité. Je voudrais d'abord vous remercier pour l'énorme travail que vous accomplissez pour nos citoyens.

[Traduction]

Pour commencer, je voudrais vous interroger sur quelque chose qui est un peu différent de ce dont vous nous savez parlé. Il s'agit du déménagement de certains ministères et organismes fédéraux dans des régions situées à l'extérieur de celle de la capitale nationale. Je voudrais savoir ce que vous pensez de toute cette question que l'on débat déjà depuis plusieurs années.

À mon avis, d'après les recherches que j'ai pu effectuer, ce découpage de la fonction publique et son éparpillement dans différentes régions semblent être une façon fort inefficace d'assurer la gouvernance dans notre pays. Il suffit de songer à ce qui s'est passé au Royaume-Uni où l'expérience a été tentée sur un territoire beaucoup plus petit que le nôtre, pour constater que cela a favorisé l'inefficacité.

Cette même inefficacité a d'ailleurs pu être constatée lorsque le gouvernement canadien a installé le ministère des Anciens combattants à l'Île-du-Prince-Édouard. D'après un rapport soumis en 1996 par le vérificateur général, ce déménagement a eu des conséquences très néfastes, et notamment la disparition d'une bonne partie de la mémoire institutionnelle du ministère. En effet, moins de 15 p. 100 des employés du ministère ont accepté de se réinstaller à Charlottetown, et rares sont ceux d'entre eux qui ont conservé leurs anciennes fonctions.

Par ailleurs, comme vous le savez très certainement, c'est la région de la capitale nationale qui est la mieux placée pour servir de bassin de fonctionnaires potentiels au gouvernement canadien étant donné que les habitants de cette région se sont tout naturellement spécialisés dans la fonction publique. La fonction publique est en effet, dans cette région, le principal fournisseur d'emplois depuis de très nombreuses années et donc, le fait que ces emplois soient à proximité immédiate de la direction politique du pays produit certaines synergies.

J'aimerais donc vous demander si, à votre avis, le fait de conserver les emplois de la fonction publique dans la région de la capitale nationale est, dans l'ensemble, plus efficace que le fait de morceler la fonction publique, de la faire éclater et de la disséminer un peu partout au Canada.

• (1540)

[Français]

Mme Maria Barrados: Merci beaucoup pour vos commentaires concernant le travail de la CFP.

[Traduction]

Je n'ai pas vraiment grand-chose à dire au sujet de la façon dont le gouvernement décide de s'organiser et d'installer ses différentes fonctions. En ce qui nous concerne, je peux vous dire que nous avons dû réfléchir à la concentration géographique de nos différentes activités, et nous en avons conclu qu'il nous fallait fusionner nos points de service pour n'en avoir plus que sept au lieu de seize. Nous avons fait cela parce que nous sommes là pour servir les ministères et organismes fédéraux. Nous nous y sommes employés, mais nous l'avons fait principalement pour mieux répondre aux besoins des gens que nous essayons de servir.

M. Pierre Poilievre: Vous venez de parler de fusion. Dans une organisation quelle qu'elle soit, lorsqu'on fusionne, on met inévitablement certaines personnes dans d'autres postes ou on regroupe plusieurs fonctions. La façon la plus efficace de procéder à ce moment-là, c'est de faire en sorte que tout le monde soit au même endroit. Par exemple, s'il y a deux agences différentes qu'on voudrait fusionner, et que l'une se trouve à Vancouver et l'autre à Halifax, ce n'est pas facile à faire. Par conséquent, lorsque vous parlez de « fusion », j'aimerais que vous nous donniez un autre exemple qui nous montre pourquoi il serait plus efficace de faire en sorte que la plus grosse partie du travail de la fonction publique s'effectue dans la capitale nationale.

Certains éléments tendent également à prouver que la formation et le recrutement sont beaucoup plus difficiles dès lors que ce genre d'emplois de la fonction publique sont réinstallés ailleurs, et cela pour des raisons évidentes. Très souvent, la formation est centralisée au même endroit, et quelqu'un qui vit dans un petit village ou loin de ce centre de formation peut avoir du mal à pouvoir en profiter. Le recrutement est également plus difficile étant donné que la région dans laquelle vous avez décidé d'installer tel ou tel ministère n'a peut-être pas le bassin de population nécessaire pour produire un nombre suffisant de candidats qualifiés. Voilà le genre de choses dont il faut tenir compte lorsqu'il s'agit d'assurer la gestion d'ensemble de notre fonction publique.

Enfin, il va sans dire que le caractère politique de ce genre de réinstallation ne passe pas inaperçu non plus. Nous savons par exemple que le ministre de l'Industrie a déclaré que ses chances de réélection seraient nulles s'il n'installait pas la Commission du tourisme en Colombie-Britannique. Il a reconnu que c'était une décision à caractère politique plutôt qu'économique qui a fait que ces emplois ont été relocalisés.

Ainsi, m'exprimant au nom de tous les contribuables, et pas uniquement de ceux de la région de la capitale nationale, je vous exhorte à tenir compte, dans votre raisonnement d'ensemble, de la nécessité qu'il y a de faire en sorte que notre fonction publique demeure pour l'essentiel administrée là où elle est la plus proche possible du centre décisionnel du pays. Et bien entendu, ce centre est la région de la capitale nationale.

J'aimerais maintenant passer à...

Le vice-président (M. Paul Szabo): Monsieur Poilievre, il ne vous reste qu'une minute de temps d'intervention, peut-être voudriez-vous laisser à la commissaire le temps de répondre.

M. Pierre Poilievre: En effet, pourquoi ne faites-vous pas cela, madame, et si vous avez d'autres réponses encore, j'aimerais beaucoup les entendre.

Mme Maria Barrados: Je pense que, sans vouloir discuter de la façon dont un gouvernement décide de s'organiser, nous avons à l'heure actuelle, selon le genre de calcul qu'on effectue, environ les deux tiers de la fonction publique qui sont situés hors d'Ottawa. Un tiers seulement des fonctionnaires sont à Ottawa. On a tendance à trouver à Ottawa davantage de postes de cadres ou de niveaux supérieurs que ce n'est le cas dans les régions, mais pour l'essentiel, la fonction publique travaille à l'extérieur d'Ottawa. Quant à nous, la Commission de la fonction publique doit pouvoir être en mesure d'offrir les services nécessaires aux fonctionnaires qui sont dans les régions, et nous nous sommes donc organisés de manière à pouvoir tirer le meilleur parti possible à la fois de cet élément régional et des besoins de l'État pour ce qui est de nos activités de dotation et d'évaluation, sans même parler de nos activités de surveillance.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Nous allons donner maintenant la parole à Mme Thibault.

[Français]

Mme Louise Thibault (Rimouski-Neigette—Témiscouata—Les Basques, BQ): Merci, monsieur le président.

Merci, madame Barrados, d'être venue au comité avec vos collègues.

Dans votre allocution, une question me préoccupe beaucoup — et c'est le cas d'autres personnes également, j'en suis certaine —, à savoir le favoritisme à l'endroit de certaines personnes. Vous manifestez vous-même une préoccupation à cet égard. Vous affirmez qu'au moment où l'étude a été faite et compte tenu de la méthode utilisée, 16 p. 100 des fonctionnaires estimaient que du favoritisme avait été pratiqué. De plus, 29 p. 100 des personnes interrogées croyaient qu'il y avait parfois des cas de favoritisme. Cela totalise donc 45 p. 100 des fonctionnaires de la fonction publique. On ne parle même pas ici des autres sociétés d'État.

Est-il exact de dire que 45 p. 100 de ces personnes se disent inquiètes ou ont l'impression qu'il y a, qu'il y a eu ou qu'il continue d'y avoir du favoritisme?

• (1545)

Mme Maria Barrados: Merci beaucoup de votre question.

Ces chiffres portent en effet sur la fonction publique, en l'occurrence sur les agences et ministères essentiels qui sont assujettis à la Loi sur la Commission de la fonction publique.

Nous n'avons pas additionné les deux chiffres. Il est très difficile de déterminer s'ils sont du même ordre. Ces chiffres, qui sont néanmoins élevés, portent sur les unités de travail. Si les questions étaient posées dans d'autres domaines, les chiffres seraient plus élevés. Souvent, un cas en particulier est en cause, et toutes les personnes interrogées répondent en fonction de ce cas.

Mme Louise Thibault: Cependant, vous serez peut-être d'accord avec moi pour dire que sur le plan éthique ou déontologique, un cas de favoritisme demeure un cas de trop.

Vous parlez de cela au point 21 de votre rapport. Comment vous et vos partenaires se trouvant au sein des ministères allez-vous arriver à vos fins? Concrètement, qu'est-ce que vous allez faire pour changer cette perception et, éventuellement, changer certaines pratiques? Les gens qui ont ces perceptions ne souffrent pas tous d'illusions. Ce phénomène doit bien reposer sur quelque chose, la preuve étant que cela vous préoccupe.

Mme Maria Barrados: C'est une excellente question, mais elle est aussi très difficile. En vertu de la nouvelle loi, nous ne sommes pas en mesure de changer le régime et l'approche. Nous avons beaucoup investi dans le processus relatif à la formation. Nous avons maintenant un nouveau cadre de dotation. En outre, des discussions ont lieu un peu partout. Cela permet de décrire les valeurs et l'approche qui doivent être adoptées. On parle ici de l'approche proactive.

Par ailleurs, nous avons l'intention d'effectuer plus de surveillance, d'intensifier la vérification et d'être prêts à répondre aux plaintes plus rapidement.

Mme Louise Thibault: Je vous pose la question suivante en toute honnêteté. Je ne connais vraiment pas la réponse. Êtes-vous en mesure d'imposer des sanctions? Par exemple, si vous aviez la preuve qu'un ou une gestionnaire ou encore une personne en charge d'un processus de dotation a utilisé des méthodes destinées à favoriser quelqu'un, seriez-vous habilitée à révoquer sa nomination, même si cette personne occupe son poste depuis 12 ou 15 ans?

Mme Maria Barrados: Oui. Nous l'avons fait déjà dans le cas de cinq postes à Santé Canada. Il s'agissait de cas de favoritisme et de népotisme.

Mme Louise Thibault: Dans un autre ordre d'idées, vous parlez du fait que le rôle de la fonction publique a changé. Vous vous orientez vers la surveillance et l'enquête.

D'abord, êtes-vous en mesure de faire un transfert de compétences au sein même de vos effectifs, de façon à ce que les fonctionnaires assument un rôle relativement différent de ce qu'ils ou elles ont connu par le passé?

Ensuite, avez-vous les ressources financières requises pour le faire? Dans votre rapport, vous dites ne pas avoir, au même titre que les autres, le statut d'agent du Parlement. Sur le plan théorique, je ne doute pas de votre indépendance. Cependant, comme vous le dites si bien à la page 6 de votre présentation, l'organisme qui vous octroie ces fonds, en l'occurrence le Conseil du Trésor, est lui-même visé par votre surveillance et vos enquêtes. Je trouve pour ma part qu'il est bon qu'il le soit, mais je me demande s'il vous est possible d'obtenir ces ressources financières.

• (1550)

Mme Maria Barrados: Est-ce que je dispose des ressources humaines et de la capacité requises au sein de l'organisation? Deux processus sont en marche actuellement. Beaucoup de gens sont prêts à prendre leur retraite, mais je fais face à un important défi en ce qui concerne la relève. Cela me donne l'occasion de doter et de former des personnes relativement à d'autres responsabilités. Quand j'ai commencé ce processus, il y a deux ans, j'avais trois ou quatre vérificateurs. J'en ai maintenant environ 25. Ça prend du temps, mais c'est en route.

En ce qui concerne l'aspect financier, nous avons entrepris un processus de révision et de réallocation à l'égard du budget, d'autant plus que la nouvelle loi donne lieu à des changements de responsabilités. Pour le moment, exception faite des projets en informatique, j'ai besoin de plus d'appui. Cette question a été soumise au Conseil du Trésor. Je dispose de fonds suffisants pour accomplir ce que je fais présentement. Toutefois, je dois suivre un processus de réallocation et former du personnel. D'ici deux ans, je serai en mesure de voir si ces fonds sont suffisants. Il ne s'agit pas ici de demander des fonds supplémentaires, mais plutôt de demander qu'on révise la façon dont le budget de la CFP est évalué.

Mme Louise Thibault: Me reste-t-il du temps?

Le vice-président (M. Paul Szabo): Non. Merci, madame.

Monsieur Boshcoff, vous avez la parole.

[Traduction]

M. Ken Boshcoff (Thunder Bay—Rainy River, Lib.): Merci.

J'interviens également ici en ma qualité de président du Sous-comité sur la condition des personnes handicapées, de sorte que vous êtes dans une situation singulière en ce sens que vous êtes à même de favoriser une plus grande sensibilité à l'endroit des personnes handicapées.

Il y a peu de temps, l'INCA a présenté un rapport qui insistait sur le taux de chômage énorme parmi les aveugles et les handicapés visuels, ceux-ci ne constituant bien entendu qu'un élément seulement de la communauté des personnes handicapées.

Vous avez parlé des personnes handicapées, en particulier par rapport aux autres groupes, et j'aimerais savoir si, à votre avis, on donne suite de façon active ou passive à cette reconnaissance de la nécessité d'engager des personnes handicapées.

Mme Maria Barrados: J'ai mis dans mon rapport certains chiffres qui représentent la situation dans la fonction publique par rapport à la disponibilité dans la population active en général. Dans le cas des personnes ayant un handicap, les chiffres correspondent à peu près, en ce sens que cette communauté est représentée à la fonction publique à peu près dans la même proportion qu'elle est présente au sein de la population active.

Vous me demandez également si les personnes handicapées bénéficient d'un soutien actif suffisant. J'ai assisté à plusieurs réunions de fonctionnaires handicapés, qui tous font vigoureusement valoir qu'on pourrait faire beaucoup plus pour leur faciliter la vie. En ce qui nous concerne, et surtout au niveau des tests et des évaluations, nous avons déployé énormément d'efforts pour faciliter les choses aux personnes handicapées afin que celles-ci puissent être jugées de façon objective lorsqu'elles postulent un emploi dans la fonction publique ou demandent de l'avancement.

M. Ken Boshcoff: Pour ce qui est des normes que nous utilisons pour équiper les gens, lorsqu'on fait une demande, est-il parfaitement clair que si vous avez chez vous quelqu'un qui est sourd ou malentendant et que cette personne a besoin d'un appareil pour l'aider, cela fait tout naturellement partie du processus budgétaire? Est-ce que les gens qui travaillent dans toute la fonction publique canadienne et vous aussi d'ailleurs comprenez bien que ces appareils ne sont pas vraiment ce qu'on pourrait appeler du luxe, et qu'ils doivent être plutôt considérés comme des éléments essentiels, pratiquement comme des fournitures normales?

Mme Maria Barrados: Je vais demander à Jacques Pelletier de vous dire quelques mots à ce sujet, mais ce que nous faisons de notre côté au centre d'évaluation psychologique permet précisément de faire comprendre aux gens quelles sont leurs obligations. Ce n'est donc pas un luxe.

Jacques, voulez-vous éclairer un peu notre lanterne à ce sujet?

M. Jacques Pelletier (vice-président, Direction générale des services, Commission de la fonction publique du Canada): Certainement. À ce sujet, je dirais deux choses. En ce qui concerne notre clientèle extérieure, n'importe quel citoyen canadien peut se mettre en rapport avec nous. Nous sommes parfaitement équipés, de sorte que n'importe qui peut entrer en contact avec nous et postuler pour un emploi au gouvernement fédéral n'importe où au Canada avec ce genre d'appareil.

S'agissant maintenant de la façon dont les ministères sont équipés en fonction de leur propre dotation interne, je ne peux pas vous donner une idée très précise de ce qui se passe dans chaque ministère. Mais comme l'a dit la présidente, nous avons mis au point, au centre d'évaluation psychologique, des outils et préparé des documents à l'intention des ministères pour leur expliquer comment ils doivent être équipés, comment il faut qu'ils conduisent les entrevues et comment ils devraient procéder aux évaluations, et comment aussi faciliter les choses aux personnes handicapées. Je dois vous dire que ces documents ont été très en demande l'an dernier, qu'ils étaient très populaires.

• (1555)

M. Ken Boshcoff: Monsieur Pelletier, lorsqu'il y a recrutement, les gens de votre service de ressources humaines ont-ils suivi une formation pour les sensibiliser à cette condition?

M. Jacques Pelletier: Je peux parler d'expérience parce que j'ai travaillé dans des ministères, et je peux vous affirmer qu'une formation spécialisée doit avoir été suivie.

Mme Maria Barrados: Les postulants ont d'ailleurs des recours possibles devant aussi bien la Commission de la fonction publique que la Commission des droits de la personne.

M. Ken Boshcoff: Vous avez parlé de la régionalisation et du fait que nous sommes un grand pays qui a besoin de nombreux services. J'ai le sentiment que ces services devraient être offerts dans une foule de bureaux un peu partout au Canada, dans toutes les localités, petites et grandes. À l'heure actuelle, on trouve dans de nombreuses localités des installations sous-utilisées, des bureaux qui sont partiellement occupés, et qui se louent bien moins cher que des bureaux comparables dans les grandes villes et qui offrent aussi souvent des stationnements gratuits et toutes sortes d'avantages du point de vue de qualité de la vie et du mode de vie.

La fonction publique a-t-elle modifié ses critères qui voulaient jusqu'à présent que, pour postuler tel ou tel emploi, il fallait résider dans telle ou telle région?

Mme Maria Barrados: Nous sommes en train de changer ces exigences. Nous avons reçu de nombreuses plaintes de députés et de citoyens au sujet des restrictions en ce qui a trait au secteur géographique de résidence pour ce qui est de la capacité de poser sa candidature pour un emploi. Nous avons donc adopté une politique qui entrera en vigueur le 1^{er} avril 2006. Il n'y a déjà plus de restriction pour les postes de direction, mais dorénavant tous les emplois au niveau d'agent dans la région de la capitale nationale seront ouverts à tous les citoyens canadiens peu importe où ils habitent au pays, et même ceux qui habitent à l'étranger.

Nous avons l'intention de faire beaucoup d'évaluations au fur et à mesure. Nous aurons par ailleurs des projets-pilotes, car la politique s'appliquera bientôt aux régions également. Cela ne permettra donc pas seulement d'ouvrir les emplois ici à Ottawa, mais aussi dans les régions, un an plus tard. Ce sera donc ensuite le cas pour tous les emplois.

Nous y allons progressivement car il est essentiel d'avoir les outils électroniques pour que les gestionnaires puissent faire leur travail, et le 1^{er} avril, ces outils seront en place. Deuxièmement, il est essentiel que nous ayons la nouvelle loi pour appuyer cette politique.

M. Ken Boshcoff: L'ère électronique, comme vous l'avez mentionné, ne devrait empêcher aucune région du pays d'être accessible ni empêcher les gens de pouvoir communiquer ou travailler ou communiquer plus efficacement qu'auparavant. Par

conséquent, bon nombre des raisons, sur le plan des déplacements ou de la distance, semblent avoir été neutralisées.

À votre avis, y a-t-il une mentalité selon laquelle dans un vaste pays comme le nôtre, les gens choisissent de travailler dans différentes régions?

Mme Maria Barrados: Ce que je veux dire au sujet de l'ère électronique, c'est que c'est notre façon de gérer le volume, car l'une des choses que nous ne voulons pas faire en changeant la politique c'est de prolonger le processus d'embauche et de le rendre moins efficace. Nous voulons nous assurer que nous pouvons faire les choses rapidement et donner aux gestionnaires les outils dont ils ont besoin pour travailler.

Avec ce changement, les gens devront manifestement changer en quelque sorte leur façon de choisir leurs candidats. Ils devront utiliser les gens qu'ils ont — les deux tiers de la fonction publique est à l'extérieur d'Ottawa — ils devront utiliser ces ressources, et ils devront utiliser d'autres moyens électroniques pour faire leur sélection. Nous devons y travailler, et c'est ce que nous faisons.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Merci, monsieur Boshcoff.

Nous allons maintenant donner la parole à M. Lunn.

M. Gary Lunn (Saanich—Gulf Islands, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci d'être venue, madame Barrados. Je vous remercie pour tout le travail que vous faites. J'aimerais aborder la question de la réalité ou de l'apparence de l'indépendance de la fonction publique. Comme vous et moi le savons, la vaste majorité — et qui sait combien il y en a — sont des fonctionnaires professionnels qui font un excellent travail peu importe le gouvernement qui est au pouvoir. Nous recevons cependant souvent des plaintes des membres du public qui disent qu'à leur avis ce n'est pas le cas, et c'est quelque chose qui les frustre énormément.

Je vais vous donner un exemple, celui de M. Radwanski, ancien commissaire à la protection de la vie privée, un haut fonctionnaire. Naturellement, Revenu Canada lui a accordé un allègement fiscal pour une partie de l'impôt sur le revenu qu'il devait payer à la suite d'une décision qui a été prise de toute évidence par un fonctionnaire, alors que d'autres contribuables n'ont pas reçu le même traitement.

Ce que j'aimerais, c'est d'avoir votre avis au sujet des hauts fonctionnaires du Parlement, notamment le directeur général des élections, vous, le commissaire à la protection de la vie privée, le commissaire à l'éthique. Comme vous le savez, à l'heure actuelle, ces hauts fonctionnaires du Parlement sont nommés par le premier ministre. Qu'en penseriez-vous si ces nominations devaient être confirmées par un vote secret au Parlement, de sorte que tous les parlementaires devraient participer à un vote secret? Est-ce que cela pourrait à votre avis nous aider à assurer une neutralité et une impartialité absolue pour les nominations aux postes de haut fonctionnaire?

• (1600)

Mme Maria Barrados: Votre question comporte un certain nombre d'éléments, alors je vais tenter d'y répondre rapidement, et vous pourrez peut-être me le signaler si j'en oublie.

Pour ce qui est des hauts fonctionnaires qui sont nommés, le processus de nomination n'est pas le même pour tous les hauts fonctionnaires du Parlement. J'ai été nommée seulement à la suite d'un vote dans les deux Chambres, de sorte que pour que ma nomination soit acceptée, il a dû y avoir un vote à la Chambre des communes et un autre Sénat.

M. Gary Lunn: Permettez-moi de reformuler ma question. Seriez-vous d'accord si ce vote était secret, plutôt que...? Comme vous le savez, très souvent au Parlement c'est le whip qui nous dit comment voter. Le gouvernement au pouvoir peut tenir un vote, mais c'est un vote soumis à la discipline de parti, et s'il veut vraiment quelque chose, il l'obtient, tandis que nous élisons le président de la Chambre lors d'un vote secret.

Je pense qu'il est extrêmement important que pour tous les postes de fonctionnaire du Parlement, y compris le vôtre — sans vouloir vous manquer de respect, car je pense que vous faites un excellent travail — l'impartialité du titulaire doit non seulement être apparente, elle doit aussi être réelle.

Je ne dis pas que ce soit votre cas, mais je pense que l'on peut douter sans doute de l'indépendance de certains autres hauts fonctionnaires du Parlement. S'ils étaient élus lors d'un vote secret, ne pensez-vous pas que ce serait une façon beaucoup plus équitable d'assurer la neutralité?

Mme Maria Barrados: Je ne pense pas que ce soit à moi de dire au Parlement comment faire son travail. Je sais tout simplement que lorsque j'ai suivi mon processus d'examen, j'ai examiné la question en profondeur. Je l'ai fait sérieusement. Je suis venue devant votre comité, mais je n'avais fait que deux ou trois rondes de budget des dépenses, alors votre comité a pris une décision sans que je sois là et a fait une recommandation à la Chambre. C'est à la suite de cette recommandation du comité que la Chambre a agi. Le Sénat m'a fait subir tout un interrogatoire qui même a été télévisé.

Je pense que c'est au Parlement de décider comment il veut procéder, mais je pense que dans mon cas c'était réellement un défi, et pour mon poste, c'est dans la loi. Ce n'est pas le cas pour tous les autres postes. Par exemple, nous pourrions penser que le poste de vérificateur général est peut-être le plus indépendant, mais on n'exige pas autant dans le cas d'une nomination à ce poste.

M. Gary Lunn: Exactement, et encore une fois, la vérificatrice générale fait un excellent travail, mais il y a d'autres postes qui soulèvent des préoccupations.

Seriez-vous opposée à ce que la nomination de ces hauts fonctionnaires du Parlement soit confirmée par un vote secret au Parlement?

Mme Maria Barrados: Je ne peux pas parler pour les autres. Si je m'y opposerais personnellement? Non. Je pense que je pourrais me montrer à la hauteur de vos exigences, car vous pouvez également me congédier. Vous êtes les seuls à pouvoir le faire. Le premier ministre ne peut pas le faire, mais vous le pouvez.

M. Gary Lunn: Le Parlement, exact. Merci.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Monsieur Preston, il vous reste deux minutes et demie.

M. Joe Preston (Elgin—Middlesex—London, PCC): Madame Barrados, je suis ravi que vous soyez revenue nous rencontrer aujourd'hui et je voudrais moi aussi vous dire comme mes collègues que vous faites un excellent travail.

Dans votre déclaration liminaire, vous avez dit que vous aviez été très occupés cette année, que 35 000 nouveaux employés ont été embauchés à la fonction publique fédérale. Est-ce une grosse année, ou est-ce une année assez moyenne, ou est-ce que nous sommes en train d'augmenter la taille de notre main-d'oeuvre?

• (1605)

Mme Maria Barrados: En fait, il y a eu une diminution. Le nombre de personnes qui se sont jointes à la fonction publique

fédérale a diminué par rapport à l'année précédente, et l'effectif s'est en fait stabilisé.

M. Joe Preston: Il y a donc moins de nouveaux employés que l'année dernière et les départs naturels compensent les nouveaux arrivants. Est-ce que vous...

Mme Maria Barrados: C'est à peu près stable.

M. Joe Preston: Certains de mes collègues ont parlé de la zone nationale de sélection, et vous dites qu'on procède graduellement. Quand cette zone sera établie, est-ce que n'importe qui de n'importe où au Canada pourra postuler un emploi dans la fonction publique dans sa région et à Ottawa?

Mme Maria Barrados: Oui, d'ici décembre 2007, si toutes nos évaluations démontrent que nous ne compliquons pas l'entrée dans la fonction publique...

M. Joe Preston: Vous allez donc faire des essais au fur et à mesure pour vous assurer que ça marche.

Mme Maria Barrados: Absolument.

M. Joe Preston: Est-ce qu'on pourra simplement envoyer un curriculum vitae et espérer être invité à une entrevue, et de là se rendre à Ottawa à ses frais pour y être interviewé?

Mme Maria Barrados: Dans le cadre du soutien électronique aux gens — et j'aurais dû mentionner cela dans ma réponse à une question qu'on m'a posée plus tôt — nous allons nous assurer que tous les liens électroniques sont faits avec Service Canada, si bien que lorsque Service Canada élargira ses zones de contact à quelque 300, vous pourrez avoir accès aux informations sur la fonction publique...

M. Joe Preston: Je pourrais donc aller à Regina pour y être interviewé. C'est ce que vous dites?

Mme Maria Barrados: Je n'ai pas vraiment parlé d'« entrevue ». Nous parlons de la demande d'emploi. Le système que nous avons permis aux gens de constituer leur curriculum vitae et de faire une demande, et on aide ainsi les gens à faire une demande.

À partir de certains des essais que nous avons fait, nous savons que nous allons augmenter le volume — un grand nombre de gens vont faire une demande — et nous allons nous servir de la sélection électronique pour réduire le nombre de postulants. Il appartiendra à chaque gestionnaire de décider du soutien qu'il offrira — autrement dit, s'il va payer pour que les gens puissent voyager ou non. Et c'est ce que prévoit en fait la politique actuelle.

Certains gestionnaires offrent de l'aide, d'autres non. Je pense que pour un grand nombre de postes, les gens seront obligés de se servir de l'infrastructure régionale pour faire ces entrevues.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Merci, madame Barrados.

Ceux qui nous regardent doivent le savoir, je suis membre de ce comité depuis sa création et je connais bien vos états de service comme vérificatrice générale adjointe puis comme présidente intérimaire de la Commission de la fonction publique. Les membres du comité connaissent bien vos états de service, votre sens de l'éthique et vos antécédents, et notre comité vous a marqué son soutien unanime lorsqu'on a recommandé votre nomination au poste de présidente de la Commission de la fonction publique, et ce, non pas parce que nous nous attendions à ce que vous disiez certaines choses mais simplement du fait de votre rendement — et c'est exactement comme ça que ça s'est passé.

M. Scarpaleggia.

M. Francis Scarpaleggia (Lac-Saint-Louis, Lib.): Bienvenue, madame Barrados.

Je m'intéresse beaucoup à cette étude sur le favoritisme dans la dotation. Mis à part les cas flagrants, comment prouve-t-on qu'il y a eu favoritisme?

Mme Maria Barrados: Très bonne question, parce que cette étude fait état de perceptions. Ce sont des perceptions. Et il ne serait pas permis de dire que toutes ces perceptions sont fondées sur des cas réels de favoritisme. Si cela nous inquiète, c'est parce que cela traduit le manque de confiance de nombreux fonctionnaires dans notre système.

M. Francis Scarpaleggia: Je me permets de vous interrompre, je comprends cela.

Dans le secteur privé, les gens sont sélectionnés selon des critères, qui ne sont peut-être pas aussi structurés que dans le secteur public. J'imagine qu'il est très important d'être un peu plus structuré et rigoureux dans le secteur public afin d'éviter le favoritisme, mais dans le secteur privé, vous recevez le curriculum vitae de quelqu'un, qui vous a peut-être été recommandé par quelqu'un que vous connaissez dans l'industrie, et vous dites, très bien, cette personne est très qualifiée et je vais la voir. Vous la rencontrez, vous êtes à même de constater ses compétences, puis quelque chose se passe : ça clique. Le gestionnaire dit : « Je peux travailler avec cette personne; nous allons avoir une bonne relation professionnelle. » Et c'est fini, et la personne est engagée, normalement pour une période probatoire, et ça marche.

Mais dans la fonction publique, où tout semble avoir été pensé — et peut-être avec raison, je l'ignore — l'élément humain semble éliminé. La personne doit se soumettre à toute une batterie de tests. Il lui faut neuf mois pour même espérer décrocher un emploi dans le secteur public. Très franchement, je m'inquiète pour ces jeunes gens qui veulent servir leur pays; ils sont tout complètement découragés. Les gens qui viennent me voir me disent : « Oui, j'ai postulé un emploi — l'un des très rares emplois qu'on offre aux jeunes gens — mais très franchement, j'ai renoncé après deux semaines parce qu'on allait m'enterrer sous la paperasse. » Quoi qu'il en soit, je ne tiens pas nécessairement à ce qu'on parle de ça.

L'autre perception dont j'aimerais parler, qui est ma perception à moi aussi, dans une certaine mesure, c'est que lorsque quelqu'un est engagé et que cette personne s'avère incompétente, on ne fait que la déplacer dans le système. Je vais vous lire ce que m'écrivait récemment un citoyen. Je ne peux pas divulguer le nom de la personne parce que je n'ai pas sa permission. Elle dit : « Est-ce qu'on peut s'attendre à ce que l'employé incompétent soit congédié, ou va-t-on lui trouver un travail "alternatif", qui sera un fardeau supplémentaire pour le gouvernement? »

Je ne veux pas être négatif, mais cette perception existe. Qu'est-ce que je répons aux gens qui m'écrivent des choses pareilles?

• (1610)

Mme Maria Barrados: Eh bien, je peux hasarder une réponse.

Bon nombre de nos mesures de dotation prennent en ce moment trop de temps. Nous le savons. Nous ne voulons pas prendre autant de temps; nous voulons être plus efficaces. Nous ne voulons pas alourdir le système, donc nous nous servons des moyens électroniques et essayons d'orienter les gens, pour que nous n'ayons plus ce fardeau que nous avons maintenant. La loi actuelle est très exigeante quant à la manière de traiter chaque personne. La loi qui va entrer en vigueur en décembre 2005 nous donnera plus de flexibilité.

Donc une part de ce fardeau très lourd va disparaître, et nous voulons nous assurer que les gestionnaires cessent de procéder ainsi.

Cela étant dit, dans le secteur public et la fonction publique, la loi oblige les fonctionnaires à faciliter l'accès aux gens, à être équitables et transparents. Pour y veiller, on a établi des tribunaux et des recours, dont la Commission de la fonction publique, et il y aura un jour un vrai tribunal. Le législateur tient à ce que nous ayons un processus équitable, accessible et transparent — et qui doit être considéré comme tel. Ce qui veut dire plus de paperasse et de formalités qu'il n'y en a dans le secteur privé.

D'après ce que je sais des gens dans le secteur privé, on y commet des erreurs dans le recrutement, et nous commettons des erreurs de recrutement dans le secteur public. Une fois que nos gens se sont soumis à toutes ces formalités, nous voulons obtenir un rendement maximum. C'est parfois une question de perception. Mais on peut congédier des gens; on peut abolir des postes.

M. Francis Scarpaleggia: Avez-vous un délai précis pour faire cela?

Mme Maria Barrados: Tout dépend comment la personne a été engagée.

M. Francis Scarpaleggia: Mais en moyenne, pour un poste de gestionnaire de rang moyen, par exemple?

Mme Maria Barrados: Eh bien, à mon avis, cela dépend si la personne est de l'intérieur ou de l'extérieur. Une bonne partie du recrutement se fait à l'interne.

M. Francis Scarpaleggia: Donc si c'est à l'interne, il est plus difficile de les rétrograder ou de...?

Mme Maria Barrados: Tout dépend de ce qui n'a pas marché. Si vous ne respectez pas vos exigences linguistiques après le délai qui vous a été imparti, vous serez affecté à un autre poste.

M. Francis Scarpaleggia: Mais encore là, sauf le respect que je vous dois, tout dépend de ce qui n'a pas marché. Dans le secteur privé, ça ne marche pas nécessairement comme cela. Il est difficile de dire où ça n'a pas marché; parfois, la personne n'est tout simplement pas à sa place, et ça ne marche pas, et on ne peut pas quantifier cela. Dans une certaine mesure, vous êtes obligés de leur donner une chance, ce qui est juste, mais il semble que, avec la façon dont fonctionne le recrutement dans le secteur public, il est presque impossible de prouver objectivement que la personne ne fait pas l'affaire.

Est-ce que les Canadiens à qui je parle ont raison de dire que, une fois qu'une personne est engagée, elle va traîner dans le système d'une manière ou d'une autre pendant toute sa vie, jusqu'au jour où elle aura droit à sa pension?

Mme Maria Barrados: Je ne crois pas. Les exigences relatives à la procédure équitable sont plus grandes dans le secteur public que dans le secteur privé, et c'est à cause des lois et de tous les recours qui sont prévus.

M. Francis Scarpaleggia: Mais est-ce que l'on congédie des gens?

Mme Maria Barrados: Oui, on en congédie.

M. Francis Scarpaleggia: Et est-ce qu'on les oblige à quitter la fonction publique?

Mme Maria Barrados: Oui.

M. Francis Scarpaleggia: Merci.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Merci beaucoup.

Nous passons maintenant au deuxième tour, cinq minutes chacun.

Nous allons commencer avec M. Preston.

M. Joe Preston: Merci beaucoup.

Si vous le voulez, je vais reprendre là où nous étions, lorsque vous avez parlé du rapport sur le favoritisme dans votre allocution d'ouverture. Après que vous avez répondu à mon collègue ici présent, je me suis demandé si l'on faisait quelque chose à ce sujet. Je sais que nous croyons avoir découvert un problème possible, mais que faisons-nous à ce sujet? Quelles mesures prend-on?

•(1615)

Mme Maria Barrados: Bonne question.

Nous nous retrouvons devant une situation où il y a une nouvelle loi, et cette nouvelle loi nous permet de renforcer les valeurs qui sont dans la nouvelle loi selon les attentes que nous avons. Voici ce que nous avons fait, nous avons un nouveau cadre de nomination, nous avons de nouveaux instruments de délégation, nous avons formé toutes ces personnes des ressources humaines à ces instruments, elles connaissent les attentes, et nous formons les gestionnaires, donc nous déployons beaucoup d'efforts en ce moment pour expliquer aux gens ce qu'on attend d'eux et comment ils doivent procéder. Nous allons ensuite assurer un suivi avec des contrôles serrés et des recours.

M. Joe Preston: Vous allez donc procéder un jour à un autre sondage pour voir si ces mesures ont donné des résultats?

Mme Maria Barrados: Oui, c'est ce que nous ferons.

M. Joe Preston: Je vais maintenant passer à l'autre chose que j'ai notée, et il s'agissait du passage d'un poste temporaire à un poste permanent pour, peut-être, éviter ce dont parlait mon collègue d'en face, soit cette longue attente pour entrer dans la fonction publique. Est-ce que c'est la porte d'en arrière? Est-ce que c'est la manière facile d'entrer, de prendre un poste temporaire et d'obtenir un poste permanent?

Si j'en crois les chiffres dont vous parlez, cela semble être la façon de faire. Si c'est le cas, est-ce la mauvaise façon de faire? Est-ce qu'on évite le processus d'entrevue en procédant ainsi, ou est-ce qu'on recrute en fait de meilleurs éléments parce qu'ils ont été à l'essai pendant quelque temps au moment où ils occupaient un poste temporaire, avant de les engager de manière permanente?

Mme Maria Barrados: Ce n'est pas la bonne façon de faire. Toute organisation a besoin d'employés à temps partiel et occasionnels. Je ne dis pas qu'on ne devrait pas avoir d'employés occasionnels ou à temps partiel; il en faut pour fonctionner. Mais ce n'est pas comme ça qu'on doit entrer de façon permanente dans la fonction publique, et c'est parce qu'avec les gens qu'on engage à court terme ou à titre d'employés occasionnels, on ne passe pas par le processus et on n'offre pas l'accès à l'emploi comme lorsqu'on passe par le processus plus ouvert.

Pour moi, on se limite beaucoup ainsi dans la mesure où l'on renforce la sélectivité, et la sélectivité permet d'engager plus de gens comme vous-même, et on limite un recrutement plus large de l'extérieur. Je crois que c'est définitivement la mauvaise façon...

M. Joe Preston: Est-ce qu'on va donc simplement cesser de changer les employés temporaires en employés permanents?

Mme Maria Barrados: Eh bien, il faut qu'il y est une certaine justice. Une fois que vous engagez des gens, vous avez certaines obligations envers eux, mais je crois que nous devons cesser d'engager des gens dans ce but. Si vous avez un emploi permanent, vous n'aller pas déménager et vous n'aller pas renoncer à votre emploi permanent pour obtenir un emploi temporaire.

Le problème que nous avons, c'est cette mentalité que nous devons changer...

M. Joe Preston: Vous le ferez si vous croyez que c'est la façon d'éviter une attente de neuf mois pour un poste permanent. Si vous pensez que c'est le moyen le plus rapide, vous serez peut-être prêt à l'adopter.

Mme Maria Barrados: À la condition d'être certain de décrocher le poste, mais je ne suis pas du tout sûre que vous allez attirer les éléments qu'il vous faut si vous engagez pour le court terme et si vous demandez aux gens qui ont un emploi permanent de renoncer à leur emploi permanent pour prendre un emploi à court terme.

Le vrai problème, c'est que nous avons des listes de personnes qui ont subi les examens et qui sont prêtes à être engagées avec un préavis très court, mais l'on hésite à se servir de ces listes plus longues. Beaucoup de gestionnaires veulent engager leurs gens à leur façon à eux. Pour accélérer les choses, ce n'est pas la façon de procéder; pour offrir un accès plus grand, ce n'est pas la façon de procéder; et pour créer la fonction publique représentative que nous voulons, ce n'est pas la manière de faire les choses.

M. Joe Preston: Cela revient aussi à ma question originale qui portait sur la zone nationale de sélection et sur la façon de l'élargir, sur la façon de faciliter cela. Vous dites qu'il y a actuellement une politique en place qui permet à chaque gestionnaire de décider, mais la politique qui est actuellement en vigueur dit qu'ils ne peuvent engager que les personnes qui ont un certain code postal.

Très franchement, cela pourrait coûter beaucoup plus cher parce que vous seriez obligé de convoquer des gens pour les entrevues, alors que je propose moi que l'on se serve de moyens électroniques pour faire ces entrevues afin de tenir compte de la géographie de notre pays. Les gens qui sont très loin peuvent faire une demande, et il se peut qu'ils soient très qualifiés, mais nous ne le saurons pas si nous ne les interviewons pas.

Mme Maria Barrados: La politique actuelle dit que tous les postes du niveau de la direction et des échelons qui le précèdent doivent être dotés à partir de la zone nationale de sélection. Il appartient ensuite aux gestionnaires de décider quelle sera leur zone de sélection, et la Commission de la fonction publique dit que cette zone doit être suffisamment grande pour avoir un bassin raisonnable. À cela nous répondons que non, nous ne ferons plus cela; la zone sera nationale.

Je suis d'accord avec vous pour dire que nous devons être aussi imaginatifs que possible en nous servant d'outils de sélection qui nous permettront d'être inclusifs.

•(1620)

Le vice-président (M. Paul Szabo): Merci.

M. Simard.

[Français]

M. Christian Simard (Beauport—Limoulu, BQ): Merci, monsieur le président.

Madame Barrados, vous écrivez à la fin de votre courte présentation:

Bien que notre rôle de surveillance puisse accroître notre indépendance, j'estime qu'il y a encore place à l'amélioration. Je crois comprendre que l'administration fédérale prévoit confier à des « agents parlementaires » la négociation de leur budget avec le Parlement plutôt que par l'entremise de représentants et représentantes du Secrétariat du Conseil du Trésor. [...] Ainsi, en vertu du mécanisme de financement actuel, je me dois de négocier mon budget avec des représentants officiels du SCT.

J'aimerais d'abord que vous me disiez ce que sont ces agents parlementaires. De plus, j'interprète cela comme un cri d'alarme. Vous avez à défendre vos budgets, vous n'avez ni ministre responsable ni agent parlementaire. Dans votre communiqué du 6 octobre, vous dites que pour remplir avec succès votre nouveau mandat,

[...] il faudra également accroître le nombre de spécialistes qualifiés en ressources humaines, opérer un changement de culture dans la collectivité et offrir davantage de soutien et de formation à l'égard des systèmes d'information.

Aurez-vous les ressources nécessaires pour mettre en oeuvre votre belle loi? Expliquez-nous en quoi le fait de devoir obtenir les budgets constitue un défi pour vous et expliquez-nous le système des agents parlementaires.

Vous obtenez de l'argent de celui-là même que vous surveillez. Cela peut être très difficile pour vous. De plus, peut-être serez-vous toujours sous-financés, ce qui vous empêchera d'être performants, faute de budget cohérent.

Mme Maria Barrados: Je vous remercie de vos questions. Elles soulèvent plusieurs aspects, aussi demanderai-je à Anne-Marie Robinson de m'aider pour la partie budgétaire.

Vous demandez d'abord ce qu'est un agent du Parlement. Il y a un grand débat à ce sujet. Nous avons reçu les rapports de deux comités du Parlement sur la définition exacte d'« agent du Parlement ». Il n'en existe pas une définition claire.

Presque tous les rapports parlent de cinq agents: le vérificateur général, les commissaires à la protection de la vie privée, à l'information, aux langues officielles et le directeur général des élections.

La CFP est un groupe unique. Nous sommes les seuls de notre catégorie, et nous avons plus de pouvoirs que les autres. Nous pouvons mener des enquêtes, investiguer, faire des vérifications comme le BVG, mais nous avons aussi le pouvoir d'apporter des corrections. À cause de cela, nous sommes dans une catégorie à part.

Dans les documents, il est question de cinq agents du Parlement, mais on fait souvent mention de deux autres. Il est clair que nous répondons aux critères qui définissent les agents du Parlement, encore plus depuis ma nomination et l'adoption de la nouvelle loi qui nous permet de faire rapport.

Je suggère que nous soyons traités comme les autres en ce qui a trait aux questions budgétaires, mais je ne crois pas que cela change grand-chose que de dire que la CFP est comme les autres agents du Parlement.

M. Christian Simard: Et le financement prévu à long terme, comme le Bureau du vérificateur général...

Mme Maria Barrados: En ce qui concerne la question du financement, il serait préférable que nous soyons traités de la même manière.

M. Christian Simard: Vous ne l'êtes donc pas en ce moment?

Mme Maria Barrados: Non, ce n'est pas le cas. Cependant, comme vous l'avez dit, le fait de ne pas avoir d'avocat est le pire problème. Nous devons suivre le processus budgétaire du Conseil du Trésor et les ministres qui prennent les décisions, mais il n'y a pas de ministre pour prendre le parti de la CFP. C'est là la plus grande différence.

Selon moi, il serait nettement préférable de traiter directement avec le Parlement. Cela nous permettrait de débattre et de discuter de notre budget, et en cas de problème budgétaire, je pourrais exposer la situation, et les députés Parlement décideraient. Nous sommes vraiment une organisation statutaire.

•(1625)

M. Christian Simard: Et vous manquez d'argent.

Mme Maria Barrados: Je n'ai pas dit que nous manquions d'argent. Nous n'en manquons que pour tous les systèmes informatiques. Nous faisons partie du processus du Conseil du Trésor, qui en est à l'évaluation du budget, aux revues et aux redistributions. Je ne suis pas prête à dire que nous manquons d'argent en ce moment. C'est pour cette raison que ce serait le moment idéal pour commencer à traiter avec le Parlement.

[Traduction]

Le vice-président (M. Paul Szabo): Merci.

Nous allons maintenant passer à Mme Marleau, s'il vous plaît.

L'hon. Diane Marleau (Sudbury, Lib.): Je veux vous remercier d'avoir pris des mesures qui vont ouvrir la fonction publique aux personnes provenant de diverses régions du pays. Cela dit, franchement, tant que vous n'ouvrirez pas le premier échelon, vous ne pourrez pas régler les problèmes que vous avez avec le recrutement des minorités visibles et de toutes ces autres personnes qui devraient pouvoir travailler dans la fonction publique, essentiellement, pour avoir une fonction publique qui sera représentative de ce qu'est le Canada. Je comprends qu'un grand nombre d'emplois à plein temps sont comblés à partir du recrutement à court terme qui se fait. C'est normal et naturel parce qu'on connaît en fait les gens, et on ne les engage pas s'ils ne sont pas bons, et on les garde s'ils sont bons.

Serez-vous un jour en mesure d'ouvrir ces postes à contrat partout au pays? Il vous sera difficile de le faire, mais je crois que vous devrez trouver un moyen de le faire si vous voulez obtenir cette représentativité totale. Autrement, vous continuerez d'avoir les mêmes difficultés que maintenant. Tout le problème est là.

Si 70 p. 100 des postes à temps plein sont comblés à partir des contrats à court terme, il faut que vous offriez ces contrats à court terme aux gens de partout. Ce n'est pas facile à faire pour vous, mais je crois que les gens accepteraient ainsi de s'installer à Ottawa ou d'aller là où se trouvent les emplois. Je peux vous assurer qu'en ce moment, il y a beaucoup de monde dans mon comté qui ne se sentent pas capables de postuler ces postes au bas de l'échelle même s'ils sont très compétents.

Mme Maria Barrados: À mon avis, si 70 p. 100 des employés permanents proviennent de l'effectif temporaire, c'est beaucoup trop. Je crois qu'il y aura toujours des employés occasionnels et à temps partiel qui obtiendront la permanence, mais nous savons, d'après la démographie de la fonction publique, que nous devons nous éloigner de ce modèle où nous formons nos gens, où les gens commencent au bas de l'échelle et avancent à partir de là. Nous savons que ce que nous devons faire, c'est engager les gens à divers niveaux. Franchement, je ne crois pas que l'engagement temporaire à titre probatoire soit la façon de procéder.

Les gestionnaires vont vous dire qu'il y a d'autres problèmes aussi. L'un d'entre eux, c'est qu'ils n'ont pas de budgets permanents. S'ils n'ont pas de budgets permanents, ils n'engageront pas de façon permanente. Il y a des employés supérieurs qui sont engagés à contrat et on se dit, eh bien, qu'est-ce qui se passe ici? C'est parce que les gestionnaires n'ont pas les budgets voulus.

Je crois fermement pour ma part que nous devons conserver un effectif à temps partiel et occasionnel, et c'est comme ça. Nous devons seulement mieux recruter au niveau des employés permanents...

L'hon. Diane Marleau: Ma question est celle-ci, pouvez-vous ouvrir le processus de recrutement des employés à temps partiel et occasionnels dans les régions où l'on ne trouve pas la majorité des emplois, si bien que si vous vivez ailleurs, à l'extérieur d'Ottawa ou à l'extérieur de Toronto, vous pourrez postuler l'un de ces emplois? C'est une façon de se faire connaître et de décrocher cet emploi à temps plein si vous êtes compétent, mais cela veut dire que la plupart des gens qui ne vivent pas dans ces régions n'ont pas accès à ces emplois.

Voilà donc ma question. Croyez-vous pouvoir un jour être en mesure d'avoir ce processus ouvert qui serait accessible partout au pays? Mais vous avez raison, il y aura toujours des employés comme ça, c'est une nécessité.

Mme Maria Barrados: Je comprends votre préoccupation. J'hésite à prendre le moindre engagement, si ce n'est que nous allons évidemment examiner la question. Nous devons tout d'abord implanter intégralement la zone nationale de sélection pour le recrutement des employés permanents.

L'hon. Diane Marleau: Mais vous voyez, les plaintes que je reçois concernent ces emplois à contrat. Il y a des gens qui aimeraient avoir ces emplois, mais ils ne peuvent pas faire de demande à cause de leur code postal. Il y a beaucoup de gens qui sont prêts à travailler à contrat, et ils veulent seulement avoir accès à ces emplois.

• (1630)

Mme Maria Barrados: Nous appliquons cela à tous les postes de plus de six mois, n'est-ce pas?

L'hon. Diane Marleau: Tous les postes de plus de six mois seront ouverts partout au pays?

Mme Maria Barrados: D'ici décembre 2007.

L'hon. Diane Marleau: Nous devons suivre la situation de près.

Mme Maria Barrados: Oui, pour voir si les gens commencent à être engagés à six mois moins un jour puis pour un autre six mois moins un jour.

L'hon. Diane Marleau: C'est exact.

Mme Maria Barrados: Merci.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Merci, madame Marleau.

Nous allons maintenant passer à M. Poilievre.

M. Pierre Poilievre: Comme nous en avons discuté plus tôt, madame Barrados, mes électeurs croient très fermement que le recrutement dans la fonction publique devrait être fondé exclusivement sur le mérite, et que ce mérite ne devrait jamais être sacrifié au détriment de tests linguistiques excessifs et bureaucratiques. J'ai noté, tout comme vous, le taux élevé d'échec parmi les anglophones qui se prêtent à l'examen de français, et j'ai discuté de ce problème avec toute une série d'experts. Des professeurs francophones m'ont dit que l'examen est inutilement difficile. D'autres professeurs francophones m'ont dit que la formation était insuffisante, et d'autres experts de la fonction publique nous disent que le problème se situe au niveau du nombre élevé de postes qui sont désignés bilingues impératifs.

Par conséquent, il y a trois problèmes qui peuvent expliquer ce taux élevé d'échecs parmi les anglophones qui se présentent à cet examen: le premier, c'est le test lui-même; le deuxième, la formation; et troisièmement, la désignation de postes comme bilingues impératifs. Vous avez reconnu qu'il y a un problème, mais à votre avis, quel est le vrai problème parmi les trois que j'ai mentionnés?

Mme Maria Barrados: Merci pour cette question.

Je ne peux pas parler de la formation parce que la Commission de la fonction publique n'est plus responsable de la formation, c'est donc une question que vous devez adresser à l'école, à l'école de langues du Canada. Et je ne peux pas parler non plus de la désignation des emplois parce que c'est le travail de l'employeur. C'est au niveau des tests que la Commission de la fonction publique intervient; je peux donc vous parler des tests, mais je ne peux pas vous dire lequel de ces problèmes est le pire parce que je ne peux vraiment parler des autres.

Mais ce dont il faut se souvenir, c'est qu'il y a cette loi appelé la Loi sur les langues officielles, et la Loi sur les langues officielles oblige les fonctionnaires fédéraux à fournir des services en français ou à assurer la supervision des employés en français ou en anglais, dans les deux langues. Donc ce bilinguisme est une exigence législative. Il entre dans les qualifications professionnelles et, dans la définition du mérite, la capacité que vous avez de respecter les exigences linguistiques du poste est un élément essentiel du mérite.

M. Pierre Poilievre: Mais vous avez reconnu par le passé qu'il y avait un problème dans le système. Êtes-vous en train de dire maintenant qu'il n'y a pas de problème?

Mme Maria Barrados: Non, je veux seulement dire que cela fait partie du mérite et que cela fait partie du problème.

M. Pierre Poilievre: Je suis d'accord avec vous. En ce qui concerne les langues officielles, j'ai pour principe que le gouvernement doit servir le client dans la langue officielle de son choix, et que tout francophone a le droit de recevoir tous les services gouvernementaux en français. Mais vous avez reconnu par le passé qu'il y avait un problème au niveau des examens de compétence qui limitent l'avancement d'employés qualifiés. Vous l'avez reconnu vous-même. Ce que je veux savoir, c'est si vous dites maintenant que cela ne fait plus problème, ou pouvez-vous donner une explication plus précise du problème? Où est le problème?

Mme Maria Barrados: Je conviens avec vous pour dire que nous avons un problème, et c'est au niveau des tendances relatives à la réussite, particulièrement pour l'examen oral en français des anglophones, où le taux de réussite a connu une baisse spectaculaire. Pour moi, cela indiquait qu'il y avait un problème. Et nous avons fait beaucoup de choses pour essayer de comprendre ce qui se passait, et pour voir ce qu'on pouvait faire pour améliorer les tests eux-mêmes, parce que, pour un grand nombre d'adultes qui ont quitté l'école depuis longtemps et qui ne se sont pas prêtés à un examen depuis longtemps, ce processus est intimidant.

• (1635)

M. Pierre Poilievre: Vous alliez produire un rapport à ce sujet, n'est-ce pas?

Mme Maria Barrados: C'est dans le rapport annuel, et il y a deux ou trois choses... Nous avons beaucoup travaillé sur le test lui-même.

M. Pierre Poilievre: Vous avez donc changé le test, jusqu'ici?

Mme Maria Barrados: Nous avons beaucoup changé la façon de faire le test, par exemple en expliquant aux candidats comment le processus se déroulait, en leur donnant la possibilité d'être testés dans leur domaine de responsabilité, au sein de leur ministère, et nous avons constaté une amélioration —

M. Pierre Poilievre: Dans les nombres?

Mme Maria Barrados: Dans les nombres ce n'est pas énorme, mais c'est un pas dans la bonne direction.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Je suis désolé, votre temps est écoulé.

M. Pierre Poilievre: Merci.

Je tiens à vous remercier d'avoir commencé à vous pencher sur ce problème. À mon avis, c'est important. Merci.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Merci beaucoup.

Vous pouvez peut-être insérer votre réponse dans celle que vous donnerez aux questions que s'apprête à poser M. Godbout. Vous pouvez prendre un peu de son temps.

[Français]

M. Marc Godbout (Ottawa—Orléans, Lib.): Bienvenue, madame Barrados, et bienvenue aux membres de votre bureau.

La Loi sur la modernisation de la fonction publique prévoit une échéance en décembre 2005. C'est ainsi qu'on avait établi votre échéancier, et vous aviez un plan de travail assez ambitieux. En êtes-vous là où vous le souhaitiez? Décembre arrive à grands pas.

J'ai aussi une sous-question. Comment décririez-vous le climat actuel à la fonction publique, compte tenu des transformations majeures proposées et qui inquiètent un peu plusieurs de mes commettants? J'aimerais entendre — très rapidement parce que j'ai d'autres questions à poser — votre opinion professionnelle à ce sujet, opinion que je respecte beaucoup.

Mme Maria Barrados: D'accord.

M. Marc Godbout: Il n'est pas facile d'y répondre.

Mme Maria Barrados: Vous demandez si nous sommes prêts. Nous avons subi une évaluation presque tous les mois, avec mes collègues de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique, et nous surveillons ensemble l'évolution de la situation. Je suis satisfaite du fait que nous soyons prêts en ce qui a trait aux éléments essentiels, mais il reste beaucoup de choses à faire. Il nous apparaît évident qu'il nous faudra en faire plus au cours des deux prochains mois du côté de la formation, surtout avec les gestionnaires, pour arriver au même niveau de formation essentielle.

Nous avons formé des spécialistes en ressources humaines. Nous avons un cadre de travail et nous sommes actuellement à officialiser toutes les délégations. Nous avons défini l'approche de surveillance. Nous avons aussi mis à jour le système informatique et amassé toute l'information requise. Nous avons donc couvert les éléments essentiels. Par contre, il nous reste à apporter des changements au processus de dotation des postes, et le travail est énorme. En vertu de la nouvelle loi, on peut continuer à faire les choses comme maintenant, et cela ne représentera pas un grand changement.

La deuxième question porte sur le climat de la fonction publique. Il s'agit d'un climat difficile parce que les fonctionnaires font face à beaucoup de changements simultanés dans les secteurs de la gestion, des finances, de la vérification et des ressources humaines. C'est difficile pour les fonctionnaires, mais ce sont les exigences. Je suis persuadée qu'ils peuvent y parvenir si nous leur donnons la chance d'apprendre les éléments requis.

[Traduction]

M. Marc Godbout: Nous pourrions en parler encore longtemps, mais je vais me limiter, pour cette question.

Allez-vous éliminer la restriction pour tous les postes, enlever la restriction relative à la région de la capitale nationale? Je vous ai appuyée en ce sens. Dois-je comprendre que des restrictions semblables seront éliminées pour les gens d'Ottawa qui voudraient faire une demande pour d'autres régions du pays?

● (1640)

Mme Maria Barrados: Oui, ils le pourront, mais nous commençons par Ottawa puis ensuite ce sera le tour des gens des autres régions du pays, soit l'autre deux tiers. Nous commençons d'abord par Ottawa parce que nous voulons un nombre significatif, permettant de voir comment fonctionne le processus. Et bien franchement, le gros des plaintes se rapportait à des postes à Ottawa.

Nous commencerons aussi des projets pilotes dans les régions pour y lancer le processus, au début de 2006. Il ne s'agira donc pas uniquement des gens des autres régions qui voudront poser leur candidature à des postes à Ottawa, mais aussi de l'inverse.

M. Marc Godbout: Si j'ai bien compris, dans certains cas, l'emploi peut être d'une durée de 60 jours. On me dit que vous examinez la situation. S'agit-il de postes qui seront toujours contractuels? Est-ce qu'on les convertira en postes permanents, par exemple? Je reçois beaucoup de plaintes à ce sujet. Il y a des gens qui sont à contrat depuis des années et qui voudraient un poste permanent.

Mme Maria Barrados: Il y a eu un changement à la politique du Conseil du Trésor. En effet, quand un employé a eu des contrats pendant trois ans, son poste devient automatiquement à durée indéterminée. C'est ce qui a amorcé en grande partie le changement que nous avons vu, mais je ne sais pas s'il y a eu d'autres mesures.

Pour moi, un poste à durée déterminée doit être un poste à durée déterminée et un poste permanent, un poste permanent. Il faut qu'il y ait davantage de gens embauchés de manière permanente.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Merci.

C'est maintenant au tour de Mme Thibault.

[Français]

Mme Louise Thibault: Merci, monsieur le président.

Madame Barrados, au sujet des langues officielles, vous venez de dire à mes collègues que les champs de compétence relèvent de diverses institutions. Vous me permettrez de déplorer cette situation.

Comme le disait mon collègue, les Canadiens et les Canadiennes ont le droit d'être servis dans la langue de leur choix, peu importe leur région. J'ajouterai que les fonctionnaires ont aussi le droit de travailler dans la langue de leur choix et que nous devons faire en sorte qu'ils le puissent.

Depuis plusieurs années, il y a eu décret sur décret. Je sais que cela ne relève pas de vous, mais il est regrettable qu'à commencer par le plus haut niveau hiérarchique de la fonction publique, on ait permis que certaines personnes soient exclues. On a assoupli les règles en se demandant si les gens occupant tel poste devaient devenir bilingue et à quel moment. Résultat: depuis des années, certaines personnes ne répondent pas aux exigences linguistiques de leur poste.

On exige des personnes embauchées pour un travail temporaire ou occasionnel qu'elles répondent à ces exigences. Cependant, toutes sortes d'exclusions existent pour celles qui sont nommées de façon permanente, pour une très longue période. Je voulais signifier à quel point je déplore cette situation.

Il me reste peu de temps, madame, et j'aimerais parler des 70 p. 100 d'emplois temporaires. Corrigez-moi si j'ai tort. Il y a quelques années, les employés temporaires devaient normalement devenir permanents après cinq ans. Aujourd'hui, c'est après une période de trois ans. J'imagine qu'il n'y a pas beaucoup de jeu et qu'on congédie quelqu'un après trois ans, pour l'engager de nouveau un mois plus tard pour une autre période de trois ans. Vous dites qu'on doit conserver ces postes temporaires.

J'ai été étonnée, pour ne pas dire ébahie et renversée, que vous écriviez au point 1.15 de vos remarques sur la planification: « [...] la planification des ressources humaines devra également être intégrée à la planification opérationnelle. ». Madame Barrados, c'est renversant. On s'attendrait plutôt à trouver, dans la planification de la gestion financière et opérationnelle de la personne qui relève du ministre et du sous-ministre, le nombre de personnes de chaque catégorie dont elle aura besoin pour remplir son mandat.

J'aimerais que vous nous parliez davantage de cela.

Mme Maria Barrados: Merci. Michael ou Mary voudront peut-être ajouter un mot au sujet des résultats des vérifications.

Nous avons constaté, au cours des vérifications et des études, que la planification des ressources humaines laissait à désirer. La nouvelle définition de mérite apporte un élément essentiel à cette planification, et les autres exigences pour planifier ce type de poste sont claires. Il est essentiel que ce soit analysé.

Michael, souhaitez-vous ajouter quelque chose?

• (1645)

M. Michael Corber (directeur général, Opérations de vérification, Commission de la fonction publique du Canada): Nous n'avons pas fait beaucoup de vérifications dans les grands ministères. Dans les petits ministères, nous avons remarqué que la dotation était ponctuelle. Ils perdent une personne, ont besoin de quelqu'un pour faire le travail et cherchent quelqu'un d'autre immédiatement, sans planification.

Mme Louise Thibault: Je suis très étonnée. Nous avons créé des exercices de préparation de la relève et toutes sortes de programmes au cours des dernières années.

À quel moment cela a-t-il raté? Êtes-vous en train de me dire que ça n'a jamais été implanté, qu'on se réveille tout à coup et qu'on se rend compte que ces plans n'ont pas été réalisés?

Mme Maria Barrados: Quand j'étais au BVG, il était évident que le gouvernement devait améliorer le processus de planification financière. La plus grande partie des dépenses de beaucoup de ministères, surtout les dépenses discrétionnaires, vont aux ressources humaines. On devrait évidemment planifier les deux, mais ce n'est pas le cas. On a un budget pour les salaires, mais sans plus. On ne peut pas préciser le genre de personne qu'il faut ni les exigences de l'organisation. Si c'était le cas, on aurait une meilleure idée des postes permanents, des types de postes, et cela élargirait le processus de sélection.

Le système en entier est plein de lacunes. L'an prochain, il y aura une section sur la planification des ressources humaines, dans les prévisions budgétaires. C'est essentiel pour l'amélioration du système.

Mme Louise Thibault: J'imagine qu'il ne me reste plus de temps?

[Traduction]

Le vice-président (M. Paul Szabo): Le suivant est M. Scarpaleggia.

M. Francis Scarpaleggia: Merci, monsieur le président.

Madame Barrados, j'ai une petite question de nature technique.

Si un gestionnaire a fait preuve de favoritisme dans une décision d'embauche, ou s'il a tout simplement été incompetent dans une décision relative à l'embauche, y a-t-il un mécanisme qui existe déjà pour les collègues de travail...? Nous rejoignons là ce qui se rapporte à la loi de protection des dénonciateurs. À la Commission de la fonction publique, comment vous prévient-on de ces situations?

Mme Maria Barrados: Je pense que la vérification pour laquelle nous devons présenter un rapport au sujet du Programme de sécurité industrielle à TPSGC est un bon exemple. Les employés sont allés voir leur syndicat pour dire qu'ils se trouvaient dans une situation inacceptable étant donné la façon dont les postes étaient dotés et qu'ils ne pouvaient se prévaloir de certaines possibilités auxquelles ils avaient droit. Le sous-ministre a fait enquête. Le syndicat n'était pas satisfait. Le sous-ministre nous a demandé d'intervenir et de faire une vérification et de tirer les conclusions au sujet de ce qui s'était passé exactement. C'est ce que nous avons fait, et nous les avons beaucoup critiqués.

M. Francis Scarpaleggia: Le processus doit-il nécessairement passer par le syndicat?

Mme Maria Barrados: Non, c'était un exemple. Il est possible de procéder autrement.

J'ai un système de surveillance, qui est une autre de ces vérifications que nous avons effectuée cette dernière ronde. Il s'agissait de la Commission des plaintes contre la GRC. Cette dernière avait des habitudes d'embauche qui ne semblaient pas être acceptables, pour ce qui est de la façon dont ils embauchaient les employés, alors nous avons fait une vérification.

M. Francis Scarpaleggia: Quelqu'un peut tout simplement téléphoner à votre bureau?

Mme Maria Barrados: Absolument.

M. Francis Scarpaleggia: Comme je le dis, sommes-nous au point de convergence où la loi de protection des dénonciateurs entrerait en vigueur, ou est-ce qu'il faudrait que ce soit un cas grave de mauvaise gestion, selon le libellé de cette loi? Où les deux se rencontrent-ils?

• (1650)

Mme Maria Barrados: Avec la loi de protection des dénonciateurs, je pense qu'on s'attend à ce que d'autres organisations qui ont le mandat et les compétences nécessaires fassent enquête dans un domaine en particulier. Je crois qu'en vertu de la loi de protection des dénonciateurs — d'après ce que j'ai pu constater et la façon dont elle fonctionne à l'heure actuelle — s'il y a une plainte en ce qui concerne la dotation, en général c'est mon organisation qui fait enquête car nous avons le pouvoir de prendre les mesures correctives qui s'imposent.

M. Francis Scarpaleggia: En vertu de la loi de protection des dénonciateurs, est-ce que le favoritisme pourrait être techniquement considéré comme un acte répréhensible, ou faudrait-il s'en remettre à la jurisprudence? Devrait-il y avoir une tendance?

Mme Maria Barrados: Je pense qu'en vertu de la loi de protection des dénonciateurs, il faut suivre le processus prévu pour les cas d'actes répréhensibles.

Je peux vous dire que depuis les discussions précédentes, toute enveloppe brune qui arrive dans mon organisation est examinée. J'ai mis sur pied un petit groupe qui s'occupe de toutes les enquêtes. Certaines plaintes ont été décrites dans mon rapport annuel. Certaines sont fondées; d'autres ne le sont pas.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Monsieur Godbout, vous aviez une question supplémentaire, car il reste encore une minute?

M. Marc Godbout: Je n'avais pas fini de parler du moral des employés. Je pense que cela est très important. J'ai de nombreux fonctionnaires dans ma circonscription.

Les politiques que vous surveillez font-elles partie de votre cadre redditionnel? Est-ce que chaque gestionnaire individuel est tenu responsable du moral au sein de l'équipe qu'il dirige? Est-ce dans ce sens que vous vous dirigez?

Mme Maria Barrados: Mon cadre redditionnel vise les domaines dont je suis responsable, c'est-à-dire la dotation selon le mérite et non partisane. Ce sont les sous-ministres qui sont responsables et je leur suggère de déléguer au sein de leur propre organisation. C'est à eux de décider de quelle façon ils s'y prendront pour le faire.

Je devrais ajouter une autre chose au sujet du moral et de tous les changements. La loi préconise un modèle décentralisé où les sous-ministres se voient remettre bon nombre de pouvoirs. Ce sont eux qui sont responsables de la façon de procéder. Le système est très décentralisé; c'est un système qui préconise l'élimination des contrôles, la délégation des responsabilités et la reddition de compte. Nous assurons la reddition de compte pour le Parlement.

Certaines des autres initiatives sont beaucoup plus centralisées. Les fonctionnaires se demandent maintenant comment cela est possible: d'une part il y a décentralisation, et d'autre part il y a des gens qui centralisent. Je pense que c'est une question que nous devons régler.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Je tiens à vous remercier, madame, ainsi que vos collègues, d'avoir participé avec nous à ce dialogue important.

Je me demandais si vous vouliez faire quelques dernières observations pour conclure ou compléter des réponses que vous nous auriez données.

Mme Maria Barrados: Merci beaucoup, monsieur le président.

Comme certains l'ont dit, il s'agit d'une période de grande transition. La nouvelle loi entrera pleinement en vigueur en décembre 2005. C'est à la fin décembre que nous l'attendons. La Commission de la fonction publique sera alors sur une nouvelle voie.

J'ai beaucoup apprécié cette occasion d'échanger avec le comité. Il est très important pour moi de pouvoir expliquer notre rôle et la façon dont nous exerçons ce rôle tout à fait spécial, indépendant mais puissant, pour le compte du Parlement.

J'espère que le comité réfléchira à la façon dont notre processus de budgétisation pourrait être examiné de plus près par le Parlement.

Merci.

Le vice-président (M. Paul Szabo): Merci beaucoup.

Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, nous allons régler quelques questions administratives.

Chers collègues, on a fait circuler un document à propos de Stornoway Productions. J'ai reçu quelques commentaires de députés. Seriez-vous prêts à ce que nous réglions la question aujourd'hui?

M. Francis Scarpaleggia: Nous avons encore le quorum, mais je pense que M. Poilievre s'apprête à partir.

● (1655)

Le vice-président (M. Paul Szabo): Malheureusement, le président, qui a soumis la question à l'intention du comité, avait d'autres engagements aujourd'hui. Dans ces circonstances, il serait probablement préférable de reporter la question à une autre réunion.

Merci à tous.

La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

Published under the authority of the Speaker of the House of Commons

Aussi disponible sur le réseau électronique « Parliamentary Internet Parlementaire » à l'adresse suivante :

Also available on the Parliamentary Internet Parlementaire at the following address:

<http://www.parl.gc.ca>

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.