



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 030 • 2^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 18 juin 2009

—
Président

M. Derek Lee

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

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

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le jeudi 18 juin 2009

•(1105)

[Traduction]

Le président (M. Derek Lee (Scarborough—Rouge River, Lib.)): Je déclare la séance ouverte.

Chers collègues, nos témoins de la Commission de la fonction publique arriveront vers 11 h 30.

Pour l'instant, nous allons débattre des affaires du comité et plus précisément d'une motion que Martha Hall Findlay nous a annoncée. Je crois qu'elle la présentera immédiatement.

Mme Martha Hall Findlay (Willowdale, Lib.): Merci, monsieur le président.

Oui, je suis prête à la présenter. Nous allons courageusement essayer à nouveau. Quelques erreurs administratives ont été commises, je vais simplement vous lire la motion à nouveau, en français.

[Français]

Je m'excuse. Je peux la lire en français également, si vous voulez.

[Traduction]

Il est dit:

Que Travaux publics et Services gouvernementaux Canada ou tout autre ministère du gouvernement du Canada fournisse au comité, d'ici 11 h, heure avancée de l'Est, le 19 juin 2009, les plus récentes données du Système central de gestion des rapports financiers sur les dépenses effectuées et les ressources inutilisées pendant l'exercice 2008-2009, et ce, pour chaque ministère.

[Français]

Voulez-vous que je la lise en français également?

Mme Diane Bourgeois (Terrebonne—Blainville, BQ): Non, non, ça va.

[Traduction]

Le président: Pourriez-vous nous dire pourquoi les députés voudraient adopter cette motion?

Mme Martha Hall Findlay: Avec plaisir. Merci, monsieur le président.

Comme les membres du comité le savent, nous avons adopté une motion lors d'une réunion antérieure pour demander cette information aux divers ministères. La réponse n'a pas été satisfaisante. On nous a dit essentiellement qu'il fallait poser la question à Travaux publics et Services gouvernementaux. C'est ce que nous faisons maintenant.

Nous sommes persuadés que cette information est extrêmement importante pour que nous, parlementaires, puissions remplir notre rôle en surveillant les finances du gouvernement et nous acquitter de nos obligations en exigeant des comptes du gouvernement. Elle est aussi extrêmement importante en terme de temps, car la session parlementaire s'achève.

Le président: Tout cela fait partie de notre surveillance continue du plan de relance économique. J'imagine que cela s'inscrit dans cette catégorie.

Mme Martha Hall Findlay: C'est également lié à l'examen du budget principal et du budget supplémentaire, qui est la principale obligation de notre comité.

Le président: D'accord. Merci.

Quelqu'un veut en discuter? Monsieur Gourde.

[Français]

M. Jacques Gourde (Lotbinière—Chutes-de-la-Chaudière, PCC): Monsieur le président, compte tenu du délai relativement court — ce sera le 19 juin demain —, je ne sais pas si le ministère est en mesure de présenter aussi rapidement une motion. J'aimerais proposer un amendement amical.

Est-ce que je peux vous le lire?

[Traduction]

Le président: Allez-y, je vous en prie.

[Français]

M. Jacques Gourde: La motion modifiée se lirait comme suit:

Que Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) ou tout autre ministère du gouvernement du Canada fournisse au Comité, d'ici le 25 juin 2009, les plus récentes données du Système central de gestion des rapports financiers (SCGRF) sur les dépenses effectuées pendant l'exercice 2008-2009, et ce, pour chaque ministère.

[Traduction]

Le président: C'est un amendement. J'ignore s'il est amical, mais il me semble plutôt amical.

Évidemment, tout est question de goût. Même s'il n'est pas amical, c'est tout de même un amendement qui a été présenté. Amical ou pas, un amendement a été proposé pour la motion principale.

Monsieur Gourde, vouliez-vous justifier l'amendement? Vous n'avez rien à ajouter. D'accord.

Nous allons maintenant discuter de l'amendement. Je vais revenir à l'autre côté, si vous n'y voyez pas d'objection. Est-ce qu'un membre de l'opposition a quelque chose à dire au sujet de l'amendement?

[Français]

Mme Martha Hall Findlay: Merci beaucoup. Nous avons demandé ces renseignements il y a une semaine déjà, et selon nos informations, ils sont prêts à être fournis. Par contre, il s'agit ici d'un amendement amical, et nous pouvons attendre jusqu'au 25 juin. Nous sommes d'accord.

[Traduction]

Le président: Monsieur Martin.

• (1110)

M. Pat Martin (Winnipeg-Centre, NPD): Je veux simplement dire que je croyais que ces données étaient régulièrement compilées et classées dans le cadre du nouveau régime redditionnel créé aux termes de la Loi fédérale sur la responsabilité et que l'adoption par le gouvernement du Canada d'une comptabilité d'exercice — un important changement déjà effectué — signifiait que ces données seraient compilées dans chaque ministère et déposées chaque mois et que l'information serait à jour et disponible. Il n'a jamais été question que le gouvernement puisse la monopoliser à ses propres fins. C'était par souci de responsabilité et de transparence que l'on a ainsi modifié la surveillance des dépenses et de la comptabilité du gouvernement.

Que ce soit demain ou le 25 juin, il ne devrait pas être très difficile de fournir cette information à un comité parlementaire. Nous ne demandons pas au gouvernement du Canada de publier un communiqué de presse à l'intention de la population, et le Comité des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires est certainement l'endroit tout indiqué pour diffuser cette information. Ce qui m'inquiète, si nous retenons le 25 juin, c'est que le Parlement aura cessé de siéger et que notre comité ne se réunira peut-être pas avant le mois d'octobre. Que sommes-nous censés faire de cette information? Est-ce qu'elle sera même diffusée après le 25 juin?

Le président: Ce sont d'excellentes questions. Nous tenterons peut-être d'y répondre.

M. Warkentin ou M. Anders.

M. Rob Anders (Calgary-Ouest, PCC): Comme vous voudrez.

M. Chris Warkentin (Peace River, PCC): Pour ce qui est de la façon dont l'information nous parviendra, je crois qu'elle sera distribuée à nos bureaux. Je ne crois pas que notre comité se livrera à une vaste étude collective cet été. Je ne crois pas que nous nous réunirons au cours de l'été.

Selon moi, le 25 juin est une échéance adéquate. Si j'ai bien compris, il faut quelque temps pour recueillir l'information et la distribuer. Je rappelle à mes collègues du comité qu'il s'agit d'information non vérifiée. Nous n'aurons peut-être pas toute l'information que nous espérons, les divers éléments que nous avons demandés. Je suis certain que nous pourrions faire des recoupements avec d'autres données pour obtenir toute l'information voulue.

Le président: Madame Hall Findlay.

Mme Martha Hall Findlay: Je remercie M. Martin de ses commentaires, et nous préférierions certainement recevoir l'information d'ici le 19 juin. Toutefois, compte tenu des difficultés que nous avons eues pour présenter la motion et pour progresser d'un commun accord, nous sommes disposés à prolonger le délai.

Je dois dire que je comprends M. Warkentin. Je veux bien que cette information soit envoyée à nos bureaux. Je peux affirmer à mes collègues que certains d'entre nous travaillerons tout l'été; nous continuerons de demander des comptes au gouvernement. Notre travail ne s'arrête pas simplement parce que la session est suspendue,

bien au contraire, et nous examinerons donc cette information avec la plus grande attention.

La motion est assez simple, et je rejette les commentaires de M. Warkentin qui affirme que l'information ne sera pas vérifiée et que nous n'obtiendrons peut-être pas toute l'information que nous attendons... J'insiste sur le libellé de la motion, qui est très simple. C'est cette information que nous demandons et c'est l'information que nous devons recevoir d'ici le 25 juin.

Le président: Monsieur Warkentin?

M. Chris Warkentin: Je me suis peut-être mal exprimé. Je me demandais si l'on s'attendait à ce que nous nous réunissions cet été. Comme je ne le crois pas, j'ai dit que quand nos bureaux recevraient l'information nous l'utiliserions à nos propres fins. Mais même si nous la recevons demain, le comité, collectivement, ne pourra pas l'utiliser, je ne le pense pas, si nous ne nous réunissons pas avant la reprise de la session.

Je crois que ce que nous attendons et ce qui pourrait nous être fourni, ce que nous avons demandé avec ce libellé précis — « les plus récentes données du Système central de gestion des rapports financiers » — pourraient être bien différents. Nos attentes — le comité l'a constaté précédemment lorsqu'il a présenté d'autres motions — et ce que nous obtenons, cela peut-être bien différent. Je sais ce que j'espère, mais je ne peux pas dire ce que les autres espèrent.

• (1115)

Le président: D'accord.

Eh bien, nous avons le libellé de la motion.

Puisque nous nous entendons si bien, je ne veux pas perdre de temps à essayer d'imaginer comment nous nous prononcerons sur ce sujet ultérieurement.

Je crois qu'il serait prudent d'adopter la motion, si les membres le veulent bien. Quant à ce que le comité fera de cette information, le président suivra les conseils que les membres pourront lui donner à l'occasion. Le greffier est là. Il est tout à fait capable de faire distribuer l'information. Je ne sais pas sous quelle forme elle nous parviendra, mais le greffier trouvera certainement un moyen.

Nous pouvons parfaitement nous réunir pendant l'été si les membres le désirent. Cela n'est pas courant, mais certains comités le font. Le gouvernement va gérer de près le plan de relance économique, et les partis d'opposition et d'autres membres du gouvernement voudront surveiller cela de près, car ils représentent les contribuables.

Cela dit, si vous voulez poursuivre le débat je vais donner la parole à ceux que cela intéresse. S'il n'y a rien à ajouter, nous allons passer au vote.

Il n'y a pas d'autre intervention?

Nous devons d'abord adopter l'amendement.

(L'amendement est adopté.)

Le président: Merci.

Voyons maintenant la motion principale modifiée. Tous ceux qui sont pour? C'est à l'unanimité.

Merci, chers collègues, le président vous remercie chaleureusement.

Je crois que les députés du gouvernement étaient d'accord.

M. Chris Warkentin: Je crois que la motion a été adoptée, mais pas à l'unanimité.

Le président: Alors avec dissidence?

M. Rob Anders: Le vote n'était pas très enthousiaste.

Le président: Adopté avec dissidence, dans ce cas.

Merci.

(La motion modifiée est adoptée avec dissidence.)

M. Rob Anders: Les mains n'étaient que mollement levées.

Le président: Merci. J'aime bien jouer les meneurs de claques à l'occasion.

Je voulais remercier les membres, en particulier en ma qualité de président, parce que nous aurions pu nous livrer à un débat long et difficile, avec des votes partagés et toutes sortes d'effets spéciaux. Alors je vous remercie de m'avoir épargné cela.

Nous allons nous interrompre cinq minutes, le temps pour nos témoins de s'installer.

• _____ (Pause) _____

•

• (1125)

Le président: Nous reprenons nos travaux.

Chers collègues, nous avons brièvement suspendu nos délibérations, et nos témoins sont maintenant devant nous.

Pour la Commission de la fonction publique du Canada, nous accueillons Maria Barrados, présidente, ainsi que MM. Lemaire, Ste-Marie et Bilodeau, qui représentent divers éléments de la Commission de la fonction publique.

Je vais donner la parole à Mme Barrados. Elle veut aborder trois ou quatre questions qui ont récemment fait l'objet de rapports. Mes collègues seront heureux de creuser un peu et d'examiner certaines questions de politique publique et d'intérêt public du point de vue du Parlement.

Madame Barrados.

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

Monsieur le président et honorables membres, je suis heureuse d'avoir l'occasion de vous rencontrer pour discuter des questions et des préoccupations soulevées par votre comité. Je suis ici aujourd'hui avec Donald Lemaire, vice-président principal, Direction générale des politiques; Jean Ste-Marie, vice-président intérimaire, Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études; et Denis Bilodeau, directeur général, Direction des enquêtes.

Relativement à votre motion du 2 avril, nous vous avons fourni de l'information sur des questions clés, information qui j'espère vous sera utile en tant que référence. Je concentrerai mes commentaires sur les mesures prises par la Commission de la fonction publique, lesquelles répondent à vos préoccupations principales. Je parlerai aussi brièvement de deux rapports spéciaux que nous avons déposés devant le Parlement le 14 mai dernier.

J'aimerais commencer par la question de l'embauche temporaire, occasionnelle et pour une période déterminée en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Nous avons fait beaucoup de travail dans ce domaine parce que nous continuons d'être préoccupés par la question de l'embauche permanente effectuée par l'intermédiaire d'un effectif temporaire. Lorsque les gestionnaires font le recrutement à partir de l'effectif temporaire, ils ne prennent pas nécessairement en considération les besoins à long terme d'une organisation. De plus, les valeurs inscrites dans le préambule de la LEFP, y compris l'accessibilité, la transparence, la justice et la représentativité, peuvent ne pas être toujours respectées.

Nous avons mis à jour nos données sur l'embauche pour une période indéterminée, pour une période déterminée et occasionnelle. Cette information vous a été fournie. Nous avons établi qu'il y a eu une certaine amélioration dans le domaine de l'embauche pour une période indéterminée étant donné le nombre accru de fonctionnaires ayant été embauchés directement dans l'effectif permanent. En 2008-2009, 35 p. 100 des nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée n'avaient aucune expérience préalable à la fonction publique par comparaison avec 16 p. 100, en 2000-2001. Mais nous avons constaté une nouvelle tendance préoccupante: il semblerait qu'il y ait un nombre croissant d'employés occasionnels qui sont embauchés directement dans la fonction publique. Le taux relatif à cette tendance est passé de 4 à 15 p. 100 au cours de la même période.

Nous continuerons de surveiller ces tendances et fournirons de l'information supplémentaire à ce sujet dans notre Rapport annuel 2008-2009.

[Français]

J'aimerais maintenant aborder les préoccupations que les membres de votre comité ont exprimées quant au recours aux entreprises privées pour l'embauche d'employés temporaires. Nous partageons vos préoccupations et estimons qu'il y a un risque éventuel à l'intégrité du système de dotation. Notre défi est d'élaborer une méthodologie solide pour évaluer la situation.

J'en viens maintenant à la question de l'embauche fondée sur l'équité en emploi, EE. Notre rapport annuel de 2007-2008 ne comprenait pas de statistiques sur les nominations des minorités visibles étant donné que nous étions préoccupés par la validité des données disponibles.

Nous travaillons de concert avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines afin de mieux comprendre les différences décelées entre les taux de recrutement liés à l'EE provenant de l'information sur les déclarations volontaires recueillie au moyen du Système de ressourcement de la fonction publique et les taux liés aux processus d'auto-identification des employés.

Premièrement, nous avons examiné les méthodes de collecte des données sur l'EE liées aux processus utilisés par différents ministères. Nous avons partagé ces résultats avec vous. Il est clair qu'il faut améliorer les pratiques de gestion entourant le processus d'auto-identification. De plus, nous avons déterminé des secteurs devant être améliorés, allant de suivis plus systématiques jusqu'à des communications plus utiles et mieux ciblées visant à promouvoir l'EE et l'auto-identification.

Nous continuerons de travailler de concert avec le dirigeant principal des ressources humaines. Nous examinerons aussi les résultats de l'étude sur le déclin des nominations chez les groupes visés par l'EE. En outre, nous fournirons, dans notre rapport annuel 2008-2009, une évaluation des taux de recrutement de tous les groupes visés par l'EE, et ce, pour les trois derniers exercices financiers.

Une autre question que vous trouvez préoccupante est la classification. La CFP a mis à jour certaines des données utilisées dans l'Examen des dépenses et de comparabilité de la politique de rémunération dans le secteur public fédéral, afin de déterminer s'il continue d'y avoir des changements liés à la classification, plus particulièrement dans les organisations assujetties à la LEFP. Nous avons établi que les tendances décrites dans le rapport de Jim Lahey continuent de s'appliquer à ces organisations.

Nous avons aussi déterminé que la tendance antérieure, soit celle de la nécessité d'avoir des employés qui ont davantage de connaissances, se poursuit et que celle-ci a différentes répercussions sur la structure professionnelle. En outre, certains groupes professionnels continuent de voir s'élever leurs niveaux professionnels. Le nombre d'employés dans les groupes AS, PM et ES continue aussi d'augmenter, tandis que le nombre d'employés dans le groupe CR continue de diminuer. Nous avons fourni cette information au Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, puisque la classification relève de son mandat.

• (1130)

[Traduction]

Les membres du comité voulaient également en savoir plus sur le processus qui a été mis en place pour la délégation des pouvoirs de nomination aux administrateurs généraux et sur la façon dont ces derniers sont tenus responsables des décisions de dotation qu'ils prennent en vertu de ces pouvoirs. Nous avons fourni de l'information détaillée sur ce processus à votre comité. Aussi, nous avons décrit les domaines pour lesquels la CFP n'a pas délégué certains pouvoirs, par exemple l'administration des priorités.

J'aimerais aborder maintenant les deux rapports spéciaux déposés devant le Parlement le 14 mai. Le premier rapport était lié à l'entrée en possession et à l'utilisation non autorisées des tests d'évaluation de langue seconde de la CFP. La commission est responsable de l'élaboration des tests utilisés pour déterminer le niveau de compétence des fonctionnaires dans les langues officielles. Nous avons délégué le pouvoir d'effectuer des tests de langue seconde à plus de 1 200 évaluateurs de langue seconde. Pendant l'exercice 2007-2008, plus de 69 000 tests ont été administrés visant l'évaluation de la compréhension de la langue et l'expression écrite.

Nous avons amorcé la vérification en question après qu'un fonctionnaire qui avait fréquenté l'école de langues Nec Plus Ultra a remarqué que les tests de pratique fournis par l'école ressemblaient aux tests du gouvernement. La conclusion de notre vérification était que cette école était entrée en possession des tests de lecture et d'écriture d'évaluation de langue seconde de la CFP et les utilisait sans notre permission. Il a été démontré que les étudiants de NPU avaient un taux de réussite beaucoup plus élevé sur ces deux tests que la population en général, et que cette école fournissait à ses étudiants des tests de pratique qui étaient presque identiques aux tests utilisés par la CFP.

Nous prenons cette situation très au sérieux, et nous nous sommes engagés à prendre les mesures nécessaires pour maintenir l'intégrité de nos tests. Ainsi, la CFP remplacera les deux tests en question. Nous estimons le coût d'élaboration d'un nouveau test avec les

quatre différentes versions à un million de dollars. De plus, les 114 étudiants de la NPU, qui ont fait les tests par suite de leur formation, devront de nouveau subir les tests de la CFP au cours des deux prochaines années. Nous sommes en voie de mettre en œuvre les recommandations faites à la suite de la vérification, et avons pris des mesures pour assurer une meilleure sécurité relativement aux tests.

La deuxième vérification avait pour objectif d'examiner la façon dont les ministères utilisent le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. Ce programme est le mécanisme principal dont se servent les ministères et organismes fédéraux pour recruter des étudiants afin de remplir des postes temporaires. En 2008-2009, nous avons reçu 80 000 demandes d'emploi de la part d'étudiants. De plus, nous avons reçu 13 000 demandes de dossier sélectionné — y compris de réembauche — de la part de ministères fédéraux dans l'ensemble du Canada. Dix mille trente et un étudiants ont obtenu des emplois temporaires par l'intermédiaire de ce programme. La conclusion à laquelle la vérification nous a permis d'arriver est que le programme fonctionne raisonnablement bien. On a établi qu'il y avait un petit pourcentage de nominations insatisfaisantes, y compris un taux de 6 p. 100 de préjumelage — ce qui est une amélioration importante par comparaison avec le taux de 19 p. 100 de préjumelage décelé lors de l'étude effectuée par la CFP en 2003.

En vertu de ce programme, les étudiants peuvent être embauchés directement dans la fonction publique. Ce mécanisme de transition permet aux gestionnaires d'embaucher des étudiants qui ont récemment obtenu un diplôme postsecondaire et qui ont participé au Programme fédéral d'expérience de travail étudiant ou à un autre programme d'emploi des étudiants. La vérification a également permis d'établir le fait qu'un sur trois processus de nomination d'étudiants à la fonction publique au moyen de ce mécanisme était insatisfaisant. Il faut donc apporter des améliorations à la façon dont ces nominations sont effectuées.

Monsieur le président, j'estime que l'information fournie au comité répond aux préoccupations soulevées. Le Parlement du Canada a confié à la Commission de la fonction publique un mandat très spécial. J'aimerais vous remercier ainsi que les membres du comité de porter un si grand intérêt au travail de la CFP.

• (1135)

[Français]

Nous serons maintenant ravis de répondre à vos questions.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Vous avez à nouveau soulevé à notre intention, et avec plus de succès, un certain nombre de questions qui, je le sais, intéressent nos membres. Il s'agit surtout de ce que j'appellerais de petites bouchées, pas de grands dossiers. Mais avant de passer aux questions, j'aimerais vous demander, pour le compte rendu et à l'intention de tous nos membres, de bien vouloir nous résumer ce que vous entendez par les expressions « embauche pour une période indéterminée, pour une période déterminée et occasionnelle », pour que nous nous comprenions bien.

Mme Maria Barrados: Les employés nommés pour une période indéterminée sont les employés permanents. Ils sont nommés à des postes permanents dans la fonction publique.

Les employés nommés pour une période déterminée occupent un poste dans la fonction publique pendant une période précise.

L'embauche occasionnelle est limitée à 90 jours. La personne embauchée ne peut travailler dans un ministère que 90 jours par année. Il n'y a pas de critère de mérite pour les embauches occasionnelles. Ce type de recrutement peut se faire de façon très informelle, en quelque sorte, il n'est pas assujéti à un processus.

Le président: D'accord, merci beaucoup.

Allons-y maintenant pour une première série de questions, par tranches de huit minutes. Madame Hall Findlay, c'est à vous.

Mme Martha Hall Findlay: Merci beaucoup, monsieur le président.

Et merci beaucoup à tous d'être revenus. Merci de nous fournir ces rapports et cette information aujourd'hui.

J'ai deux ou trois questions, dont une concerne les employés occasionnels et cette tendance que vous signalez dans les documents fournis aujourd'hui. Je veux aussi poser quelques questions sur les tests linguistiques.

Premièrement, dans les documents que vous apportez aujourd'hui, vous mentionnez une nouvelle tendance préoccupante, soit la proportion croissante d'employés occasionnels qui entrent directement dans la fonction publique. Le taux est passé de 4 à 15 p. 100. Pouvez-vous nous en dire un peu plus à ce sujet?

Un employé occasionnel est quelqu'un qui peut travailler un maximum de 90 jours dans une année. J'imagine que cela peut être une journée à la fois ou pendant 90 jours d'affilée. Pourriez-vous nous dire quel genre de travail les employés occasionnels effectuent, à quoi vous attribuez l'évolution de cette tendance et quelles sont vos préoccupations. Je sais qu'il est très difficile de répondre à tout cela brièvement, mais s'il vous plaît essayez d'être assez brève pour que je puisse aussi vous poser une question sur les tests linguistiques.

Mme Maria Barrados: Je vais essayer d'être aussi efficace que possible.

Ce qui m'inquiète, au sujet des occasionnels, c'est que vous embauchez quelqu'un pour une brève période, pour répondre à un besoin immédiat, mais il n'y a pas de critère de mérite ni d'exigences linguistiques. Il n'y a pas d'exigences législatives ni réglementaires comme pour les autres types d'embauche. Il n'y a pas de zone nationale de sélection. Le gestionnaire a beaucoup de latitude quant au type de critères à imposer. Aucun des tests standard pour l'entrée dans la fonction publique ne s'applique.

Lorsque quelqu'un décroche un de ces postes, il a l'occasion de s'initier à la fonction publique et de nouer des relations. Cette personne a donc un avantage sur d'autres Canadiens pour obtenir un poste permanent. Les occasionnels peuvent être à n'importe quel niveau. Ce sont souvent des membres du soutien administratif, mais pas toujours.

• (1140)

Mme Martha Hall Findlay: S'ils posent leur candidature à un poste permanent, est-ce qu'ils ont en quelque sorte des droits acquis? Est-ce qu'ils doivent satisfaire aux mêmes critères de mérite et aux mêmes exigences objectives qu'une nouvelle recrue?

Mme Maria Barrados: Lorsqu'ils se portent candidats, ils doivent satisfaire aux mêmes critères que tout autre candidat, mais ils ont un énorme avantage parce qu'ils connaissent le gouvernement, les systèmes gouvernementaux, ils comprennent mieux les exigences que quelqu'un de l'extérieur.

Mme Martha Hall Findlay: D'accord. Merci beaucoup.

Je vais enchaîner avec la question des tests linguistiques. Vous êtes très préoccupée par ce qui s'est passé. Nous partageons

évidemment ces préoccupations. Nous nous inquiétons aussi du sort de ce groupe d'étudiants qui n'avaient sans doute rien fait de mal et dont la situation est maintenant menacée — ce n'est pas le terme —, qui pourraient être victime d'injustice simplement parce que quelques personnes ont effectivement triché.

Avez-vous procédé à une évaluation juridique quelconque pour vérifier si tous les intéressés avaient été traités suivant l'équité procédurale?

Mme Maria Barrados: Dans nos travaux de vérification, nous avons très soigneusement défini nos préoccupations. Nous considérons que l'école a copié nos tests et les a utilisés de façon inappropriée. Elle les utilisait alors qu'elle n'aurait pas dû le faire. Nous ne reprochons rien aux étudiants qui ont fréquenté cette école; d'après toutes les données que nous avons, ils ont suivi une formation linguistique dans une école de bonne réputation.

Ce qui m'inquiète, ce sont les résultats. Les personnes qui ont suivi cette formation ont un taux d'exemption phénoménal. L'exemption, c'est le certificat que nous accordons pour dire qu'une personne connaît si bien sa langue seconde qu'elle n'aura plus jamais à passer le test. Si votre niveau est vraiment élevé, vous êtes exempté, vous ne devriez pas avoir de difficulté à repasser le test; c'est ce que l'exemption doit signifier.

Vous posez une question sur l'équité procédurale. Nous appliquons notre loi, qui exige que nous soyons convaincus que les personnes répondent aux exigences du poste; si l'exigence du poste est un certain niveau de bilinguisme, nous devons être convaincus que vous possédez ce niveau. En l'occurrence, nous ne le sommes pas. Dans ces cas, toutefois, nous avons accordé deux ans à ces personnes avant de leur administrer à nouveau le test. S'il y a des circonstances particulières que nous n'avons pas détectées pendant nos travaux, nous examinerons chaque cas individuellement, pour voir si le traitement doit différer.

Personne, pour l'instant n'est menacé de perdre son poste en raison des résultats du test. Tous les intéressés ont deux ans pour repasser le test, et leurs nouveaux résultats remplaceront ceux qu'ils ont obtenus à la fin de leurs cours dans cette école de formation linguistique.

Mme Martha Hall Findlay: Je m'étonne qu'un nouveau test puisse coûter un million de dollars. Pour ceux d'entre nous qui nous efforçons d'améliorer notre français, les leçons, les livres et les tests de pratique semblent assez complets; c'est du moins mon impression. Je m'étonne qu'il en coûte plus d'un million de dollars. Pourriez-vous m'expliquer cela?

Mme Maria Barrados: Pour élaborer les tests, nous faisons appel à des comités d'experts, à des groupes de spécialistes. Je tiens à ce que nous puissions avoir une confiance absolue dans nos méthodes d'évaluation. Je vous donne le coût tout compris. Ce coût englobe le temps des personnes qui ont élaboré le test, le temps des spécialistes qui l'ont évalué, le coût du test pilote. C'est un test en quatre versions. Lorsque je remplace une version, ce n'est plus un million de dollars, ce n'est que le quart de ce montant. Si je dois remplacer les quatre versions, alors je crée un tout nouveau test. C'est le principe du coût total. Le coût différentiel serait beaucoup plus modeste.

• (1145)

Mme Martha Hall Findlay: Je comprends qu'il faille recourir à des experts et à des spécialistes mais, en tant qu'entrepreneur, je m'inquiète lorsqu'on me dit qu'il faut recourir à des comités d'experts et à des groupes de spécialistes pour produire un test linguistique dans un pays officiellement bilingue, où tant de gens connaissent l'une ou l'autre des langues officielles. Il me paraît étrange qu'il faille toute une bureaucratie. Je soulève simplement la question. N'hésitez pas à me détromper.

Mme Maria Barrados: Lorsque j'utilise 10 personnes qui prennent une année pour élaborer un tout nouveau test, je dépense un million de dollars. Une bonne partie des coûts sont des coûts différentiels, des coûts établis différemment. S'il faut 10 personnes pour élaborer un tout nouveau test, c'est le genre de coût à prévoir.

Mme Martha Hall Findlay: Faut-il vraiment que 10 personnes consacrent une année à l'élaboration d'un nouveau test linguistique? Je connais mal le processus, mais cela me semble beaucoup. Je sais que vous vous inquiétez de l'intégrité du test. C'est un défi, car il est extrêmement coûteux d'élaborer un nouveau test. Au fond, je vous demande s'il faut vraiment dépenser un million de dollars. Faut-il vraiment que 10 personnes consacrent toute une année à élaborer un test linguistique?

Mme Maria Barrados: De fait, pour bien faire les choses je soupçonne que nous allons dépenser encore plus. Si nous voulons élaborer un test du niveau auquel nous tenons et si nous voulons être certain que tout est fait de la meilleure façon possible, il nous faut un test beaucoup plus automatisé. Il nous faut une plus grande banque de questions et un processus d'administration qui offre un test unique à chaque candidat. Le fonctionnement d'un tel système serait beaucoup moins coûteux que celui du système avec papier et crayon que j'ai actuellement. L'investissement pour le mettre en place instaurer serait plus élevé.

Je vais vous dire pourquoi c'est si important. Aux termes de nos lois, la fonction publique doit être bilingue. Nous devons considérer les connaissances linguistiques comme un élément du mérite, et le Conseil du Trésor, l'employeur, définit la norme à atteindre. Nous devons être certains que cette norme est respectée. Nous devons aussi être certains que nous traitons tous les candidats de façon juste et équitable.

Je peux vous affirmer que je reçois plus de plaintes au sujet des évaluations linguistiques que de toute autre mesure. Il est difficile d'apprendre une langue seconde à l'âge adulte. Je dois être certaine que je respecte la norme, que nous atteignons le niveau de connaissance exigé. Je dois aussi être certaine que nous sommes justes, ce qui signifie que je dois demander à des experts de confirmer que la norme que nous fixons est précise et équitable. C'est aussi pourquoi, lorsque nous avons une infraction comme celle-ci, nous la prenons très au sérieux. Je suis préoccupée parce que j'ai maintenant des titulaires de poste qui ne satisfont pas à la norme fixée en matière linguistique. Cela est exigé pour que la fonction publique puisse fonctionner, c'est une exigence de la loi.

[Français]

Le président: Merci.

Madame Bourgeois, vous disposez de huit minutes.

Mme Diane Bourgeois: Merci, monsieur le président.

Bonjour, madame Barrados. Je suis heureuse que vous soyez parmi nous. Bonjour, messieurs.

Je veux d'abord vous remercier d'avoir produit ces rapports, qui répondent en très grande partie aux questions que nous vous avons fait parvenir.

À la page 2 de la section intitulée « Réponse à la demande du Comité des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires », vous dites

ceci: La CFP est préoccupée par le recours à des entreprises privées pour l'embauche de travailleurs temporaires dans le but de contourner la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Lorsque le comité a allumé une lumière rouge et vous a posé la question, vous avez répondu que vous n'étiez pas certaine, que cette question vous préoccupait. Or il est maintenant officiel que le but est de contourner la loi. Vous avez employé des termes très précis à ce sujet.

Est-ce arrivé? Avez-vous des exemples? J'imagine que c'est le cas puisque vous employez une phrase comme celle-là.

• (1150)

Mme Maria Barrados: Nous avons fait trois choses. Nous avons d'abord procédé à l'examen des statuts et de la loi. Les avocats ont conclu que la façon dont le régime fonctionnait comportait un risque. Nous avons aussi examiné le processus utilisé pour obtenir plus d'information, les comptes publics et le fonctionnement de Travaux publics et Services gouvernementaux. Nous avons quelques exemples, mais pas suffisamment. M. Jean Ste-Marie, qui est responsable de ce travail, peut peut-être ajouter quelque chose.

M. Jean Ste-Marie (vice-président intérimaire, Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études, Commission de la fonction publique du Canada): Oui, certainement.

Pour ce qui est de l'embauche de personnes provenant d'entreprises privées, la difficulté correspond un peu à ce qu'on disait plus tôt, soit que certains peuvent percevoir la chose comme un avantage marqué consenti à une catégorie de personnes. Comme vous le savez, ces personnes peuvent entrer dans la fonction publique. C'est dans cette situation que les valeurs de la fonction elle-même sont mises en cause. L'accès à la fonction publique est un exemple.

Mme Diane Bourgeois: Alors, qu'allez-vous faire?

Mme Maria Barrados: On a l'intention d'établir une méthodologie rigoureuse, d'essayer d'établir le nombre de personnes et le type de travail qui sont en cause et de déterminer si ça contrevient vraiment à la loi. En fin de compte, il va s'agir de déterminer si ce type de travail et de travailleurs est utilisé de façon appropriée.

Mme Diane Bourgeois: Madame Barrados, en tant que présidente de la Commission de la fonction publique, vous avez créé un site Web à partir duquel les fonctionnaires peuvent trouver des effectifs. Si on a soulevé cette question, c'est parce qu'un journaliste a rapporté dans les journaux que la demande de personnel pour le gouvernement auprès des entreprises privées était exagérée.

La situation que vous dépeignez est extrêmement grave. Que peut-on faire? Vous avez créé un site Web qui permet de trouver du personnel et vous êtes certaine que ce dernier contient des paramètres très précis. En tant que comité, pouvons-nous dire au gouvernement qu'il doit cesser de faire appel à des agences privées pour trouver du personnel et opter plutôt pour ce site Web qui coûte 7 millions de dollars par année, je crois, et qui peut garantir notamment que la Loi sur l'emploi dans la fonction publique est respectée?

•(1155)

Mme Maria Barrados: Il y a deux choses différentes. Il y a les entreprises privées qui font des recherches en vue de trouver des personnes pour doter des postes. Ce sont des *headhunters*, si l'on veut. Ce travail ne touche pas cette fonction. Plutôt que d'avoir recours à des entreprises qui recherchent des personnes pour combler des postes, on annonce tous les postes sur le site Web.

Le travail, ici, touche les agences qui fournissent au gouvernement des employés temporaires. C'est basé sur un contrat. Il est raisonnable de recourir à certaines personnes dans le cas d'un travail à court terme, d'une fonction vraiment temporaire. Cependant, le problème que nous avons soulevé — et il était mentionné dans les questions du comité — est de savoir si les gens provenant de ces agences sont considérés comme des fonctionnaires occupant un poste pour une durée indéterminée. Ont-ils les mêmes responsabilités au sein du gouvernement que les fonctionnaires à temps plein? Comme M. Ste-Marie l'a dit, est-ce là une façon d'entrer dans la fonction publique?

On nous a indiqué que certaines personnes provenant de ce genre d'agences travaillent de façon temporaire pendant une certaine période, puis elles entrent dans la fonction publique.

Mme Diane Bourgeois: Le site Web que vous avez mis sur pied permet-il d'engager du personnel temporaire ou occasionnel?

Mme Maria Barrados: En vertu de la loi, les postes occasionnels sont complètement exclus. L'idée est d'alléger les processus et de donner plus de flexibilité aux gestionnaires, leur permettant ainsi de répondre plus rapidement aux exigences. Notre site Web n'est pas utilisé pour les postes occasionnels. Il peut être utilisé à cette fin, mais il ne l'est pas actuellement.

Mme Diane Bourgeois: Merci.

[Traduction]

Le président: Merci.

Monsieur Warkentin, vous avez huit minutes.

M. Chris Warkentin: Merci, monsieur le président.

Merci, madame Barrados, d'être venue ce matin. C'est probablement notre dernière réunion, et nous sommes heureux de terminer sur une note positive.

Je vous remercie de votre rapport, mais j'ai quelques questions sur divers thèmes. Je veux commencer par les questions que vous avez abordées au sujet de l'effectif temporaire.

Nous avons parlé de recrutement pour une période indéterminée. En termes de recrutement pour une période indéterminée ou à court terme, est-ce qu'il y a des différences selon les ministères? Est-ce que certains ministères jugent nécessaires, ces jours-ci, de recourir à un effectif temporaire?

Mme Maria Barrados: Je n'ai pas tous les chiffres ici, mais M. Ste-Marie a peut-être plus de détails.

Si mes souvenirs sont exacts, oui, il y a des différences. Ces différences sont largement liées à la nature de l'effectif du ministère et à ses besoins immédiats.

Avez-vous plus d'information à ce sujet?

M. Jean Ste-Marie: Je n'ai pas les chiffres, mais nous savons que certains ministères emploient plus de travailleurs temporaires que les autres.

M. Chris Warkentin: Je n'ai aucune donnée pour appuyer mon scénario, mais je vous le présente et je vous demande comment, selon vous, les ministères devraient modifier leurs façons de faire.

Il y a quelques années, nous avons eu un sérieux problème concernant le nombre de demandes de passeport. Je sais que le ministère a alors recruté de nombreuses personnes. Je ne sais pas combien de ces personnes étaient des employés temporaires, mais j'imagine qu'il y en avait. Je sais qu'aujourd'hui, RHDCC recrute activement. Le ministère veut trouver des gens au sein de l'organisation et du gouvernement ainsi qu'à l'extérieur, pour faire face à l'augmentation des demandes d'AE.

Dans ces deux exemples, le gouvernement et les ministères ont dû recruter à l'extérieur, et c'est simplement une hypothèse mais certaines recrues ont peut-être été nommées à pour une période indéterminée. Si c'est le cas, si dans les deux cas on croit que la situation est à court terme et non pas à très long terme, quelle serait la meilleure solution pour régler des préoccupations à court terme au sein d'un ministère?

•(1200)

Mme Maria Barrados: Je n'ai rien contre l'utilisation de travailleurs temporaires, je ne vais pas donner l'impression qu'il faut systématiquement les éviter. En général, les gouvernements fonctionnent avec un effectif permanent de 86 à 88 p. 100, selon l'époque et la situation. C'est assez normal. Il y a toujours un groupe qui ne fait pas partie de l'effectif permanent, et c'est probablement ainsi qu'il faut fonctionner. Je n'ai rien contre les travailleurs temporaires.

Dans les deux exemples que vous citez, nous avons toujours encouragé les ministères à planifier leurs ressources humaines. La planification des ressources humaines, ce n'est pas simplement dire qu'il faut plus de personnel. Il faut vraiment faire des estimations, définir les besoins opérationnels, mener une campagne de recrutement.

Pour les passeports, on a estimé le nombre de personnes nécessaires et l'on savait assez bien comment circulait l'effectif au sein de l'organisation. De nombreux postes permanents ont été dotés. C'est ainsi qu'on avait décidé de procéder. Le ministère a collaboré avec la commission, et nous l'avons appuyé.

Dans le cas de l'AE, une situation actuelle, le ministère effectue une évaluation. S'il s'agit vraiment d'un besoin à court terme, il n'a qu'à embaucher des travailleurs temporaires. Cela m'ennuierait si c'était une méthode de recrutement. Les membres de votre comité et d'autres me disent que vous voulez vraiment que tous les Canadiens aient l'occasion d'entrer dans la fonction publique. Eh bien, cela ne se fera pas en recrutant une main-d'oeuvre temporaire.

M. Chris Warkentin: Je ne veux pas préjuger des motifs des divers responsables ministériels mais, selon votre évaluation, est-ce que l'embauche de travailleurs temporaires est considérée comme un outil de recrutement?

Mme Maria Barrados: J'ai l'impression que nous traversons actuellement une période de grands changements en termes d'attentes concernant la gestion des ministères. Nous sommes en pleine transition. De nombreux gestionnaires cherchent des solutions à leurs problèmes actuels et ils agissent aussi rapidement que possible. Ils combinent peut-être les besoins à court terme, mais ils ne satisfont pas aux besoins à long terme de l'organisation, et c'est malsain pour la fonction publique.

M. Chris Warkentin: Vous avez mentionné quelques préoccupations que notre comité juge lui aussi importantes, et nous vous remercions de vos efforts.

En matière de formation linguistique, j'ai entendu parler de ce million de dollars par un collègue, et cela m'a renversé.

Est-ce que l'organisation qui a conservé un exemplaire du test a été pénalisée? Avez-vous tenté d'obtenir un dédommagement de l'organisation qui a utilisé un test qui ne lui appartenait pas?

Mme Maria Barrados: Ce million de dollars me met peu dans l'embarras.

M. Chris Warkentin: Si c'était 900 000 \$, ce serait différent!

Mme Maria Barrados: Nous avons entièrement remanié le test pour la dernière fois dans les années 1980. Nous venons de le modifier, et maintenant que l'investissement est fait il devrait durer assez longtemps. Si j'utilise ce test longtemps, je crois que c'est une dépense raisonnable — c'est ce qui s'est passé la dernière fois. Mais si je perds continuellement mes tests et que je dois toujours les remplacer, cela représentera une très grosse dépense pour moi. Je ne veux certainement pas perdre ces tests.

Quant à l'école, c'est un établissement privé. Il y a de nombreuses écoles privées. Il ne m'appartient pas de diriger les gens vers une école plutôt qu'une autre, mais nous avons averti tous les ministères que les étudiants qui suivent des cours de lecture et d'écriture à cette école doivent se présenter à la commission pour passer les tests. On leur administre un test qui ne se trouve qu'à la commission.

•(1205)

M. Chris Warkentin: Alors, il n'y a pas eu de sanctions contre cette organisation qui a utilisé quelque chose qui ne lui appartenait pas? Il faut simplement faire passer un test aux étudiants?

Mme Maria Barrados: Je crois que si vous posiez la question aux responsables de l'école, ils vous diraient que leur réputation a beaucoup souffert.

M. Chris Warkentin: Dites-nous un peu à quoi ces tests ressemblent, exactement. J'imagine, que ce sont des pages et des pages de choix multiples. Vous dites qu'il y a quatre tests permanents. Est-ce que toutes les questions sont pondérées de la même façon? Sont-elles de difficulté égale? Y a-t-il une certaine combinaison de questions qui constituent un test avec différentes cotes ou pondérations?

Mme Maria Barrados: Nous avons un seul test pour évaluer les différentes normes utilisées par l'employeur. Il y a les niveaux de compétence A, B ou C. Le niveau A est le plus faible, malgré ce que l'on pourrait croire, et le C est le plus élevé. Il y a un test, et votre note vous situera au niveau A, B ou C. Le processus est donc très complexe. Vous avez des questions de difficulté variable, et vous devez répondre correctement à un certain nombre d'entre elles au premier niveau, le niveau A. Les questions sont de plus en plus difficiles à mesure qu'on progresse.

Le test est pondéré dans une certaine mesure. Ce n'est pas un pour un. Nous sommes persuadés que si vous obtenez une note donnée, cette note reflète assez bien le niveau que nous visons. Et nous avons ajouté un élément: si vous réussissez très bien, si vous obtenez près de 100 p. 100, vous avez droit à une exemption.

M. Chris Warkentin: Est-ce que le test pourrait être élaboré — je pense que vous avez parlé d'automatisation — pour moins qu'un million de dollars, parce que vous avez une banque de questions et que vous présentez ces questions dans un ordre varié, par groupes de huit ou neuf?

Mme Maria Barrados: Ce qui coûte cher, c'est l'aspect technique, la formulation des bonnes questions pour évaluer chacun de ces niveaux. Nous les utilisons à une très grande fréquence. Près de 70 000 évaluations sont réalisées chaque année, pour la lecture et l'écriture — et ce, dans les deux langues. Il faut le faire en anglais et en français, et le niveau de complexité est comparable. Je fais en sorte que si vous réussissez un test de 80 questions, nous vous donnions la note qui convient: A, B ou C.

M. Chris Warkentin: Il n'y a pas... Je crois que c'est tout.

Le président: Merci. Désolé de vous interrompre.

Mme Barrados doit maintenant nous expliquer ce concept d'un million de dollars. Je voulais simplement signaler que l'amortissement est un ami intime des grands dépensiers et des gros emprunteurs. Nous devons amortir cela sur 70 000 personnes par année, pendant un certain nombre d'années. Il en coûte sans doute un dollar par personne, si vous faites le calcul. Je ne pense donc pas que nous devrions trop nous émouvoir.

Je voulais dire à mes collègues que notre prochaine série de questions est limitée à cinq minutes. Un certain nombre de questions nous ont été présentées, et j'ai l'impression que nous tournons autour du pot. Mme Barrados et son équipe viennent traiter de ces questions, mais ils restent souvent au niveau conceptuel. Ils évitent de donner des noms, d'identifier des personnes ou des ministères, parce que c'est la façon responsable d'agir. Cela ne signifie pas que vous n'avez pas le droit de poser des questions difficiles et de demander des comptes.

Nous sommes le seul endroit au monde à exercer ce pouvoir, à pouvoir exiger cette information et creuser un peu. Nous allons le faire de façon responsable et produire cette information pour le compte rendu. Je ne dis pas que nous tournons autour du pot, et je ne dis pas que la Commission de la fonction publique cherche à esquiver les questions, mais nous devons creuser et obtenir des réponses. Je crois que nous voulons progresser un peu, ici. Je poserai peut-être quelques questions moi-même.

M. Chris Warkentin: Monsieur le président posera peut-être des questions.

Le président: Oui, je le ferai plus tard.

Allons-y. Madame Foote, vous avez cinq minutes.

•(1210)

Mme Judy Foote (Random—Burin—St. George's, Lib.): Merci, monsieur le président.

Au risque de tourner autour du pot, je dois dire que c'est agréable de vous voir ici ce matin.

Parlons un peu du recours aux entreprises privées. Je me demande dans quelle mesure on utilise des entreprises privées pour doter des postes temporaires? Pouvez-vous me dire quels ministères le font le plus? Est-ce que la CFP est consultée, y a-t-il des discussions concernant la nécessité de recruter sur une base temporaire?

Mme Maria Barrados: Si vous regardez les comptes publics, vous verrez qu'environ 300 millions de dollars vont à des entreprises de placement temporaire. Cela se fait surtout dans la région de la capitale nationale, à hauteur d'environ 90 p. 100. On n'y a guère recours dans les autres régions. Environ 60 p. 100 de ces placements concernent le soutien administratif, et cela semble normal. Quarante pour cent portent sur d'autres niveaux. Il y a des politiques qui encadrent cette pratique, et Travaux publics et Services gouvernementaux maintient des offres permanentes pour recourir à ces entreprises. D'après l'information que j'ai vue, il y a un prix pour la transaction dans certains cas, alors si vous utilisez dans la fonction publique une personne envoyée par une entreprise privée, il y a des frais à payer.

Mme Judy Foote: Est-ce généralisé? Tous les ministères le font?

Mme Maria Barrados: C'est une possibilité pour tous les ministères.

Mme Judy Foote: Qui semble l'utiliser le plus? Y a-t-il des ministères qui le font plus que les autres?

Mme Maria Barrados: Oui. J'avais une liste dans mon dossier d'information. Je l'ai regardée hier soir, mais je ne m'en souviens plus. Je l'enverrai au comité.

Mme Judy Foote: Oui, s'il vous plaît. Nous aimerions la voir. Ce serait parfait.

Je crois que c'est ainsi que cela fonctionne, mais j'ai peut-être tort. Si vous êtes un employé occasionnel, inscrit dans le système, est-ce que vous avez un premier choix pour les postes permanents annoncés par le gouvernement, par les ministères ou par l'entremise de la CFP, avant qu'ils soient annoncés à l'extérieur?

Mme Maria Barrados: Non. Vous avez accès aux concours internes si vous occupez un poste temporaire, mais pas si vous êtes employé occasionnel. Au gouvernement du Canada, selon la nouvelle loi, vous pouvez recruter de deux façons. Vous pouvez annoncer le poste ou le doter sans l'annoncer. Si vous le dotez sans l'annoncer, il n'y a pas de concours. Vous connaissez la personne, elle répond à vos besoins et vous pouvez l'embaucher. Nous, à la CFP...

Mme Judy Foote: Donnez-moi un exemple de poste qui pourrait ne pas être annoncé.

Mme Maria Barrados: N'importe quel poste peut ne pas être annoncé. La commission s'oppose à l'utilisation généralisée de cette méthode et insiste pour qu'il y ait une politique et des exigences rigoureuses.

Si par exemple il y a une pénurie et que vous avez bien cherché. Il vous faut un analyste dans un domaine spécialisé — la biologie ou la médecine, peut-être —, vous avez essayé de trouver quelqu'un, mais c'est impossible. Disons que quelqu'un a travaillé pour vous comme occasionnel et vous pensez qu'il ferait l'affaire. C'est sans doute justifié. Si vous avez...

Mme Judy Foote: Faudrait-il le justifier auprès de la CFP?

Mme Maria Barrados: Il faut le justifier dans les dossiers du ministère. C'est le genre de choses que nous contrôlons soigneusement lors de nos vérifications. C'est un secteur où nous avons toujours beaucoup de difficultés. Un de mes collègues, ici, a les chiffres exacts — et je les laisserai au comité — concernant les principaux utilisateurs d'employés occasionnels.

Dans les ministères qui le font pour plus de 10 millions de dollars, la Défense se classe au premier rang. Viennent ensuite Environnement, Affaires étrangères, Santé, l'Agence de la santé publique,

RHDCC, Ressources naturelles, Travaux publics et Services gouvernementaux, et Transports. Tous dépassent les 10 millions. Je remettrai la liste au comité.

Mme Judy Foote: À quelle fréquence vérifiez-vous ces ministères pour le recours aux employés temporaires ou occasionnels?

Mme Maria Barrados: Nous voulons vérifier chaque ministère tous les cinq ou sept ans. En outre, nous les surveillons de plus près, nous exigeons un rapport annuel des ministères et nous espérons y voir ces chiffres. Nous faisons un suivi auprès de tous les ministères si nous pensons que les chiffres sont élevés ou supérieurs à la moyenne.

Mme Judy Foote: Pour le recrutement aux termes de l'équité en emploi, vous avez relevé un problème lié à l'auto-identification. Vous avez dit « Premièrement, nous avons examiné les méthodes de collecte de données sur l'EE liées aux processus utilisés par différents ministères. » Pourriez-vous m'en dire plus au sujet de l'auto-identification?

Mme Maria Barrados: Le problème — et nous en avons discuté avec le comité — c'est que nous avons deux chiffres pour le taux d'embauche de membres de minorités visibles dans la fonction publique. Nous avons 8,9 p. 100, ce qui me semblait vraiment inquiétant, et 17 p. 100, un pourcentage nettement meilleur qui correspond mieux à ce que nous essayons de faire.

Nous avons deux chiffres pour la même période parce que les données étaient recueillies différemment. Nous nous demandions si c'était en raison de la méthode de collecte. Nous nous sommes demandé ce qui se passait. Le 17 p. 100 est compilé par notre système automatisé, un système informatique. Les gens sont obligés de répondre à chaque écran. L'autre chiffre correspond aux données d'auto-identification qui sont recueillies au moment de l'embauche, si le candidat remplit le formulaire et le retourne.

La gestion de ce processus — le processus d'auto-identification dans les ministères que nous avons examinés et sa gestion — n'est pas très uniforme ni très efficace, alors nous sommes convaincus que notre problème découle de la collecte de données. Ce chiffre ne sera pas très fiable tant que nous n'améliorerons pas nos méthodes de collecte d'information.

● (1215)

Mme Judy Foote: Y a-t-il...

Le président: Vos cinq minutes sont écoulées, hélas. Vous réussissez très bien. Vous faites un travail fabuleux.

Je donne la parole à M. Roy. Cinq minutes.

[Français]

M. Jean-Yves Roy (Haute-Gaspésie—La Mitis—Matane—Matapédia, BQ): Merci, monsieur le président.

Je voudrais revenir à ce que ma collègue a discuté avec vous. Vous avez donné des exemples de ministères. J'ai de la difficulté à comprendre comment le ministère de la Défense peut engager des employés temporaires. Quelle justification vous donne-t-il? Dans quels secteurs ce ministère peut-il engager des employés temporaires?

Mme Maria Barrados: J'ai des chiffres, mais je n'ai pas les réponses à votre question. Au ministère de la Défense, il y a des employés civils et des militaires. Il peut y avoir beaucoup de travail administratif à faire, et on a besoin d'un commis ou d'un administrateur pour s'occuper des transactions.

M. Jean-Yves Roy: Les ministères que vous avez nommés n'agissent-ils pas de cette façon à cause des contraintes budgétaires qui leur ont été imposées par les gouvernements qui se sont succédé au fil des ans? L'engagement d'employés temporaires donne beaucoup plus de flexibilité. Si vous devez faire face à une coupe budgétaire annuelle de 5 p. 100, par exemple, vous n'avez qu'à renvoyer vos employés temporaires, mais si votre personnel est composé de 90, 92 ou 95 p. 100 d'employés permanents, il sera beaucoup plus difficile de faire face à des contraintes budgétaires.

Les ministères ont-ils agi de cette façon parce que les gouvernements successifs leur ont imposé des contraintes budgétaires?

Mme Maria Barrados: Possiblement. Selon moi, il est très important que les ministères fassent une meilleure planification. Les changements budgétaires sont normaux et il y en a également dans le secteur privé. Aussi, il y a des employés qui sont prêts à prendre leur retraite. Il y a beaucoup de départs et on doit les remplacer. On a toutes les données démographiques qui nous permettent de faire une planification.

M. Jean-Yves Roy: Pour un ministère, l'embauche d'un employé temporaire présente un autre avantage sur le plan financier: les avantages sociaux lui coûtent beaucoup moins cher.

Mme Maria Barrados: On engage des employés temporaires pour remplacer des employés qui sont malades ou lorsqu'on a besoin d'un employé à court terme. Si on doit combler un poste à long terme, il est préférable d'engager du personnel permanent.

Au gouvernement, il y a beaucoup d'occasions de faire des changements de poste.

M. Jean-Yves Roy: Dans votre rapport, vous avez aussi parlé de la « surclassification ». J'ai de la difficulté avec ce terme. [*Note de la rédaction: difficultés techniques*]. La surclassification consiste-t-elle à jouer sur la classification pour pouvoir donner des avantages supplémentaires à un employé? Vous dites que ça peut occasionner des problèmes importants dans la fonction publique. Tout le monde sera chef et il n'y aura plus d'Indiens.

• (1220)

Mme Maria Barrados: Je vais demander à M. Lemaire de compléter ma réponse.

Il y a deux choses. D'abord, il y a les changements de structure occupationnelle. On constate que les « *knowledge workers* » sont de plus en plus en demande. Ensuite, il y a quelques niveaux de classifications qui sont maintenant plus élevés que par le passé, mais pour le même genre de travail, de sorte qu'est plus élevé le salaire des gens qui occupent ces postes.

M. Donald Lemaire (vice-président principal, Direction générale des politiques, Commission de la fonction publique du Canada): Il y a un phénomène de concurrence interne. À l'occasion, il y a même une surenchère interministérielle. Par exemple, dans une organisation donnée, faire un type de travail correspond au niveau Y, alors que dans une autre organisation, il s'agit du niveau X. Par conséquent, en se basant sur ce fait, des employés peuvent demander d'obtenir un autre niveau.

C'est peut-être un peu le reflet de la structure de classification. Les postes et la nature des fonctions ont changé. Il faut donc se demander

si la classification reflète bien ce changement. Sinon, c'est peut-être ce qui explique en partie la modification. Le bureau de la direction des ressources humaines de la CFP serait mieux placé pour répondre à cette question, mais tous ces motifs sont valables. C'est parfois pour donner une augmentation salariale et parfois pour attirer des gens ou concurrencer d'autres ministères à cause de la pénurie. Un marché interne, par définition, est fermé. Il peut donc y avoir une pénurie artificielle à l'interne. Par contre, si on s'ouvre à l'extérieur, alors cette pénurie n'est pas la même, il peut même y avoir un surplus. Tous ces éléments entrent en ligne de compte, et je ne pense pas qu'on est en mesure de donner des pourcentages et dire que 20 p. 100 est lié à la création d'une pénurie interne artificielle et un autre 20 p. 100 est lié à une inadéquation entre la nature de la tâche et la façon dont elle est accomplie.

Je me rappelle très bien que lorsque je suis revenu, il y avait un ordinateur sur mon bureau. Auparavant, je donnais mon document à une adjointe qui le dactylographiait, etc. Maintenant, je n'ai plus cette adjointe, ce n'est plus nécessaire. Par contre, j'ai d'autres attentes envers une adjointe, mais la classification est demeurée la même. On a donc dit que la catégorie « secrétaire », par exemple, a pratiquement disparu parce qu'on fait le travail nous-mêmes. Maintenant, on a besoin d'une personne beaucoup plus habile à formater et présenter les documents; cela demande une connaissance d'un logiciel, ou d'autres types de connaissance. On n'a peut-être pas modifié la classification. On dit que pour reconnaître cette expertise, il faut une autre classification. C'est tout cela, c'est assez complexe.

[Traduction]

Le président: Madame Barrados, vous avez dit que vous aviez une liste de ministères...

Mme Maria Barrados: Je viens de vous la lire, mais nous allons vous la remettre.

Le président: Si vous l'avez lue pour le compte rendu, c'est parfait. Vous l'avez lue? Très bien. C'est déjà dans le compte rendu.

Mme Judy Foote: Monsieur le président, je ne sais pas si toute la liste a bien été lue.

Mme Maria Barrados: Je veillerai à ce que vous en ayez des copies.

Le président: Ce sera parfait. Cela répondra aux demandes de Mme Foote et de la présidence.

Passons maintenant à M. Gourde, qui a cinq minutes.

[Français]

M. Jacques Gourde: Merci beaucoup, monsieur le président.

J'ai une question sur la vérification du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. La CFP s'est interrogée sur la pertinence de l'exigence selon laquelle les étudiants doivent tous avoir un plan d'apprentissage étant donné que seulement 12 p. 100 des étudiants satisfont à cette exigence. L'abolition de cette exigence nuirait-elle au programme?

• (1225)

[Traduction]

Le président: Pourriez-vous répéter la dernière partie de votre question?

[Français]

M. Jacques Gourde: Je peux répéter.

Dans sa vérification du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, la CFP s'est interrogée sur la pertinence de l'exigence selon laquelle les étudiants doivent tous avoir un plan d'apprentissage étant donné que seulement 12 p. 100 des étudiants satisfont à cette exigence. L'abolition de cette exigence nuirait-elle au programme?

Mme Maria Barrados: Nous avons fait la vérification conformément aux directives du Conseil du Trésor. Pour nous, un élément important d'une vérification est d'établir si les gestionnaires se sont pliés à toutes les exigences du Conseil du Trésor. La politique du Conseil du Trésor exige ce plan d'apprentissage pour tous les étudiants, et nous avons conclu que ce taux est de 7 p. 100. Ce n'est pas assez. Nous concluons que c'est au Conseil du Trésor de déterminer si on a vraiment besoin de ce plan de formation pour les étudiants.

Voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Jean Ste-Marie: Les gens du Conseil du Trésor ont accepté la recommandation que nous leur avons faite. Ils en sont présentement à revoir les politiques ayant trait à l'embauche d'étudiants. Cette question va donc être considérée.

M. Jacques Gourde: En quoi consistait ce plan d'apprentissage? Le but était-il d'encadrer les étudiants?

M. Jean Ste-Marie: Oui. Au départ, il s'agissait d'un programme de développement pour les étudiants, mais au fil des ans, on en a fait de plus en plus un programme de recrutement. Comme le disait la présidente, nous n'avons retrouvé un plan d'apprentissage que dans 7 p. 100 des cas.

M. Jacques Gourde: C'étaient les ministères qui fournissaient les plans d'apprentissage pour encadrer les étudiants?

M. Jean Ste-Marie: Au départ, oui.

M. Jacques Gourde: Mais seuls 7 p. 100 des étudiants étaient encadrés.

M. Jean Ste-Marie: C'est exact. Il n'y a presque plus de plan d'apprentissage.

M. Jacques Gourde: C'est qu'on manquait de temps?

M. Jean Ste-Marie: Comme je l'ai dit plus tôt, on est passé progressivement d'un programme de développement pour les étudiants à un programme de recrutement. Les gens étaient beaucoup plus intéressés à trouver des candidats qu'à les former.

M. Jacques Gourde: On parle ici d'emplois qui durent moins de 90 jours, mais est-il possible d'encadrer le travail de ces étudiants de façon à ce que leur séjour dans la fonction publique soit constructif, dans le cadre de leurs études?

M. Jean Ste-Marie: Il ne s'agit pas d'un programme de 90 jours. Quand on fait appel à des employeurs occasionnels, il s'agit en effet d'un autre programme, qui est conçu uniquement pour les étudiants du secondaire ou de l'université. Il comporte deux volets. Il y a un programme d'embauche auquel ont recours plusieurs des étudiants que nous employons pour l'été. En outre, ceux que nous embauchons peuvent éventuellement devenir des fonctionnaires permanents, de là l'importance du programme.

M. Jacques Gourde: Vous vous servez de ce programme pour faire du recrutement, ce qui vous permet de découvrir des personnes intéressées à faire carrière dans la fonction publique. L'expérience acquise au cours d'un ou de plusieurs étés peut les amener à vouloir y demeurer.

Savez-vous quel pourcentage de ces étudiants restent dans la fonction publique? Savez-vous s'il s'agit de 25 p. 100, 50 p. 100 ou 75 p. 100?

M. Jean Ste-Marie: Je n'ai pas de chiffres sous la main, mais je sais qu'ils sont assez nombreux. Je pense qu'il s'agit du tiers, soit d'environ 36 p. 100.

M. Jacques Gourde: Ces emplois sont-ils répartis partout au Canada ou sont-ils plutôt concentrés dans la région de la capitale nationale?

M. Jean Ste-Marie: Il y en a partout au pays.

Mme Maria Barrados: C'est vraiment un programme national. Dans le cadre de la vérification, les observations portaient aussi sur la façon dont ces gens entraient dans la fonction publique. C'est ce qui a suscité davantage de commentaires négatifs de notre part. Le processus d'embauche, dans le cas de ces gens, doit être amélioré.

● (1230)

M. Jacques Gourde: Les étudiants ont-ils accès à ce programme par l'entremise d'Internet? Les écoles en font-elles la promotion ou les étudiants doivent-ils le découvrir eux-mêmes?

Mme Maria Barrados: Les étudiants peuvent faire des demandes d'emploi à partir du site Web. Le recours à ce programme s'est accru chaque année. Cette année, le gouvernement a investi plus de fonds dans ce programme et dans d'autres programmes d'étude. Nous nous attendons à ce que l'augmentation totalise 1 000 étudiants cet été.

M. Jacques Gourde: Merci beaucoup.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

[Traduction]

Madame Barrados, je voulais vous poser deux ou trois questions, puisque des collègues m'ont invité à le faire.

Je dois dire qu'il n'y a rien comme une exécution publique pour attirer l'attention de la population — mais nous ne voulons pas nécessairement d'exécution.

M. Chris Warkentin: Oh, ça va!

Le président: Non, nous n'en voulons pas. Nous sommes tous de bons gars.

Mais je voulais revoir deux ou trois de ces questions difficiles, simplement pour vous demander s'il y a des progrès véritables, une solution en vue, une amélioration.

Je pense au recours aux travailleurs temporaires ou occasionnels. Je sais que la question est plus complexe, en termes de recrutement et d'utilisation d'entreprises privées pour mener toute l'opération.

La question de l'école de langues reste troublante. Est-ce que cette école est toujours fréquentée par des fonctionnaires?

Mme Maria Barrados: Des fonctionnaires vont encore à cette école de langues, mais ils n'y passent plus de tests. Tous les fonctionnaires qui fréquentent l'école Nec Plus Ultra doivent venir à la Commission de la fonction publique pour passer les tests. Ils ne peuvent même pas être testés dans leurs propres ministères.

Le président: J'imagine que vous ne pouvez pas interdire à une entreprise d'exister, et que l'équité — et je sais que nous jouissons de l'immunité ici — il se peut que cette école de langues n'ait pas pour politique de poser des gestes répréhensibles, peut-être que quelqu'un a commis une faute, mais je ne veux pas faire d'allégations dont je ne suis pas certain. Les conséquences ont certainement été négatives et peut-être coûteuses, mais je m'inquiéterais si tout continuait comme si de rien n'était après cette énorme bévue. Enfin, comme on dit, la vie continue. Les gens font de leur mieux avec le talent qu'ils ont, mais je préférerais que le gouvernement fédéral ne maintienne pas de liens avec cette école.

Mme Maria Barrados: Puis-je fais une suggestion? L'École de la fonction publique du Canada accrédite les écoles de langues, mais ce processus d'accréditation est fort limité. Cette école de langues n'est pas accréditée et il n'est pas obligatoire d'envoyer les fonctionnaires dans des écoles accréditées. C'est une possibilité que vous pourriez examiner.

Le président: D'accord, c'est une bonne idée. Il y a peut-être quelque chose à faire là.

Le problème de la surclassification, s'il était à grande échelle, pourrait entraîner d'énormes pertes pour le contribuable en termes de paiement en trop pour notre excellente fonction publique. Je crois que les membres ont des réserves à cet égard. Toutefois, je sais que vous avez renvoyé la question au moins une fois au nouveau service responsable de la classification. Pouvez-vous nous dire si nous faisons des progrès? Le problème a été cerné. Est-ce que quelqu'un l'a quantifié? Y a-t-il un mécanisme en place pour améliorer les choses?

Mme Maria Barrados: Nous avons confirmé pour vous que le problème dégagé par les travaux de Jim Lahey, il y a quatre ans, persiste et que les tendances se maintiennent. Le problème n'est donc pas réglé. C'est ce que nous avons fait pour vous. Nous n'avons rien fait pour régler le problème, parce qu'il ne relève pas vraiment de la commission, mais je pense que nous avons fait tout ce que nous pouvions. C'est un problème. Le gouvernement du Canada a amorcé une vaste réforme de la classification et il ne l'a pas menée à bien. Alors actuellement nous avons un système de classification morcellé.

●(1235)

Le président: Je crois que mes collègues conviendront tous que nous ne voulons pas que cette surclassification devienne endémique, car cela pourrait coûter très cher. Le problème n'est pas encore quantifié, mais les premiers rapports ont tenté de le faire.

Enfin, les membres voudront peut-être reprendre l'une ou l'autre de ces questions à l'automne, pour y regarder de plus près, et peut-être qu'un sous-ministre ou deux prendront bonne note de mes observations. S'il y a une grosse négligence ou non-conformité, quelqu'un doit en rendre compte, et je pense que ce sont les sous-ministres ou les ministres.

Je m'en tiendrai à cela. Avez-vous un commentaire à ce sujet? Je suis peut-être trop agressif?

Mme Maria Barrados: Je n'irais pas si loin, monsieur le président.

Le système est structuré de telle sorte que les sous-ministres relèvent directement de la Commission de la fonction publique en matière de dotation. Les ministres n'interviennent pas, et c'est à dessein. Le rapport annuel que nous devons déposer au début d'octobre sera accompagné de diverses vérifications, et je peux déjà vous dire que dans certains cas, dans certaines vérifications, nous allons fixer des conditions aux pouvoirs délégués des sous-ministres parce que nous ne sommes pas satisfaits des résultats. Il y aura des aspects précis que le comité pourra examiner.

Le président: Parfait. Nous sommes impatients de voir des progrès.

Personne ne semble vouloir poursuivre à ce sujet...

Pardon, est-ce votre motion?

[Français]

Mme Diane Bourgeois: Non.

[Traduction]

Le président: Non, c'est une question. D'accord. Allez-y.

[Français]

Mme Diane Bourgeois: Madame Barrados, je veux m'assurer de bien comprendre. Vous allez me dire que j'y reviens toujours, mais ma question porte sur les entreprises privées; c'est ma marotte.

Vous m'avez dit qu'il y a deux sortes d'entreprises privées. Pourriez-vous déposer à ce comité un texte expliquant la différence — s'il y en a une — entre les entreprises privées dont vous parlez dans votre rapport et ce que des journalistes ont fait ressortir l'an dernier? Ils ont dit que des contrats de plus de 100 millions de dollars avaient été accordés à des entreprises privées pour trouver justement des travailleurs occasionnels.

J'ai fait préciser par M. le président ce que signifiaient, dans votre langage, les occasionnels et les durées indéterminées. Ce n'est pas tout à fait la même chose pour moi. A-t-on employé les mêmes termes dans le cahier? Vous avez un site Web où les fonctionnaires et les employeurs sont censés s'alimenter. Il n'est peut-être pas en fonction pour les occasionnels, mais il reste que ça représente beaucoup d'argent, et on doit être capables de départager.

Pourquoi n'a-t-on pas recours à un site Web, si c'est possible, au lieu d'aller à l'extérieur de l'appareil gouvernemental et de dépenser au-delà de 100 millions de dollars pour trouver des employés occasionnels pour combler un besoin précis, alors qu'on sait que vous avez dénoncé tout ce qui entourait les postes comblés par des occasionnels? Il faut que ce soit éclairci.

Mme Maria Barrados: Je vais demander à Donald de m'aider concernant la clarification, mais je peux certainement expliquer au comité la distinction que j'ai faite.

Le chiffre de 300 millions de dollars concerne une référence dans le rapport d'engagement des postes temporaires. Il est basé sur des contrats. C'est un moyen d'avoir des personnes qui occuperont un emploi au gouvernement pendant une courte période de temps, on l'espère. Ce sont des contractuels, des employés d'entreprises privées; ce ne sont pas des fonctionnaires.

L'autre type d'entreprises fait des recherches pour engager des personnes dans la fonction publique au lieu d'utiliser des sites Web pour des spécialistes ou d'autres fonctionnaires.

●(1240)

M. Donald Lemaire: Je crois que c'est une très bonne distinction. Certaines entreprises offrent de la main-d'oeuvre. C'est un contrat de services. D'autres sont vraiment des entreprises de recherche de candidats.

Mme Diane Bourgeois: Vous comprendrez que cela représente beaucoup d'argent, et on veut comprendre. Ce sont les entreprises de l'extérieur qui causent des problèmes, si je comprends bien. Comme comité, on ne peut pas ignorer une telle situation qui coûte des millions au gouvernement.

Mme Maria Barrados: D'autres comités m'ont déjà posé des questions sur les dépenses engagées pour des entreprises de recherche de personnel, et je n'ai pas pu trouver des chiffres facilement. Cependant, nous pouvons réexaminer ces questions.

Mme Diane Bourgeois: S'il vous plaît. Car ça peut même laisser supposer qu'on a des petits amis dans certaines entreprises et qu'on va engager le personnel de ces entreprises parce qu'on le connaît. Ça peut être une future nec plus ultra. Je trouve cela assez délicat.

Mme Maria Barrados: En ce qui a trait à l'engagement temporaire, il se peut qu'on engage quelqu'un qui travaille presque à plein temps, qui occupe le poste d'un fonctionnaire, mais qui ne satisfait pas aux exigences du poste. C'est peut-être une question de langue, c'est souvent le cas. Il peut s'agir de quelqu'un qui a pris sa retraite alors que nous n'avons pas accès... Il y a beaucoup de possibilités. Nous avons l'intention de faire des recherches à ce sujet.

Mme Diane Bourgeois: Merci beaucoup. Bon été. L'avez-vous mérité? Je pense que oui.

[Traduction]

Le président: Merci.

Madame Hall Findlay.

Mme Martha Hall Findlay: Une précision, madame Barrados. Vous avez bien dit que 90 p. 100 des 300 millions de dollars pour l'emploi étaient dépensés dans la région d'Ottawa?

Mme Maria Barrados: Oui.

Mme Martha Hall Findlay: Quelle proportion de la fonction publique se trouve à Ottawa?

Mme Maria Barrados: Quarante pour cent.

Mme Martha Hall Findlay: Si 40 p. 100 des fonctionnaires sont ici, on peut se demander pourquoi il faut dépenser 90 p. 100 pour ces entreprises... 90 p. 100, c'est beaucoup.

Y a-t-il une caractéristique propre à l'effectif d'Ottawa ou à la demande d'Ottawa qui explique cette disproportion? Si cela se fait à Ottawa, comment le reste du pays peut-il fonctionner sans recourir à ces entreprises privées?

Mme Maria Barrados: Ottawa est différent.

Des voix: Oh, oh!

Mme Martha Hall Findlay: Cela, nous le savons.

Mme Maria Barrados: Les administrations centrales des ministères sont ici.

Il faut évidemment poser la question. La plupart du temps, quand nous examinons la dotation et les effectifs à Ottawa et dans les régions, nous constatons que les effectifs régionaux, sauf en Alberta pendant le boom, sont beaucoup plus stables. Le roulement y est moindre qu'à Ottawa. Nous constatons que l'on n'y a pas autant recours à ce genre de service.

Cela fait partie de l'examen plus poussé que nous effectuons.

Mme Martha Hall Findlay: Merci.

Ma collègue a une autre question.

Le président: Madame Foote.

Mme Judy Foote: Pardonnez-moi mon ignorance, mais je me demande ce que signifient les initiales quand vous dites « Le nombre d'employés dans les groupes AS, PM et ES continuent aussi d'augmenter, tandis que le nombre d'employés dans le groupe CR continue de diminuer. »

• (1245)

Mme Maria Barrados: « AS », ce sont les services administratifs, « PM », la gestion de programmes, « ES », les économistes, sociologues et statisticiens, « CR », le soutien administratif.

Mme Judy Foote: Merci.

Mme Maria Barrados: Excusez-moi d'avoir laissé ces acronymes.

Mme Judy Foote: Il fallait que je pose la question; je l'ignorais.

Vous avez aussi parlé de l'emploi étudiant: « La vérification a également permis d'établir le fait qu'un sur trois processus de nomination d'étudiants à la fonction publique au moyen de ce mécanisme était insatisfaisant. » Il faut se demander pourquoi, non?

Mme Maria Barrados: Pour l'emploi et l'entrée dans la fonction publique, évidemment, et en cas de promotion, nous tenons à ce que le processus suivi soit transparent et rigoureux. Cela signifie que les exigences du poste doivent être évaluées, que si vous nous dites que vous cherchez une personne ayant des compétences particulières, ces compétences doivent être évaluées.

Alors cela est « insatisfaisant » si nous n'avons rien trouvé indiquant que l'on s'était efforcé de faire cette évaluation, ou si ce que nous avons vu dans les dossiers nous porte à douter de la qualité de l'évaluation.

Jean, vous vouliez ajouter quelque chose?

M. Jean Ste-Marie: Oui.

Lorsqu'on a recours à des processus non annoncés, il faut le justifier dans le dossier. Nous n'avons pas trouvé de justification au dossier dans 36 p. 100 des cas.

Mme Judy Foote: Est-ce dans tous les ministères dont nous avons parlé précédemment ou pour l'ensemble de la fonction publique?

M. Jean Ste-Marie: C'est pour l'échantillon que nous avons utilisé pour la vérification, donc l'ensemble de la fonction publique.

Mme Judy Foote: Est-ce que certains ministères sont pires que d'autres?

M. Jean Ste-Marie: Oui.

Mme Judy Foote: Pouvez-vous préciser?

M. Jean Ste-Marie: Je n'ai pas la liste ici, désolé.

Mme Judy Foote: Est-ce que cette information peut être transmise au comité?

Mme Maria Barrados: Oui, nous pouvons ventiler par ministère.

Dans ces vérifications, nous cherchons bien sûr à repérer les ministères où les problèmes sont les plus sérieux. Lors de cette vérification particulière, nous n'avons rien constaté qui nous permettrait de dire qu'un ministère fait vraiment mauvaise figure. Dans d'autres vérifications, nous avons trouvé des ministères dont le rendement était insatisfaisant. Ici, nous n'avons rien constaté de systématique pour ce programme, mais c'était pour la partie transition du programme. Dans l'autre volet du programme, nous considérons que les problèmes que nous avons repérés au début des travaux ont été réglés.

Mme Judy Foote: Nous aimerions avoir une liste.

Mme Maria Barrados: Merci.

Mme Judy Foote: Revenons à la formation linguistique, à cette question de l'école et de l'accès à votre test. Si j'ai bien compris, les employés qui ont passé ce test devront le repasser?

Mme Maria Barrados: Oui.

Mme Judy Foote: Alors ces personnes seront pénalisées en raison de l'erreur de quelqu'un d'autre.

Mme Maria Barrados: Ces employés ne sont pas pénalisés, nous avons simplement dit que nous n'avions pas confiance dans les résultats du test. Chaque fois qu'il y a des tests, si un problème surgit nous reprenons le test. Nous ne pénalisons pas les employés, parce que nous leur avons donné deux ans avant de repasser le test.

Je vais dire quelque chose d'absolu, ici. Certains employés auront peut-être plus de pression, parce que nous leur disons qu'ils ont deux ans s'ils conservent le poste qu'ils occupent aujourd'hui. S'ils sont promus, ils devront repasser le test avant d'obtenir la promotion.

Mme Judy Foote: Cela me paraît logique, mais s'ils conservent le même poste, ils ont deux ans.

• (1250)

Mme Maria Barrados: Ils ont deux ans, et s'ils sont vraiment exemptés, s'ils ont obtenu 99 ou 100 p. 100 à ce test de compétence linguistique, ils ne devraient pas avoir de difficulté à le réussir à nouveau.

Mme Judy Foote: Merci.

Le président: Cela met fin à nos questions.

Avant de clore la séance, Mme Bourgeois a une motion au sujet de la semaine de la fonction publique, du 13 au 20 juin. Si les membres du comité y consentent à l'unanimité, ils pourront l'examiner.

Si vous voulez, je peux la lire.

[Français]

Mme Diane Bourgeois: C'est une motion dans la foulée de cette semaine-là. Elle se lit comme suit:

Que du 13 au 20 juin est la semaine canadienne de la fonction publique. Les membres du Comité désirent saluer les employés de la fonction publique fédérale et leur exprimer combien ils sont importants.

Elle fait l'unanimité. Wow!

[Traduction]

Le président: Pour le compte rendu, il semble y avoir un appui unanime à l'égard de cette motion. Est-elle adoptée?

(La motion est adoptée.)

Le président: Merci beaucoup.

Mme Hall Findlay invoque le Règlement.

Mme Martha Hall Findlay: Nous nous entendons si bien que je ne pensais pas devoir en appeler du Règlement, mais avant de laisser partir nos témoins je voulais les remercier d'être venus à plusieurs reprises et d'avoir été aussi patients, en particulier avec moi, dont les questions sont sans doute attribuables à une ignorance un peu trop marquée. Je tiens à vous remercier tous à nouveau d'être venus à plusieurs reprises et encore aujourd'hui.

Merci beaucoup.

Mme Maria Barrados: Au nom de la fonction publique, je veux remercier les membres du comité d'avoir adopté cette motion. Même si je viens souvent ici présenter des critiques, les fonctionnaires travaillent vraiment très fort. Nous parlons le plus souvent de la minorité, pas de la majorité.

Le président: Nous en convenons.

Nos délibérations sont terminées. Je remercie nos témoins d'être venus aujourd'hui. Nous espérons vous revoir à l'automne.

Je tiens aussi à souligner l'excellent travail de nos membres, qui ont terminé le rapport présenté à la Chambre hier, sur l'approvisionnement du gouvernement fédéral et les PME. Merci.

S'il n'y a pas d'autres questions, nous allons lever la séance.

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 site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

Also available on the Parliament of Canada Web Site 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.