



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 029 • 3^e SESSION • 40^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 7 octobre 2010

—
Président

L'honorable John McKay

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le jeudi 7 octobre 2010

•(0845)

[Traduction]

Le président (L'hon. John McKay (Scarborough—Guildwood, Lib.)): Mesdames et messieurs, la séance est ouverte.

C'est la 29^e réunion du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires. Selon notre ordre du jour, nous accueillons Mme Barrados, de la Commission de la fonction publique, puis nous discutons des affaires du comité.

Si les membres du comité me le permettent, j'aimerais leur demander s'ils seraient disposés à intervertir l'ordre du jour de telle sorte que nous traitions d'abord des motions qui ont été déposées avant de recevoir Maria Barrados pour le reste de notre séance.

Cette proposition se justifie principalement du fait que je devrai malheureusement quitter le fauteuil d'ici environ une heure. Je préférerais présider la séance pendant que nous débattons des motions, puis demander à M. Warkentin de prendre la relève à la présidence lorsque nous accueillerons notre témoin.

Est-ce que les membres du comité sont prêts à faire le changement? Est-ce que cela vous convient? Parfait.

Si je ne m'abuse, nous avons trois motions à examiner: deux de M. Warkentin et une de Mme Coady. Je dois maintenant demander aux membres du comité s'ils souhaitent poursuivre les travaux à huis clos ou si nous pouvons continuer en séance publique. En séance publique...? D'accord.

À mon avis, toutes les motions présentées sont recevables. Selon l'ordre de préséance, ce serait Mme Coady, puis M. Warkentin pour les deux suivantes.

Madame Coady, veuillez-nous parler de votre motion.

Mme Siobhan Coady (St. John's-Sud—Mount Pearl, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Nous avons déjà pris un certain temps lors de notre dernière rencontre pour examiner ma motion. Je l'ai alors retirée pour laisser aux membres du comité le temps d'y réfléchir. J'estime primordial que le Comité des opérations gouvernementales se penche sur les dépenses effectuées pour les sommets du G8 et du G20, car cela relève de notre mandat. J'ai demandé que l'on adopte cette motion de telle sorte que nous puissions nous mettre au travail.

Je vous remercie.

Le président: J'aimerais bien limiter les débats, mais je dois m'en remettre à la volonté des membres du comité. Nous avons déjà discuté assez longuement de cette motion lors de notre dernière séance — ou de la précédente, désolé. Est-ce que quelqu'un a quelque chose à ajouter à ce sujet?

Monsieur Martin.

•(0850)

M. Pat Martin (Winnipeg-Centre, NPD): La seule réserve que j'ai soulevée à l'égard de cette motion vient du fait que d'autres comités pourraient entreprendre une étude semblable sur les sommets du G8 et du G20. Je pense que c'est ce que fait le Comité de la sécurité publique dans une certaine mesure, et la vérificatrice générale a déjà amorcé une étude sur les dépenses engagées à cet égard.

Mais j'ai appris récemment du bureau de notre whip que le rapport de la vérificatrice générale ne serait rendu public que dans plusieurs mois. En outre, la question ne figure pas au menu du Comité des comptes publics. Dans ce contexte, je serais donc enclin à appuyer la motion du Parti libéral, car j'estime qu'il serait utile que nous examinions les aspects de ces sommets qui sont de notre compétence, de façon parallèle et complémentaire, je crois, à l'étude beaucoup plus exhaustive entreprise par la vérificatrice générale.

Le président: Y a-t-il d'autres intervenants?

Monsieur Warkentin.

M. Chris Warkentin (Peace River, PCC): J'aimerais simplement répéter les motifs de notre opposition. Nous effectuerions ainsi un travail qui serait redondant, car la vérificatrice générale mène sa propre étude et le Comité des comptes publics se penchera assurément sur la question à la lumière du rapport produit. En outre, le Comité de la sécurité publique a déjà amorcé son propre travail. Je ne vois donc pas en quoi il serait justifié pour notre comité d'utiliser le temps à sa disposition...

J'estime qu'il incombe à notre comité de mener des travaux qui ne seront pas déjà réalisés par d'autres autorités ou d'autres comités. Nous sommes responsables de la surveillance de tout le processus des budgets de dépenses. Nous ne manquons pas de travail. Ces budgets engagent des sommes très importantes et j'estime que nous devons assumer les responsabilités qui sont de notre ressort, car s'il nous est loisible d'empiéter sur les compétences d'autres instances, celles-ci n'ont pas la même possibilité à l'égard des nôtres. Si nous commençons à accomplir le travail des autres, le nôtre restera en plan. C'est la raison pour laquelle je voterai contre cette motion.

Le président: Madame Coady.

Mme Siobhan Coady: Merci beaucoup.

Pour répondre aux préoccupations du député, je dirais que le Comité de la sécurité publique ne s'intéresse qu'aux aspects des sommets du G8 et du G20 touchant la sécurité.

Pour ce qui est de la vérificatrice générale, elle a énormément de pain sur la planche. Comme vous le savez, son rapport indique que l'étude ne sera pas réalisée cet automne. Elle ne pourra s'y mettre que dans le courant de l'an prochain avant de rendre public son rapport, après quoi le Comité des comptes publics... Alors, il faut compter jusqu'à un an et demi à deux ans.

On a dépensé 1,5 milliard de dollars pour un sommet de trois jours et j'estime qu'il incombe au Comité des opérations gouvernementales d'examiner ces dépenses.

Je vous remercie.

Le président: Comme il ne semble pas y avoir d'autres interventions, puis-je mettre la motion aux voix?

Pouvons-nous voter à la majorité, ou souhaitez-vous un vote par appel nominal? À la majorité...?

Une voix: [Note de la rédaction: Inaudible]

Le président: La motion est adoptée.

La motion est adoptée. [Voir le Procès-verbal]

Le président: Votre deuxième motion, monsieur Warkentin.

M. Chris Warkentin: Monsieur le président, je sais qu'il y a eu beaucoup d'intérêt manifesté par plusieurs intervenants concernant le projet de loi C-429. Nous avons dressé une liste des témoins que nous jugeons important de convoquer. Je pense qu'il est primordial que le comité s'entende sur la façon de procéder, d'où la nécessité d'avoir cette discussion.

Je propose cette motion pour que nous en débattions dès aujourd'hui, car je m'attends à ce que nous ayons des séances le mardi et le jeudi de la semaine où nous reprendrons nos travaux. Je suis ouvert aux propositions de changement en vue d'inclure des témoins que certains jugent essentiels, mais il va de soi que j'estime important que l'on en discute.

Comme vous le savez, il y a des dizaines d'intéressés qui ont communiqué avec nos différents bureaux afin d'être pris en considération par le comité.

Le président: Madame Bourgeois.

[Français]

Mme Diane Bourgeois (Terrebonne—Blainville, BQ): Monsieur le président, je demande à M. Warkentin de retirer sa motion.

Premièrement, elle manque totalement de respect envers les parlementaires. En effet, le projet de loi C-429 est un projet de loi d'initiative parlementaire et sa motion ne mentionne nullement la personne qui a présenté à la Chambre le projet de loi C-429. Je pense que le député qui a présenté le projet de loi C-429 devrait être au moins parmi les témoins qu'on veut entendre.

Deuxièmement, nous retrouvons dans cette motion des groupes qui étaient sur la liste qui nous a été envoyée par notre greffier. À ce que je sache, aucun des noms des témoins que le Bloc québécois a suggérés n'apparaissent dans la motion de M. Warkentin. Je trouve cela assez irrespectueux envers notre parti puisque le projet de loi C-429 provient du Bloc québécois. Si M. Warkentin me dit que c'est un oubli, qu'il n'a pas pensé ajouter ces éléments à sa motion et qu'il est prêt à faire des amendements, j'accepterai qu'il ne l'a retire pas. Pour le moment, elle est totalement, mais totalement irrespectueuse envers nous.

•(0855)

[Traduction]

M. Chris Warkentin: Je vais considérer qu'il s'agit d'un amendement favorable. Pourquoi n'en faites-vous pas la proposition?

Mme Diane Bourgeois: [Note de la rédaction: Inaudible]

Le président: Est-ce que cela vous convient?

M. Chris Warkentin: Monsieur le président, j'estime qu'il était clair dès le départ que je suis tout à fait disposé à modifier ma motion pour inclure d'autres témoins qui, selon les membres du comité, sont essentiels à ce débat.

Je sais qu'un certain nombre de personnes et de groupes ont communiqué avec notre greffier, ainsi qu'avec mon propre bureau, depuis que j'ai préparé cette motion. Il ne fait aucun doute que d'autres témoins doivent être ajoutés et je me ferai un plaisir d'acquiescer à vos requêtes, madame Bourgeois.

Je suis ouvert aux amendements que mes collègues pourraient proposer. Je crois simplement qu'il est important que nous réglions cette question aujourd'hui, de manière à pouvoir entreprendre l'étude le mardi et le jeudi suivant notre retour.

[Français]

Mme Diane Bourgeois: Dans ce cas, monsieur Warkentin, j'accepte vos suggestions d'amendement. Dites-vous bien qu'actuellement, le Québec s'organise pour venir rencontrer les membres du comité. Je pense qu'il y a des gens qui, s'ils ne l'ont pas déjà fait, entreront en contact très bientôt avec notre greffier, d'où l'importance d'enlever la date du 28 octobre 2010.

Je comprends qu'il faille une date butoir et qu'à un moment donné, nous devons fermer nos travaux. J'ai déjà signifié en début de session que nous aurions probablement besoin de temps supplémentaire. C'est important, il faut que mes collègues autour de cette table comprennent qu'il est important pour le Québec que ses industries se fassent entendre. Il faut donc prendre le temps qu'il faut. Est-ce clair?

Le premier amendement serait donc d'enlever tout de suite la date du 28 octobre 2010. En effet, il faut laisser la chance à tout le monde de pouvoir s'exprimer. Cela ne veut pas dire que je veux qu'on prenne du temps indûment, mais au moins qu'on enlève cette date butoir. Ensuite, on doit dire qu'on accepte tout autre témoin qui veut se faire entendre. S'il vous plaît, membres du comité, c'est primordial pour le Québec.

[Traduction]

Le président: Mesdames et messieurs, je vois le temps qui passe et je ne voudrais pas que cette partie de nos délibérations s'éternise.

Voici ma suggestion. Dans un premier temps, M. Warkentin a présenté une motion. Mme Bourgeois a formulé certaines objections. M. Warkentin est prêt à modifier sa motion.

À ce moment-ci, j'ai 25 ou 30 témoins pour un projet de loi d'un paragraphe. Je suggérerais que nous convoquions M. Asselin, le parrain du projet de loi, et que nous consacrons à cette étude l'une des deux journées à notre disposition lors de la première semaine suivant la pause de l'Action de grâce: ses partisans et lui-même auront droit à la première heure et ceux qui s'opposent au projet de loi témoigneraient lors de la seconde heure. À l'issue de cette première séance, le comité déciderait s'il souhaite entendre d'autres témoignages.

Puis-je également suggérer aux représentants des quatre partis que l'on regroupe les témoins de la façon la plus avantageuse possible de telle sorte que notre greffier puisse les convoquer à comparaître devant le comité.

Est-ce une façon acceptable de procéder? Est-ce que...?

Une voix: Oui.

Le président: D'accord. Étant donné...

Oui, madame Bourgeois.

[Français]

Mme Diane Bourgeois: Je considère que M. Warkentin a donné son avis et que j'ai donné le mien. J'ai bien avisé tout le monde qu'actuellement, des témoins s'organisent pour être entendus. Je pense qu'il est trop tôt pour prévoir si on va consacrer deux heures, deux rencontres ou quatre heures à cela.

Premièrement, peut-on avoir une liste de témoins? Deuxièmement, par suite du clin d'oeil que M. Warkentin a fait à un moment donné, je vais le rencontrer pour lui expliquer bien clairement les incidences de notre façon de travailler sur le projet de loi C-429. Même s'il ne contient qu'un paragraphe ou qu'une phrase, il est important pour la reconnaissance des besoins du Québec et pour que ce dernier se fasse entendre. Je suis prête à rencontrer M. Warkentin pour qu'on en arrive à faire une motion commune.

• (0900)

[Traduction]

Le président: Nous progressons.

Monsieur Regan.

[Français]

L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.): Monsieur le président, nous tiendrons 16 réunions d'ici Noël. Ce n'est pas beaucoup étant donné qu'on a beaucoup à faire. J'accepterais de consacrer deux jours à l'écoute de témoins pour ce projet de loi d'un paragraphe. Cependant, il faut bien considérer que même s'il était adopté par la Chambre des communes, il y a très peu de chances — peut-être aucune — qu'il soit adopté par le Sénat, où les conservateurs ont le contrôle. D'autres choses très importantes restent à faire, et je pense qu'il est important de regrouper les témoins, comme vous l'avez suggéré. Il faut réunir les gens qui sont en faveur du projet de loi et ceux qui y sont opposés. Puisqu'on n'a que 16 jours de réunions, on ne devrait pas y consacrer plus de deux jours selon moi.

[Traduction]

Le président: Je m'inquiète du temps qui s'écoule. C'est ma préoccupation principale ce matin.

Monsieur Martin, une brève intervention.

M. Pat Martin: Je vais être aussi bref que possible.

Le président: Oui, je sais que c'est difficile.

M. Pat Martin: En fait, nous n'avons pas vraiment beaucoup de temps à consacrer à cette question. Il y a un scandale qui touche le ministère des Travaux publics concernant les édifices même où nous trouvons. Cette histoire fait la une des journaux. Nous sommes le comité de surveillance des travaux publics et des opérations gouvernementales. Notre comité ne s'acquitterait pas de son mandat s'il ne s'intéressait pas tout au moins au risque qu'il y ait corruption dans l'octroi des contrats gouvernementaux d'importance.

Pendant que nous débattons de certaines réflexions purement théoriques au sujet d'un projet de loi d'initiative parlementaire, nous

sommes confrontés à ce qui pourrait être le plus gros scandale depuis celui du Canadien Pacifique et nous semblons agir comme si rien ne s'était passé.

C'est ce qui m'inquiète, monsieur le président.

Le président: Merci pour ce son de cloche, monsieur Martin.

Monsieur Warkentin, en conclusion.

M. Chris Warkentin: Monsieur le président, je suis ouvert à tout type de travail que l'opposition souhaite entreprendre. Je tiens seulement à m'assurer que nous ayons effectivement quelque chose à notre ordre du jour lorsque nous reprendrons nos travaux, le mardi suivant l'Action de grâces. Si nous ne réglons pas la question dès aujourd'hui — et on ne semble pas vouloir le faire — je me demande ce que nous allons faire ou comment nous allons nous y prendre. Allons-nous établir un sous-comité qui se réunira durant la semaine de l'Action de grâces? Cela m'apparaît déraisonnable.

Je m'interroge donc sur ce que nous allons faire. Allons-nous nous réunir ce soir, demain ou lundi? Si nous nous rencontrons le lundi de notre retour, nous n'aurons pas suffisamment de temps pour préparer une séance de comité pour le mardi.

C'est ce qui me préoccupe.

Le président: Je peux vous assurer, monsieur Warkentin, qu'il y aura des travaux à l'ordre du jour du comité pour le mardi en question.

M. Chris Warkentin: Je veux bien, mais notre comité n'a toujours convenu d'aucun plan de travail pour cette séance-là.

Le président: Il incombe généralement à la présidence d'essayer d'établir un ordre du jour pour le comité. Je m'inspire pour ce faire de ce qui s'est dit en comité. J'aimerais que les représentants des quatre partis dressent la liste de témoins la plus efficace possible de façon à ce que nous puissions procéder à compter du mardi. Tout dépendra en grande partie de ces quatre représentants. Sinon, notre greffier se retrouvera sans directive et je veux certes m'assurer qu'il aura du travail pendant la semaine où nous nous absenterons.

Comme il n'y a pas d'autre commentaire, je vais déterminer...

Oh, madame Coady.

Mme Siobhan Coady: Merci beaucoup.

J'ai donné préavis dans les délais prescrits d'une motion visant la production de documents concernant les sommets du G-8 et du G-20 et, considérant le fait que nous avons convenu de mener une étude sur ces sommets, je crois qu'il serait important que nous examinions cette motion afin de nous assurer que nous disposerons de toute la documentation requise pour procéder à cette étude.

• (0905)

Le président: Merci.

Monsieur Warkentin, vous aviez une troisième motion concernant un sous-comité. J'ose espérer qu'elle n'est pas aussi controversée que la précédente.

M. Chris Warkentin: J'en ai parlé au greffier et nous avons...

Je vais m'abstenir de présenter cette motion à ce moment-ci.

Une voix: [Note de la rédaction: Inaudible]

Le président: Non, la motion de M. Warkentin a préséance sur la vôtre.

M. Chris Warkentin: Monsieur le président, je veux simplement m'assurer qu'il existera tout au moins un mécanisme quelconque pour que les différents partis soient informés de la teneur des séances avec plus d'un jour d'avis. Il est très difficile pour les membres du comité, quelle que soit leur allégeance politique, de se préparer en vue des séances lorsqu'on les informe de l'identité des témoins seulement la veille ou le jour même.

Le greffier m'a indiqué qu'il existe déjà un mécanisme faisant appel à un sous-comité; peut-être pourriez-vous, monsieur le président, mettre à contribution ce sous-comité pour que l'on détermine les témoins qui seront convoqués lors des réunions subséquentes.

Le président: Nous nous ferons un plaisir de mettre sur pied un sous-comité avec des représentants de chacun des partis. Ma seule réserve vient du fait que je me souviens de trop nombreux comités où l'on s'évertue à refaire tout le travail déjà accompli par le sous-comité mandaté pour établir un ordre du jour.

M. Chris Warkentin: Ce n'est pas ce qui me préoccupe. Je suis d'accord avec vous. Je ne veux pas que nous tenions des réunions supplémentaires pour la forme. Je préconise simplement un mécanisme quelconque grâce auquel la présidence pourrait nous informer de ce qui nous attend pour notre retour au travail.

Le président: C'est une observation tout à fait légitime. Nous allons organiser une rencontre avec des représentants de chaque parti, le plus tôt possible, espérons-le.

Voilà donc pour vos deux motions.

Mme Coady a présenté une autre motion. Je demanderais à notre greffier de nous indiquer si cette motion est recevable ou si elle peut être considérée comme corollaire à sa motion précédente. Selon le cas, un préavis de 48 heures pourrait être requis.

Le greffier du comité (M. Marc-Olivier Girard): C'est une motion distincte, mais elle a déjà donné un préavis de 48 heures.

Le président: La motion est donc recevable.

Madame Coady, voulez-vous présenter votre motion?

Mme Siobhan Coady: Merci beaucoup.

J'aimerais présenter une motion visant la production de documents concernant les sommets du G8 et du G20.

Voulez-vous que j'en fasse lecture aux fins du compte rendu?

Le président: Oui.

Mme Siobhan Coady: Je propose: Que le gouvernement fournisse au comité, dans les 10 jours ouvrables, les détails concernant tous les coûts connexes assumés par chaque ministère et organisme pour les sommets du G8 et G20, y compris à l'égard des produits, des services et des heures supplémentaires, en indiquant pour chaque contrat i) le nom de l'entrepreneur, ii) une description des produits et services fournis, iii) la valeur du contrat, iv) le mode d'attribution du contrat, v) si le coût s'applique au G8 ou au G20 ou aux deux.

Le président: Quelqu'un veut débattre de cette motion?

Monsieur Warkentin.

M. Chris Warkentin: Je m'oppose à cette motion pour la simple raison que nous savons tous que 90 p. 100 des coûts reliés aux sommets du G8 et du G20 ont été engagés aux fins de la sécurité. Bon nombre de ces coûts sont gardés confidentiels pour des motifs de sécurité et je ne suis donc pas favorable à la motion.

Le président: Merci.

Y a-t-il d'autres commentaires? Puis-je mettre la motion aux voix?

Ceux qui sont pour?

Ceux qui sont contre?

D'accord. La motion...

Merci encore une fois de m'obliger à départager le vote.

La motion est adoptée.

(La motion est adoptée.)

● (0910)

Le président: Nous allons maintenant accueillir Mme Barrados.

Madame Barrados, soyez la bienvenue.

Pour avoir moi-même commencé à la lire, je sais que vous avez une déclaration assez détaillée à nous faire. Nous nous réjouissons à la perspective de vous entendre. Je vous remercie d'avoir bien voulu comparaître devant nous. Comme vous le savez, après votre exposé préliminaire, les membres du comité vous poseront leurs questions.

Bienvenue au comité, madame Barrados, et je vous laisse le soin de nous présenter les collègues qui vous accompagnent.

[Français]

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

Monsieur le président, j'aimerais commencer par vous féliciter de votre nomination en tant que président du comité. Il est toujours agréable de comparaître devant le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires. Je suis accompagnée de Donald Lemaire, vice-président principal, Direction générale des politiques, et d'Elizabeth Murphy-Walsh, vice-présidente, Direction générale de la vérification et des services de données, pour discuter du Rapport annuel 2009-2010 de la Commission de la fonction publique du Canada, de même que de neuf rapports de vérification et d'une étude sur l'utilisation des services d'aide temporaire au sein de la fonction publique. Ces documents ont tous été déposés au Parlement mardi et ont été envoyés à ce comité.

À titre d'information pour les nouveaux membres, la Commission de la fonction publique est un organisme indépendant qui relève du Parlement et qui a la mission de protéger l'intégrité de la dotation et l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP n'est pas dirigée par un ministre et elle détient le pouvoir exécutif de dotation. Nous faisons rapport au Parlement chaque année sur nos activités et résultats.

Le Rapport annuel 2009-2010 de la CFP porte sur la quatrième année d'application de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. En date du mois de mars 2010, la CFP avait délégué son pouvoir de nomination à 84 organisations représentant plus de 216 000 personnes.

En 2009-2010, la fonction publique a continué de croître, mais à un rythme plus lent, soit à un taux de 3,4 p. 100 comparativement à 4,5 p. 100, en 2008-2009. Les activités de dotation et d'embauche ont, elles aussi, connu un ralentissement.

Selon ce qu'indiquent les activités de surveillance de la CFP en 2009-2010, des progrès importants ont été réalisés dans la mise en oeuvre de la LEFP au cours des quatre dernières années. Les éléments essentiels de la LEFP sont en place, et la réalisation des objectifs visés progresse bien. Les valeurs fondamentales, que sont le mérite et l'impartialité, ainsi que les valeurs directrices, que sont la justice, l'accessibilité, la transparence et la représentativité, sont généralement respectées dans l'ensemble de la fonction publique.

Toutefois, davantage d'efforts doivent être faits pour s'assurer que les gestionnaires comprennent pleinement comment intégrer les valeurs fondamentales et les valeurs directrices à leurs décisions. En effet, la CFP a constaté que le comportement des gestionnaires laisse croire que les valeurs à appliquer, et les liens qui existent entre celles-ci, ne sont pas encore suffisamment compris, et que les décisions en matière de dotation ne sont pas encore suffisamment fondées sur les valeurs.

La CFP a également remarqué qu'il subsiste des incohérences au sein des organisations quant à la mise en oeuvre de l'approche fondée sur les valeurs, par exemple en ce qui concerne l'utilisation de processus annoncés par opposition aux processus non annoncés, ou l'insuffisance de la documentation relative aux décisions. Un effort concerté de la part de tous les employés de la fonction publique est requis pour veiller à l'application d'une pratique de dotation fondée sur les valeurs.

● (0915)

[Traduction]

Voilà qui m'amène maintenant à parler des services d'aide temporaire et de l'embauche à court terme à la fonction publique. Ces éléments représentent des outils utiles qui comblent des besoins à court terme, comme une augmentation temporaire de la charge de travail. En 2008-2009, les organisations régies par la LEFP ont dépensé environ 300 millions de dollars — montant qui a triplé au cours des 10 dernières années — pour des services d'aide temporaire, et ce, principalement dans la région de la capitale nationale. Cette tendance à la hausse est préoccupante puisqu'elle risque de compromettre l'intégrité du système de dotation.

À la demande du comité en avril 2009, la CFP a entrepris une étude sur l'utilisation des services d'aide temporaire à la fonction publique. Selon les conclusions de l'étude, il y aurait utilisation inappropriée des services d'aide temporaire pour combler des besoins de dotation à long terme. Les gestionnaires reçoivent peu de directives sur comment tenir compte de la LEFP lorsqu'ils utilisent ces services. Les résultats de l'analyse des tendances d'utilisation de ces services indiquent un contournement de la LEFP. La CFP a par ailleurs observé qu'environ un travailleur temporaire sur cinq était embauché à la fonction publique au terme de son contrat, la plupart étant nommés à des postes permanents.

La CFP consultera le Secrétariat du Conseil du Trésor ainsi que Travaux publics et Services gouvernementaux Canada afin de donner suite aux questions soulevées dans l'étude et de formuler des directives à l'intention des administrateurs généraux sur la façon appropriée d'utiliser ce mécanisme dans le cadre de la LEFP.

Une autre préoccupation est la durée des processus de dotation. Bien qu'une réduction importante de la durée des processus annoncés de dotation collective ait été observée — 24,7 semaines en 2008-2009 comparativement à 27,4 semaines en 2007-2008 — la durée moyenne des processus annoncés de dotation pour des postes d'une période indéterminée, ou permanents, est demeurée relativement la même, soit environ 23 semaines.

Le cadre actuel de la LEFP et les lignes directrices qui en découlent permettent de réduire, de façon considérable, le temps nécessaire à la dotation d'un poste, et ce, dans le respect des valeurs de dotation. Nos recherches ont démontré qu'une bonne planification des ressources humaines et une gestion de projets efficace peuvent permettre de réaliser d'autres économies. La CFP encourage les organisations à prendre des mesures plus concrètes pour réduire la durée des processus de dotation, notamment à établir des normes à cet égard.

J'aimerais maintenant parler de nos rapports de vérification. La CFP a relevé trois thèmes qui reviennent souvent dans les vérifications, le premier étant le fait que les décisions en matière de nomination ne sont pas toujours documentées à fond, le deuxième étant l'insuffisance des justifications fournies pour expliquer l'utilisation de processus de nomination non annoncés et, le troisième, le besoin continu d'améliorer le contrôle de la qualité relativement aux processus de nomination.

À la lumière de la vérification effectuée, la CFP a imposé des conditions supplémentaires sur la délégation des pouvoirs de dotation à la Commission nationale des libérations conditionnelles. Cette dernière a présenté à la CFP un plan d'action qui fait état de la façon dont l'organisation donnera suite aux recommandations provenant de la vérification. Le président de la Commission nationale des libérations conditionnelles devra également fournir à la CFP des rapports semestriels sur les progrès réalisés dans l'exécution du plan d'action.

Au terme de sa vérification de suivi, la CFP a retiré les conditions qu'elle avait imposées à l'Agence spatiale canadienne à la suite de la vérification qu'elle avait effectuée en 2006. Aucune autre condition n'a été imposée par la CFP aux entités vérifiées cette année.

J'aimerais maintenant parler de l'équité en matière d'emploi et des progrès réalisés relativement au recrutement de membres des quatre groupes désignés. Des membres de trois de ces groupes — femmes, minorités visibles et Autochtones — sont maintenant nommés à la fonction publique dans une proportion dépassant leur disponibilité sur le marché du travail. L'embauche des minorités visibles continue d'ailleurs d'augmenter. Et les membres des minorités visibles représentent 21,2 p. 100 des personnes nommées au terme de processus externes, une hausse comparativement à 18,8 p. 100 l'année précédente. Les personnes handicapées constituent le seul groupe dont le taux de nomination est inférieur au taux de disponibilité.

La CFP s'est également engagée à rendre accessibles, à tous les Canadiens, les occasions d'emploi à la fonction publique fédérale se trouvant ici dans la région de la capitale nationale. Nous avons observé un taux accru de demandes provenant de l'extérieur de la RCN ainsi qu'un taux plus élevé de nomination de ces postulants tant à des postes d'agents qu'à des postes autres que ceux d'agents dans la RCN. Cela veut dire que la politique sur la zone nationale de sélection a des répercussions positives en aidant à améliorer l'accès des Canadiens aux emplois à la fonction publique.

[Français]

Lorsque nous regardons vers l'avant, nous sommes conscients du fait que la fonction publique canadienne et la LEFP en sont à une étape critique. Des signes précoces nous indiquent que le taux de croissance de la fonction publique diminuera davantage dans les mois à venir, tout comme le nombre d'activités de dotation. Des plans de ressources humaines ciblés, notamment en ce qui concerne la planification de la relève et la gestion des talents, seront des outils de plus en plus précieux pour les gestionnaires qui cherchent à embaucher les bonnes personnes dans les limites des budgets alloués.

Nous avons observé des progrès dans les domaines de préoccupation importants, et le système a démontré de façon uniforme qu'il pouvait évoluer, se perfectionner et s'adapter aux changements.

La CFP continuera d'appuyer les ministères et organismes pour les aider à devenir plus efficaces en leur offrant des services, des technologies et des outils novateurs.

• (0920)

[Traduction]

La CFP mène aussi une évaluation préliminaire de la LEFP. Elle fournira aux parlementaires, au printemps prochain, un rapport visant à évaluer l'efficacité de la loi et à faire des recommandations relativement aux domaines nécessitant des changements. Cette évaluation sera utile dans le cadre de l'examen législatif officiel de la LEFP dirigé par le président du Conseil du Trésor.

Le mandat de votre comité est très large et comprend la surveillance de la CFP. On a demandé à votre comité de recommander au Parlement ma nomination au poste de présidente. Vous examinez les résultats de notre travail — dans notre rapport annuel, nos vérifications et nos rapports spéciaux, comme nous le faisons aujourd'hui. En outre, vous recommandez, pour approbation, nos budgets des dépenses, nos rapports sur les plans et priorités et nos rapports ministériels sur le rendement.

Ces documents donnent un compte rendu de la façon dont nous gérons nos finances et les défis connexes, notamment faire face à l'élimination progressive de fonds, faire fonctionner des services internes selon le système du recouvrement des coûts, éponger les réductions à la suite de l'examen stratégique et faire face à un gel du budget de fonctionnement. J'ai hâte de discuter de toutes ces questions avec les membres du comité.

Mon mandat se termine en mai 2011, en même temps que ceux des deux commissaires à temps partiel de la CFP. J'aimerais vous remercier tous de votre intérêt pour la fonction publique fédérale et le travail de la Commission de la fonction publique.

Merci. Je me ferai maintenant un plaisir de répondre à vos questions.

Le président: Je vous remercie beaucoup, madame Barrados.

Je vais maintenant donner la parole aux membres du comité pour le premier tour de questions. Chacun disposera de huit minutes.

Je crois que c'est à Mme Coady de commencer.

Mme Siobhan Coady: Merci beaucoup.

Nous vous sommes reconnaissants d'être ici ce matin et nous vous remercions beaucoup pour le très bon travail que vous accomplissez et pour avoir fait preuve de patience pendant que nous discutons des travaux du comité. Comme l'a dit le président, il est vrai que nous avons eu à examiner un ensemble de documents détaillés, que j'ai trouvés particulièrement instructifs.

Ma première question porte essentiellement sur ce dont vous avez parlé à la fin de votre exposé, c'est-à-dire les défis d'ordre financier. Je vais les aborder tous en même temps. Vous devez faire face à l'élimination progressive de fonds et vous devez faire fonctionner des services internes selon le système du recouvrement des coûts. C'est ce que vous avez déclaré dans votre exposé.

Je sais que vous avez dû transférer 6,5 p. 100 de votre budget à un autre ministère, qui accusait un manque à gagner, et je sais aussi que votre budget a été gelé. En plus d'avoir eu à amputer votre budget de 6,5 p. 100 à cause d'un manque à gagner, vous subissez un gel de ce budget, et peut-être même qu'il sera réduit de 5 p. 100 dans le cadre de l'examen stratégique.

Pouvez-vous nous expliquer les défis et les risques que cela représente pour votre organisme et la raison pour laquelle vous avez dû verser 6,5 p. 100 de votre budget à un autre ministère? Merci.

Mme Maria Barrados: Pouvez-vous m'éclairer au sujet de ce 6,5 p. 100?

Mme Siobhan Coady: Je crois savoir que vous avez dû verser une certaine somme à un autre ministère l'an dernier. Je pense que Statistique Canada avait besoin de fonds.

Mme Maria Barrados: Ah oui, je vois. Ce n'était pas 6,5 p. 100 de notre budget, mais nous avons dû transférer 133 000 \$ et 225 000 \$, pour un total de 358 000 \$. Le premier montant — 133 000 \$ — était destiné au recensement et le deuxième — 225 000 \$ — aux économies en approvisionnement. Nous étions tenus d'effectuer ce transfert.

Pour répondre à la question générale que vous aviez posée, je peux vous dire qu'il ne fait aucun doute que la Commission de la fonction publique subit d'énormes pressions financières. Quand je parle d'une élimination progressive de fonds, je fais référence aux sommes dont nous disposons pour notre système électronique, c'est-à-dire le système qui permet à tous les Canadiens de postuler à des emplois et qui comporte également des outils de présélection électroniques. Nous avons maintenant commencé à financer ce système en facturant les ministères pour son utilisation.

Les pressions sont considérables, car nous fonctionnons selon le principe du recouvrement des coûts dans le cas de certains services. Puisque le recours à nos services de dotation diminue, nous devons trouver les moyens d'assumer les coûts. Cela signifie que notre organisme doit bien gérer son budget et commencer l'année avec d'importantes réserves. Cela exige de notre part une planification financière assez rigoureuse.

Nous avons dû procéder à des réductions dans le cadre de l'examen stratégique. Nous venons de terminer la deuxième année. Pendant une autre année encore, notre budget sera amputé de 4,3 millions de dollars. En outre, nous subissons un gel de notre budget de fonctionnement, qui a pour effet de réduire, selon nos estimations, de 1,3 million de dollars notre budget de base chaque année, c'est-à-dire l'an dernier et les deux prochaines années. Nous devons donc continuellement composer avec des réductions.

Nous ne sommes pas les seuls à être dans cette situation; il en est de même dans d'autres ministères. Jusqu'à maintenant, les baisses ne nous ont pas mis en difficulté, car nous avons pris un certain nombre de mesures. Nous gérons l'embauche de manière très stricte et, lorsque des employés partent, nous gérons rigoureusement leur remplacement. Le comité directeur examine toutes les nouvelles demandes de dotation. Nous faisons régulièrement des rapports sur les budgets et nous discutons abondamment des priorités.

En plus, nous cherchons à réaliser des économies et, heureusement, nous avons réussi à trouver les sommes nécessaires pour l'infrastructure de la TI dont nous avons besoin. Cependant, si nous remplaçons seulement certains des employés, des personnes se retrouveront à exercer des fonctions pour lesquelles elles ne possèdent peut-être pas les compétences requises. Il faudra donc veiller à disposer des fonds nécessaires pour leur formation.

Comme je l'ai mentionné dans mon exposé, sur le plan des ressources humaines, les gestionnaires au sein de la fonction publique devront plus que jamais gérer d'une manière très rigoureuse. C'est vrai également en ce qui concerne les finances. Comme beaucoup de membres du comité le savent je crois, j'ai travaillé pendant de nombreuses années au Bureau du vérificateur général, et c'est pourquoi je me préoccupe autant des finances que des ressources humaines. Je crois que notre organisme s'en sort bien.

● (0925)

Mme Siobhan Coady: Je vous remercie beaucoup.

Je me demande seulement s'il existe un lien. Vous avez mentionné la nécessité de gérer rigoureusement les embauches et vous avez parlé aussi dans votre exposé des employés temporaires. Y a-t-il un lien entre les deux? Je ne pense pas nécessairement à votre ministère en particulier, mais plutôt à l'ensemble de la fonction publique. Nous devons nous serrer la ceinture, mais en même temps il y a une augmentation du recours à des employés temporaires. Y a-t-il un lien entre les deux?

Mme Maria Barrados: Il n'y a rien de mal à embaucher des employés temporaires s'ils le sont d'une manière effectivement temporaire. Ce qui ne va pas en ce moment, c'est qu'ils ne sont pas engagés strictement pour un travail temporaire. Il semble qu'ils le soient pour de longues périodes et que ce soit en train de devenir un mode de recrutement dans la fonction publique.

Mme Siobhan Coady: Je reviendrai plus tard sur ce sujet, si vous me le permettez, car pour l'instant j'ai une dernière petite question à vous poser avant que mon temps soit écoulé.

Dans le rapport annuel de la Commissaire à la protection de la vie privée, publié cette semaine, il est fait mention de la stratégie de surveillance de l'impartialité politique, dont votre ministère est responsable, je crois savoir. Il est écrit que, dans le cadre de cette stratégie, la commission surveille — et je cite — « les organes médiatiques, les sites Web personnels et les sites de réseautage social comme Facebook afin de déceler tout signe d'activité politique inappropriée de la part de fonctionnaires. »

Vous pouvez comprendre que ce passage du rapport a soulevé des inquiétudes. Cela ressemble un peu à Big Brother, surtout quand on pense qu'il y a des gens qui souhaitent participer au processus politique d'une manière ou d'une autre.

Pouvez-vous dire quelques mots à cet égard et apaiser les inquiétudes que suscite ce passage du rapport?

Mme Maria Barrados: Je vous remercie pour cette question.

J'ai été très étonnée de voir ce passage dans le rapport de la Commissaire à la protection de la vie privée, car en mai dernier, j'ai reçu une lettre me confirmant que ce dossier était clos.

Je pourrais peut-être prendre un instant pour vous expliquer les deux principales activités que mène la Commission de la fonction publique dans ce domaine. Dans le cadre de notre mandat, nous avons la responsabilité d'assurer l'impartialité politique au sein de la fonction publique. Cela implique deux choses. Premièrement, si un fonctionnaire souhaite se porter candidat à des élections, il doit d'abord obtenir la permission de la commission, qui déterminera si le

fait de se porter candidat nuira d'une quelconque manière à l'impartialité de la fonction publique.

Cela dépend grandement du poste que la personne occupe, des fonctions qu'elle réintégrera si elle n'est pas élue et des conditions auxquelles elle doit se plier pendant la campagne. La commission doit porter une grande attention à certains détails en raison de la structure de la loi.

La seconde partie de la loi précise que les fonctionnaires ne devraient pas prendre part à des activités d'une manière qui nuit à l'impartialité de la fonction publique, ce qui inclut faire des discours, utiliser des écriteaux, participer à des campagnes, mais pas nécessairement être candidat.

Pour nous acquitter de cette partie de notre mandat, nous faisons deux choses. Premièrement, nous suivons de très près les fonctionnaires qui sont candidats, particulièrement s'ils continuent d'occuper leur poste pendant la campagne. Nous surveillons tout cela de très près. Nous vérifions s'ils respectent les conditions. Lorsque quelques campagnes ont lieu en même temps, nous vérifions si certains des candidats sont des fonctionnaires qui ne se seraient pas adressés à nous au préalable.

De façon générale, nous exerçons une surveillance globale des médias. La Commissaire à la protection de la vie privée a amalgamé ces deux activités. Pour un nombre très restreint de fonctionnaires qui s'étaient portés candidats, nous avons effectué une surveillance assez intensive, mais ça n'a pas été le cas pour d'autres. Plus loin dans le rapport, on peut lire que la commission possède des bases de données où sont répertoriés les opinions d'anciens fonctionnaires et d'employés actuels de même que leurs allégeances politiques, leurs causes personnelles, leurs loisirs, leur religion et les groupes auxquels ils appartiennent. Nous n'avons jamais établi ce genre de base de données et nous ne le ferons jamais.

● (0930)

Le président: Merci, madame Barrados.

[Français]

Madame Bourgeois, vous disposez de huit minutes, s'il vous plaît.

Mme Diane Bourgeois: Merci, monsieur le président.

Bonjour, madame Barrados, et merci d'être ici. J'adresse mes salutations également à toute votre équipe.

Je voudrais commencer par vous remercier de répondre à une demande des membres de ce comité. En effet, à la suite d'une motion du Bloc québécois, les parlementaires s'étaient posé des questions sur les coûts faramineux que le gouvernement devait assumer étant donné qu'il faisait affaire avec des agences privées pour l'embauche de personnel.

On se souvient qu'on nous avait dit, en 2009, que le gouvernement fédéral avait versé au-delà d'un milliard de dollars à ces agences d'embauche. On savait aussi, par votre entremise à titre de présidente de la Commission de la fonction publique, que le gouvernement dispose d'un site ou de mécanismes pour embaucher du personnel. Suite à cela, vous nous remettez un rapport.

Je trouve que vous êtes très courageuse, parce que depuis que je vous connais, depuis que vous êtes là, vous avez travaillé très fort sur le processus de dotation au sein de la fonction publique. Je sais que ce processus est votre bébé, que vous y tenez beaucoup. Vous faites le constat, si j'ai bien compris, qu'il y a encore, malheureusement, des problèmes associés au processus de dotation, auquel vous avez travaillé si fort et auquel vous croyez tout aussi fort.

J'aimerais que vous nous disiez comment il se fait que les gestionnaires ont autant de difficultés à trouver du personnel, comment il se fait qu'ils n'utilisent pas correctement et aussi souvent qu'ils en ont besoin le processus de dotation que vous avez mis sur pied.

Mais d'abord, j'aimerais revenir sur votre rapport concernant les aides temporaires. À la page 6 de la version française, on dit que les organisations ont eu recours aux services d'aide temporaire de façon inappropriée, dans un premier temps. Dans un deuxième temps, l'étude a révélé deux pratiques suggérant une utilisation à long terme des services d'aide temporaire.

Est-ce à dire, madame Barrados, qu'il y aurait dans la fonction publique un service d'effectifs parallèle à celui qui existe en ce moment? Cela veut-il dire qu'il y a un service de dotation selon la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, mais qu'on utilise tellement les services temporaires, les services d'agences qui recrutent des employés occasionnels, qu'on crée un deuxième service de main-d'oeuvre à l'intérieur de la fonction publique? Est-ce que je m'exprime bien? Me comprenez-vous bien?

Mme Maria Barrados: Oui. Merci de vos commentaires et questions.

Tout à fait, nous avons maintenant un système de dotation, surtout ici, dans la région de la capitale nationale. C'est connu, nous avons de l'information sur les personnes, leur histoire, etc. Mais nous avons un autre système pour les employés à contrat. Or ce système, qui permet à des gens de travailler dans la fonction publique à contrat, ne nous donne pas les mêmes informations.

Lors de cette étude, nous avons eu beaucoup de difficulté à obtenir de l'information sur les noms des travailleurs, ce qui est la seule façon de faire une relation entre le travail qu'ils ont fait dans le passé et celui qu'ils sont en train de faire.

Nous en sommes arrivés à la conclusion que nous avons un autre système, qui n'est pas évident et qui est difficile à surveiller, pour des raisons qui ne sont pas toujours claires. En fait, je pense que c'est une situation où les gestionnaires de la fonction publique n'ont pas géré ce système; c'est un peu un système ad hoc.

Maintenant, surtout compte tenu des défis que nous avons en tant que gouvernement, c'est très important de gérer tous les aspects des ressources humaines.

● (0935)

Mme Diane Bourgeois: Et ce deuxième système, madame Barrados, c'est celui qui nous coûte 1 milliard de dollars, parce que c'est un système parallèle. C'est un système d'agences en vertu duquel les gestionnaires du gouvernement, pour toutes sortes de raisons qui sont énoncées dans votre rapport, se tournent vers des agences dont le nom est apparu à plusieurs reprises.

Êtes-vous allée voir ces agences? On dit ici qu'il y aurait 176 fournisseurs, mais la palme revient à des agences qui ont obtenu pour 133 millions de dollars de contrats sur cinq exercices. Une autre a touché 72,5 millions de dollars, et une autre a reçu 43,8 millions de dollars. C'est beaucoup d'argent, ça! Surtout quand on pense que le gouvernement dispose de mécanismes de dotation que vous avez mis sur pied, en plus d'un site Web où n'importe qui peut s'inscrire.

En faisant cela, d'après votre rapport, les gens qui viennent des agences contournent le système de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, donc, on n'a aucun mécanisme de sécurité les concernant. De plus, ces gens viennent déloger d'autres personnes, car ils acquièrent de l'ancienneté et de l'expérience. Toutefois, ils ne suivent pas le mécanisme pour accéder à un emploi et, bien souvent,

pendant qu'ils occupent un poste pour une durée de 90 jours, ils se font des amis qui leur donnent un emploi à temps complet.

Madame Barrados, c'est assez spécial. Êtes-vous allée voir quelles sont ces trois agences? Est-ce qu'on pourrait se demander si ce sont des agences proches du gouvernement?

[Traduction]

Le président: Mme Bourgeois vous a laissé 45 secondes pour répondre, madame Barrados.

[Français]

Mme Diane Bourgeois: Elle peut me donner sa réponse en répondant à d'autres questions, j'en suis persuadée.

Mme Maria Barrados: Je peux essayer de répondre en peu de temps. D'abord, le milliard de dollars inclut des contrats professionnels, alors que cette étude-ci portait seulement sur les 300 millions de dollars. C'est un autre mécanisme, nous parlons des 300 millions de dollars.

C'est vrai que nous avons un système de dotation, et à mon avis, pour toutes les fonctions à plus long terme, une relation continue pour ce type de travail doit passer par notre système de dotation de la CFP.

Nous avons fait le travail pour les contrats, mais évidemment, j'ai eu des appels des agences et j'aurai des réunions, dans les jours à venir, avec les gens des agences.

[Traduction]

Le président: Merci.

Monsieur Warkentin, vous avez huit minutes.

M. Chris Warkentin: Merci, monsieur le président.

Je vous remercie, madame Barrados, de comparaître devant nous à nouveau. Chaque fois nous vous en sommes reconnaissants. Vous nous présentez toujours des éléments nouveaux et vous nous informez. Nous vous en remercions.

J'ai lu hier votre rapport sur l'utilisation des services d'aide temporaire et j'aimerais vous poser quelques questions à propos de certains graphiques. Le graphique 8 porte sur les différents types de services d'aide utilisés au cours des dernières années. J'ai remarqué qu'il y a eu une réduction des coûts salariaux des postes de durée déterminée et, en même temps, une augmentation des dépenses de services d'aide temporaire.

Pouvez-vous nous expliquer pourquoi, s'ils se sont exprimés à ce sujet, les différents ministères et organismes du gouvernement auraient commencé à privilégier l'un plutôt que l'autre? Je me demande si ce n'est pas simplement une question de gestion des employés... J'imagine que je ne devrais pas présumer de la raison.

Avez-vous des renseignements à nous donner à ce sujet?

● (0940)

Mme Maria Barrados: Voilà une excellente question, car il est très difficile de déterminer ce qui se passe là. Quelques facteurs pourraient toutefois avoir contribué à la situation.

Tout d'abord, la durée des emplois occasionnels a considérablement raccourci quand la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique a été adoptée, passant de 120 à 90 jours. Ces emplois se limitent maintenant à 90 jours, avec très peu d'exceptions à la règle. C'est environ dans la même période que le recours aux services d'employés temporaires a augmenté.

On a également assisté à un élargissement des manières dont on recourt à ces services, particulièrement dans la région de la capitale nationale. En fait, des travailleurs professionnels font maintenant office d'employés temporaires. On a l'impression que les travailleurs temporaires sont des employés de bureau ou de soutien, mais environ 37 p. 100 des gens faisant partie de notre échantillon étaient en fait des professionnels, parfois fort bien rémunérés. C'est au cours de la même période qu'ont disparu d'autres mécanismes, qui permettaient d'obtenir les services de travailleurs de haute technologie par l'entremise d'échanges de personnel cadre. Force nous est de constater qu'à mesure qu'on a éliminé ou resserré certains mécanismes, le recours aux employés temporaires a augmenté.

M. Chris Warkentin: Je vois.

Pour ce qui est des divers types d'employés, je remarque que dans l'un des graphiques, vous avez dissocié le personnel de bureau des professionnels et des techniciens. Je me demande donc si vous avez établi un lien entre le type de qualifications de ces travailleurs et la durée de leurs contrats.

Mme Maria Barrados: Les professionnels tendent à avoir des contrats plus longs.

M. Chris Warkentin: Avez-vous un peu suivi cette piste? Je serais intéressé à savoir pourquoi les ministères et organismes... Je vois tous ces graphiques, mais on ne peut penser que ce n'est qu'en raison d'une augmentation de la charge de travail que l'on doit faire appel aux services d'une personne dotée de qualifications spécialisées pour un an, ou davantage dans certains cas. Un autre facteur doit entrer en jeu.

Avez-vous effectué des études de cas individuelles sur les personnes concernées pour tenter de comprendre de quoi il en retourne?

Mme Maria Barrados: Nous n'avons pas réalisé d'étude de cas individuelle, mais nous avons certainement demandé aux gens pourquoi ils employaient ces services. Dans le graphique de la page 38, nous avons indiqué les motifs qui nous ont été donnés et les liens avec la durée des contrats, notamment les départs d'employés, les processus de dotation en cours, la pénurie de personnel et les augmentations de la charge de travail. Cette dernière raison est celle qui est le plus fréquemment invoquée dans le cas de longs contrats et de services opérationnels et techniques.

À mon avis, les relations d'emploi de longue durée devraient faire l'objet d'un processus de dotation. Le système prévu à cette fin est suffisamment souple. Le Parlement est celui qui dicte les règles; c'est donc lui qui décide de la manière dont le système fonctionne, et je crois qu'en pareil cas, les employés devraient être embauchés dans le cadre d'un processus de dotation.

Si la charge de travail augmente, la décision incombe aux gestionnaires qui devraient être en mesure de planifier les besoins et de doter les postes en conséquence. Le système de dotation leur permet d'engager des employés pour une période déterminée, que ce soit pour un, deux ou trois ans. Il n'est pas nécessaire d'engager tous les employés de façon permanente.

• (0945)

M. Chris Warkentin: Je suis d'accord avec vous et je me demande pourquoi ce n'est pas ce qui se passe. Y a-t-il des raisons sous-jacentes? Il semble que...

Permettez-moi de vous poser la question suivante: avez-vous l'impression que les gestionnaires engagent des gens dans l'intention de — disons-le crûment — les « mettre à l'essai » pendant un certain

temps et de les garder en permanence s'ils font leurs preuves? Est-ce possible qu'ils agissent ainsi?

Mme Maria Barrados: Je le crois, parce que nous observons deux phénomènes. Il existe des relations permanentes, où des gens alterneront entre un contrat temporaire et une entente contractuelle. De plus, un cinquième de ces personnes entrent à la fonction publique à titre permanent, ce qui est considérable si l'on tient compte du fait que ce chiffre comprend probablement des retraités qui ne veulent pas vraiment entrer au gouvernement.

Ce qui me tracasse dans cette histoire, c'est que c'est dans la région de la capitale nationale. Les plaintes que je reçois constamment viennent de personnes de l'extérieur de cette région qui veulent accéder à des emplois à la fonction publique. Si ce système d'emploi est en place, il empêche de nombreux Canadiens de décrocher un emploi au gouvernement.

M. Chris Warkentin: Je suppose que mon temps est presque écoulé, mais j'allais aborder la question de la différence entre la région de la capitale nationale et le reste du pays. Il semble que ces dernières années, les pénuries de personnel aient constitué la principale raison — la deuxième en fait, presque la première — pour laquelle on recourt aux services d'employés temporaires. Avec les changements intervenus dans le domaine de l'emploi au pays, y a-t-il des indications qui...? Avez-vous observé une diminution du roulement de personnel à l'extérieur de la région de la capitale nationale? Y a-t-il moins d'employés qui quittent leur emploi pour aller travailler ailleurs?

Mme Maria Barrados: Le roulement a toujours été moins important dans les régions que dans la capitale nationale. Nous avons également noté un certain ralentissement à cet égard.

Le gouvernement fédéral n'a pas de problème de maintien de l'effectif. Le roulement y est attribuable aux employés qui passent d'un ministère à un autre. Il offre des emplois très intéressants, dans un excellent milieu de travail.

Le président: Merci, monsieur Warkentin.

Monsieur Martin, vous disposez de huit minutes.

M. Pat Martin: Merci, monsieur le président.

Madame Barrados, il semble que nos pires craintes se confirment. En effet, nous vous avons demandé, il y a un an, d'examiner plus en profondeur ce qui avait toutes les apparences d'une augmentation débridée du recours aux services d'employés temporaires. Or, vous venez de confirmer les faits, chiffres à l'appui.

Ce qui me frappe notamment, c'est qu'il semble — je crois que c'est raisonnable, pour répondre à la question de Chris — que l'on utilise ces services pour une simple question de coût. Dans la plupart des cas, il est certainement plus économique d'embaucher un travailleur temporaire, car on ne paie pas d'avantages sociaux, de contributions au fonds de pension ou de coûts résiduels — toutes ces obligations que les employeurs détestent aujourd'hui et auxquelles ils peuvent se soustraire.

Ce qui m'inquiète, c'est qu'ils peuvent également contourner les mesures de contrôle mises en place lors de la création de la Commission de la fonction publique, dont le rôle même consiste à assurer l'impartialité et l'intégrité du processus d'embauche, et à faire échec au népotisme. Tous ces contrôles ne servent à rien si une part disproportionnée de l'embauche s'effectue ainsi.

Vous avez également fait judicieusement remarquer que cette façon de faire porte plutôt ombrage à la notion de zone nationale de sélection. Nous venons à peine de réussir à annoncer tous les emplois à l'échelle nationale; or, si l'on contourne tout ce processus également, il semble que l'on avance d'un pas pour mieux reculer de deux.

Vous n'avez pas mâché vos mots en affirmant que l'on a eu recours aux services d'aide temporaire de façon inappropriée. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet? Dans quel contexte cette démarche est-elle inappropriée ou viole-t-elle la Loi sur l'emploi dans la fonction publique?

Mme Maria Barrados: Dans notre étude — ce n'est pas nous qui vérifions les contrats du gouvernement du Canada —, nous ne nous sommes pas penchés sur la conformité technique des contrats, mais sur les conséquences de ce type de démarches et sur les impacts pour la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Nous avons utilisé les mots « inapproprié » et « contournement » concernant cette loi parce que nous avons débusqué des employés qui occupaient un poste depuis longtemps — parfois bien plus qu'un an. En vertu des nouveaux règlements, cette durée se limite maintenant à 48 semaines, à laquelle peut s'ajouter une prolongation de 24 semaines. C'est tout de même une longue période pour un emploi temporaire.

Nous avons également découvert des relations permanentes, où les travailleurs alternaient entre le statut d'employé temporaire à celui d'employé contractuel. Maintenant, selon le nouveau système, cette façon de faire devrait avoir disparu.

Nous n'avons pas étudié le processus d'attribution de contrat, mais nous nous sommes intéressés à ses conséquences. Et le fait est qu'il existe des relations permanentes qui découlent d'un mécanisme contractuel, alors qu'elle devraient être le résultat d'un mécanisme d'emploi. Voilà pourquoi nous avons utilisé le mot « inapproprié ».

L'autre point que nous avons observé dans ce phénomène, c'est que les gestionnaires n'ont probablement pas agité de la sorte pour contourner le système, mais pour atteindre leurs objectifs et combler leurs besoins à court terme. Ce faisant, ils ont compromis le système.

• (0950)

M. Pat Martin: Quel pourcentage des employés temporaires est engagé par l'entremise d'une agence? Je crains un peu que dans certains cas, la relation employeur-employé soit en fait nouée avec une agence du genre « Les filles de Kelly ». Les employés de ces agences ne travaillent pas vraiment pour le gouvernement: ils travaillent pour Les filles de Kelly, qui demande 50 dollars de l'heure du gouvernement, mais ne paie qu'un salaire de 12 dollars l'heure.

Mme Maria Barrados: Dans notre étude, tous les contrats que nous avons examinés, qui totalisent 300 millions de dollars, sont conclus avec des agences.

M. Pat Martin: Tous avec des agences?

Mme Maria Barrados: Tous.

M. Pat Martin: Qu'en est-il de la relation d'emploi, alors? Ces employés travaillent-ils pour le gouvernement fédéral ou relèvent-ils d'une agence qui a conclu une entente d'affermage avec le gouvernement?

Mme Maria Barrados: Ils travaillent pour l'agence. Mais la manière dont ils travaillent donne l'impression qu'ils travaillent pour le gouvernement fédéral, et c'est là que le bât blesse.

M. Pat Martin: On entre dans le domaine juridique, en fait.

Mme Maria Barrados: Nous ne sommes pas allés jusque là. Le Conference Board of the private sector, aux États-Unis, a réalisé une étude sur la question et a soulevé toute une panoplie de problèmes en matière d'emploi.

M. Pat Martin: Je le sais. Dans mon industrie, celle de la construction, le recours aux pourvoyeurs de main-d'oeuvre est en train de devenir un gros problème. Des entreprises mettent à pied tous leurs employés à temps plein et demandent à un pourvoyeur de leur envoyer une équipe de 20 travailleurs, à qui elles disent essentiellement quoi faire. Tous les signes distinctifs d'une relation employeur-employé sont là: l'employeur décide des horaires de travail et des tâches à accomplir. Mais en fait, les travailleurs relèvent du pourvoyeur.

Il s'agit donc d'une zone grise sur le plan juridique. Pour qui ces employés travaillent-ils vraiment? À qui accordent-ils leur loyauté? De quelle protection juridique peuvent-ils se prévaloir?

Vous nous avez vraiment aidés à mettre au jour un cafoillage qui mérite notre attention. J'espère que nous pourrions formuler des recommandations qui corrigeront la situation.

Permettez-moi d'utiliser la dernière minute qui me reste pour parler de l'impartialité politique que Madame Coady a évoquée. Je considère que nous sommes très chanceux, dans notre pays, de bénéficier des services de fonctionnaires professionnels dénués de préférences politiques. Il semble cependant que le gouvernement ne soit atteint d'une crainte paranoïaque qui lui fait croire que des Libéraux se cachent sous chaque bureau pour saboter son travail. Je crois que c'est probablement la raison pour laquelle cette question revient sans cesse à la surface.

Je me demande ce que peut faire la Commission de la fonction publique pour dissiper ce mythe et confirmer, une fois pour toute, que des Libéraux ne s'adonnent pas en catimini à un sabotage industriel à la fonction publique afin de mettre des bâtons dans les roues au gouvernement.

Mme Maria Barrados: Le fonction publique est effectivement très professionnelle. La Commission de la fonction publique est mandatée pour en protéger la nature impartiale depuis plus de 100 ans. Les observations que contient le rapport de la Commissaire à la protection de la vie privée m'ont choquée, car je considère qu'elles ne rendent pas bien compte de nos activités. Nous sommes vigilants à cet égard. Mais nous sommes responsables de la fonction publique, pas de ceux qui travaillent à l'extérieur du gouvernement, et notre responsabilité prend fin quand un employé quitte son poste à la fonction publique.

Je crois que l'autre aspect qu'il faut prendre en compte dans le monde où nous évoluons est la Charte des droits et libertés. La Cour suprême a statué que les fonctionnaires ont des droits politiques et peuvent exprimer des opinions politiques. Le travail de la Commission de la fonction publique n'en n'est que plus délicat, car il lui faut déterminer quand l'expression de droits et de commentaires personnels est appropriée, sans égard à l'allégeance politique, et quand elle ne l'est pas et compromet la nature impartiale de la fonction publique.

• (0955)

M. Pat Martin: Mais le fait de disposer des pancartes sur la pelouse pendant des élections ne voudrait pas dire que l'intéressé a un parti pris, n'est-ce pas?

Mme Maria Barrados: Tout dépend de la personne concernée. Je ne crois pas qu'il conviendrait que je le fasse.

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Votre temps est écoulé, monsieur Martin.

Nous laissons maintenant la parole à M. Regan.

L'hon. Geoff Regan: Je vous remercie, monsieur le président.

Mme Coady a laissé entendre, il y a quelques instants, que vous êtes peut-être une Libérale qui agit sous le couvert de l'anonymat. Sachez que je crois qu'elle essaie simplement de vous flatter pour obtenir un traitement de faveur pour le reste de la séance. Je peux vous assurer que je ne l'imiterai pas.

Madame Barrados, je vous sais gré de témoigner aujourd'hui en compagnie de vos collègues. L'une des préoccupations que j'ai entendue dernièrement au sujet de la dotation à la fonction publique concerne le temps qu'il faut pour faire obtenir les empreintes digitales des candidats. Certaines personnes retenues pour un emploi ont affirmé qu'elles ne disposaient que de deux mois pour terminer le processus, alors qu'elles ne peuvent faire prendre leurs empreintes digitales avant 120 jours.

Dans quelle mesure avez-vous entendu parler du problème des délais attribuables aux vérifications des références —des mesures non systématiques, je suppose, mais fréquentes.

Vous dites qu'il faut maintenant 23 semaines en moyenne pour embaucher un candidat. C'est incroyable. Cette situation fait-elle partie du problème?

Mme Maria Barrados: Chose certaine, un tel délai est inacceptable: c'est bien trop long et ce n'est pas nécessaire.

J'ai entendu bien des plaintes et des récriminations au sujet des problèmes qui entravent le processus. Les deux commentaires qui revenaient le plus souvent étaient le temps qu'il faut attendre pour passer les tests de langue et les délais pour obtenir les attestations de sécurité.

Les tests de langue relèvent de ma responsabilité. Nous avons corrigé la situation. Maintenant, les gens se plaignent qu'ils ne sont pas encore prêts pour leur test de langue.

Par contre, les attestations de sécurité ne sont pas de mon ressort. Chaque fois que l'occasion s'est présentée, j'ai demandé que l'on intervienne à ce sujet. Il faut trier les demandes, car comme il existe divers niveaux de sécurité, tous les candidats ne doivent pas satisfaire aux mêmes exigences. Sachez que le problème a été soulevé.

L'hon. Geoff Regan: Avez-vous eu vent d'un problème de dotation ou de ressources à Citoyenneté et Immigration Canada, où il faut maintenant 228 jours pour renouveler une carte de résident permanent, alors que la norme était de 60 jours? C'est une augmentation spectaculaire, et je me demande si vous l'avez remarquée.

Mme Maria Barrados: Non, je n'ai aucune information à ce sujet.

L'hon. Geoff Regan: J'ignore ce que sera l'objet de votre prochaine étude ou sur quoi vous travaillez présentement, mais j'espère que vous aurez le temps de vous pencher sur cette question également, parce qu'elle est très préoccupante pour les gens. Vous pouvez imaginer la frustration qu'on peut éprouver, en particulier quand une carte antérieure n'est plus valide et qu'on ne peut obtenir une carte de résident permanent, ce qui nous empêche de voyager, etc. C'est un très grand problème.

À votre avis, quelles sont les mesures que le gouvernement ou les ministères devraient mettre en oeuvre pour accroître l'embauche des personnes handicapées? Vous avez dit que, dans d'autres secteurs,

l'embauche parmi les groupes minoritaires ou ciblés a fait des progrès, mais ce n'est pas le cas chez les personnes handicapées.

J'ai déjà fait partie du comité chargé des ressources humaines, qui a effectué une étude sur l'employabilité au Canada. L'une des choses qui ressortaient sans arrêt dans le cadre de notre étude, c'était qu'au Canada, certaines personnes sont mises à l'écart et que notre société se prive des compétences et des connaissances des personnes handicapées, alors que, bien souvent, il suffit d'adapter ou de modifier quelque peu le milieu de travail, mais les employeurs ne réalisent pas cela.

Quelle serait la solution, à votre avis, au sein de la fonction publique?

Mme Maria Barrados: Je ne suis pas certaine d'avoir une formule magique, mais nous pouvons évidemment nous inspirer de l'expérience que nous avons faite avec les minorités visibles. À cet égard, pendant toute la durée de mon mandat, j'ai soulevé des questions préoccupantes devant le Parlement, ce qui a donné une réelle mobilisation au sein de la fonction publique. Cela s'est fait par le passé pour les femmes, ainsi que pour les francophones.

Il faut donc, avant toute chose, attirer plus d'attention. Cela suppose que l'on envoie un message aux personnes handicapées leur disant qu'elles sont les bienvenues dans ce milieu de travail. Nous voulons qu'elles présentent plus de demandes d'emploi. Elles ne le font pas en nombre suffisant. Cela ne signifie pas que tous ceux qui postulent obtiennent un emploi, mais il nous en faut un certain nombre pour faire des recouvrements entre les besoins et les compétences.

Voilà donc la première chose à faire. Nous devons dire et redire qu'il s'agit d'un milieu de travail accueillant.

La deuxième chose à faire, et qui relève de la responsabilité de la commission, c'est aider davantage les ministères à effectuer les évaluations et à apporter les accommodements nécessaires aux personnes handicapées, parce que de nombreux handicaps passent inaperçus. Il arrive parfois que les gens ne veulent pas les déclarer. Or, si vous avez des problèmes de lecture, par exemple, vous aurez de la difficulté à passer le test de compréhension de l'écrit dans une langue quelconque. Nous devons aider davantage les gens dans leurs évaluations et, encore une fois, nous devons faire savoir que cette aide est disponible.

Pour ma part, je m'engage à continuer de surveiller ces chiffres, et à en parler. Nous avons eu du succès auprès des minorités visibles, alors — je suis peut-être trop optimiste — je crois que nous pouvons réaliser des progrès de ce côté-là également.

● (1000)

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Merci, monsieur Regan.

Nous allons maintenant écouter Mme Faille, pendant cinq minutes.

[Français]

Mme Meili Faille (Vaudreuil-Soulanges, BQ): Merci, monsieur le président.

Je suis membre du Comité permanent des comptes publics et je travaille avec les rapports de Mme Fraser, la vérificatrice générale. Elle indique dans son rapport que l'utilisation d'aide temporaire est une façon de contourner les règles d'embauche dans la fonction publique; elle abonde donc dans le même sens. Mais je suis convaincue qu'il existe d'autres moyens de contourner le processus de dotation.

Vous n'ignorez pas que, depuis la mise en oeuvre de la Loi sur la responsabilité, les différents programmes dans les différents ministères ont fait l'objet de vérifications internes. Ce fut le cas, entre autres, du programme Échanges Canada. Je veux juste rappeler les constats et les conclusions. On indique que les rôles des gestionnaires sont mal définis, qu'il n'y a aucune description des habiletés ni aucune concordance d'expérience requise au niveau des critères d'admission. On parle de manquements aux exigences linguistiques, de risques réels de conflits d'intérêts, de liens entre les titulaires et les bénéficiaires de subventions, de liens avec des personnes auxquelles le ministère compte livrer des contrats, de non-respect des politiques d'affectation, etc.

J'abonde dans le même sens que ma collègue Mme Bourgeois et que certains collègues ici qui ont posé des questions. Il semble y avoir un stratagème du gouvernement qui favorise l'utilisation de ces agences ou d'autres moyens pour contourner le système de dotation. J'aimerais vous entendre à ce sujet.

De plus, ce qui nous préoccupe, au Comité permanent des comptes publics, c'est qu'en vertu de la loi, les sous-ministres et les ministères ont la responsabilité de nous remettre certains rapports. Or il a été fait mention, dans des articles de journaux, que Travaux publics et Services gouvernementaux Canada ne fait pas de rapport sur les délais, les chiffres et les analyses ayant trait aux contrats liés à l'utilisation d'aide temporaire. Il semble y avoir une mauvaise gestion, du côté de ce ministère, ou une mauvaise intention de ne pas divulguer les renseignements concernant l'utilisation d'aide temporaire.

Combien d'argent est dépensé pour les services de conseils de gestion, pour la gestion des finances, pour des services informatiques? Toutes ces questions demeurent sans réponse.

Savez-vous si ces agences entretiennent des liens constants avec le gouvernement, avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada ou d'autres ministères et agences? Ont-elles des lobbyistes? Quelles raisons vous donne-t-on pour faire appel à ces agences d'aide temporaire?

Je sais que j'ai posé plusieurs questions. Si vous n'avez pas le temps d'y répondre, pourriez-vous remettre vos réponses par écrit au comité?

Mme Maria Barrados: Merci. Je peux prendre quelques minutes, et nous pourrions répondre aux autres questions par écrit, plus tard.

À mon avis, il n'y a pas vraiment une stratégie visant à contourner la loi. Pour moi, il s'agit plutôt du résultat d'un manque de gestion. Je veux voir une meilleure gestion parce que, à mon avis, les fonctionnaires, les gestionnaires ne veulent pas contourner la loi. C'est plutôt une conséquence d'un manque de gestion et d'un manque d'attention qui donnent ce résultat.

J'ai une autre perspective. La relation que j'ai avec les sous-ministres est différente parce que c'est moi, la Commission de la fonction publique, qui délègue le travail aux sous-ministres, qui doivent me rendre des comptes. Les relations de comptabilité sont entre moi et les sous-ministres, ce qui est différent de la relation entre le sous-ministre et le ministre et le Comité permanent des comptes publics.

Ce n'est pas surprenant, pour moi, que vous ayez eu de la difficulté à obtenir des réponses aux questions détaillées, parce que nous avons eu énormément de difficulté pour en arriver à ces chiffres. On n'a pas vraiment un système de gestion des personnes; on a plutôt un système pour gérer les contrats. Il y a beaucoup d'information sur les contrats, mais pas sur les personnes qui travaillent dans le cadre de ces contrats.

Nous pouvons essayer de répondre à vos questions avec l'information que nous avons, mais ce seront des estimations. Nous devons faire une estimation de tous ces chiffres basée sur des échantillons et sur le travail des vérificateurs.

• (1005)

[Traduction]

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Je dois vous interrompre ici. Nous avons dépassé les cinq minutes, alors nous allons donner la parole à M. Gourde, du Parti conservateur, pour cinq minutes.

[Français]

M. Jacques Gourde (Lotbinière—Chutes-de-la-Chaudière, PCC): Je vous remercie beaucoup d'être ici, madame Barrados, ainsi que votre équipe. Parlez-moi des défis qu'ont les gestionnaires en ressources humaines de différents ministères, face au manque de personnel.

Si on emploie des services d'aide temporaire, c'est parce qu'il y a sûrement un véritable besoin. Est-ce parce que beaucoup de personnes prennent leur retraite? Est-ce en raison de congés de maladie, de maternité ou autres, de retours à l'école? Y en a-t-il eu plus? S'il y a plus de besoins dans ce sens, c'est sûrement parce qu'il y a du travail à faire dans les ministères qui doit être exécuté selon des échéanciers très précis. Si un ministère se retrouve avec 25 p. 100 ou 30 p. 100 moins de personnel en un mois, ça doit représenter des défis considérables auxquels doivent faire face ces gestionnaires.

Mme Maria Barrados: Les gens des ressources humaines ont sans aucun doute des défis à relever au gouvernement du Canada. Nous avons fait des observations: il n'y a pas assez de soutien, d'outils, de systèmes et de guides pour les responsables des ressources humaines. Nous avons un système où il y a beaucoup d'activités et de processus de dotation — un grand nombre —, et ces gens sont très occupés.

Nous avons aussi vu beaucoup de mouvements même dans les groupes des ressources humaines. On a sans doute des défis à relever, mais pour moi encore, il s'agit de mettre l'accent sur le fait d'avoir le soutien nécessaire et la formation.

Les gens des ressources humaines devront aussi davantage utiliser les systèmes en place, car nous avons des processus à la CFP, des inventaires et des systèmes de dotation qui ne sont pas toujours utilisés. Je dois dire que nous avons des défis à relever.

M. Jacques Gourde: Vous avez dit plus tôt que les anciens retraités pouvaient revenir travailler par l'entremise d'agences, et ces personnes sont très importantes parce qu'elles apportent de l'expertise et peuvent former les nouveaux employés de la fonction publique à différentes tâches.

Cependant, ces gens ne veulent pas nécessairement travailler à temps plein. C'est peut-être une façon pour eux de revenir donner un soutien à notre État. Cela fait-il partie du problème et de la solution en même temps?

Mme Maria Barrados: À mon avis, les gens qui ont pris leur retraite ont beaucoup de connaissances et peuvent vraiment apporter une importante contribution. Pour moi, ce n'est pas nécessaire de passer par une agence d'aide temporaire. On a un processus de dotation pour les emplois occasionnels, on peut avoir un contrat de services professionnels, on a un processus de dotation pour un court terme, s'il s'agit d'un fonctionnaire ayant une pension du gouvernement fédéral. On peut avoir ces types d'emploi sans que ça ait un impact sur la pension. Pour moi ce n'est pas nécessaire d'utiliser ce moyen d'aide temporaire, sauf si on veut avoir quelqu'un qui travaille à très long terme et qui reçoit une pension du gouvernement fédéral en même temps. Je pense que ce n'est pas l'idéal, ce n'est pas le système.

• (1010)

M. Jacques Gourde: J'ai une dernière petite question. Le pourcentage d'emplois dans ce secteur d'aide temporaire, par rapport à toute la fonction publique, représente-t-il 2 p. 100, 3 p. 100, 5 p. 100 ou 10 p. 100 des gens?

Mme Maria Barrados: C'est une question intéressante. Ce n'est pas un grand nombre. Cependant, j'ai eu des difficultés à en arriver à un chiffre, parce que j'ai toute l'information sur les contrats. Je connais les dépenses concernant les contrats.

Si nous faisons une estimation du nombre des personnes basée sur les dépenses, nous pouvons dire que ça peut représenter entre 3 050 et 4 050 personnes. Ce ne sont pas de si grands nombres en proportion de tout l'effectif, mais si on considère cela en proportion des autres qui ne sont pas permanents, c'est élevé.

[Traduction]

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Merci.

Nous allons maintenant céder la parole à M. Regan, pour cinq minutes.

Je crois que vous allez partager votre temps d'intervention.

L'hon. Geoff Regan: Merci, monsieur le président. C'est exact.

Madame Barrados, selon votre expérience... Lorsque vous rédigez un rapport comme celui-là, j'imagine que ce ne sont pas tous les gestionnaires ou tous les ministères qui le lisent. Alors quel type de suivi faites-vous? Quelles sont les étapes qui suivent le dépôt de votre rapport?

Par ailleurs, à la lumière de ce que vous avez constaté, recommandez-vous des modifications à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique?

Mme Maria Barrados: Dans le cadre du processus que nous utilisons, nous discutons en fait de l'ébauche des rapports avant d'y mettre la touche finale. Beaucoup de discussions ont lieu au sein de la fonction publique, alors chacun des rapports qui touche quiconque dans la fonction publique a fait l'objet d'un examen.

En ce qui concerne la vérification, le « grand livre vert » comme nous aimons l'appeler, nous présentons des recommandations précises aux ministères, et nous en assurons un suivi. Nous avons aussi des ententes officielles de délégation, qui font aussi l'objet d'un contrôle. Les chiffres que vous voyez dans le rapport annuel sont le résultat de ce contrôle annuel. Il y a donc beaucoup de discussions et nous faisons un suivi de toutes ces choses. Je ne pense pas que ce soit la lecture de chevet de bien des gens, sauf peut-être de mon comité de direction.

Nous sommes en train de rédiger des recommandations en vue de modifier la loi. La loi exige un examen tous les cinq ans, qui est dirigé par le président du Conseil du Trésor. Nous présentons nos

suggestions à l'équipe chargée de l'ébauche de cette mesure législative.

Toutefois, nous allons rédiger notre propre rapport. Nous avons l'intention de le déposer dès que le président du conseil déposera le sien. Ce serait très bien si nous disions la même chose, mais comme nous sommes un organisme indépendant, nous allons tirer nos propres conclusions. Le Parlement aura ces deux rapports lorsqu'il examinera la loi.

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Madame Coady.

Mme Siobhan Coady: Merci.

J'ai quelques questions auxquelles j'aimerais obtenir réponse. Je regarde les faits saillants de votre rapport annuel. Vous parlez de la croissance de l'effectif dans la fonction publique, qui est en grande partie attribuable au Plan d'action économique. Vous dites que « entre mars 2009 et mars 2010, la moitié de la croissance totale de l'effectif était attribuable aux organisations ayant un mandat à remplir pour l'exécution du Plan d'action économique du Canada annoncé dans le budget de 2009. »

Eh bien, comme nous le savons et comme les conservateurs l'ont dit, le Plan d'action économique arrivera à échéance en mars 2011. Alors, parle-t-on ici de postes temporaires ou permanents, et qu'arrivera-t-il après mars 2011?

Je remarque en particulier que le personnel des communications a augmenté sensiblement au Bureau du premier ministre et au Bureau du Conseil privé. Je crois que c'est inhabituel. Est-ce que ce sont des postes temporaires ou permanents? Qu'arrive-t-il ensuite?

Mme Maria Barrados: Les gens qui travaillent au Bureau du premier ministre ne sont pas des fonctionnaires. Ceux du Bureau du Conseil privé le sont. Le Bureau du premier ministre n'est pas de mon domaine, mais le Bureau du Conseil privé, si.

La plupart de ces postes sont permanents, ce qui me ramène à ce que je disais. Les gestionnaires de la fonction publique doivent porter attention à cela, parce que la plupart des organisations auront une main-d'oeuvre permanente dans une proportion de 80 à 85 p. 100. Pour le reste, nous utiliserons un effectif un peu plus temporaire, des employés qui ne sont pas permanents. Cela vous permet de gérer en fonction des temps qui changent, et en fonction des circonstances et des budgets qui changent aussi.

Nous avons en fait grossi ces effectifs permanents. Ce que cela signifie pour les gestionnaires de la fonction publique qui doivent composer avec les limitations, les examens stratégiques et le gel des budgets de fonctionnement, qui sont réels et importants — ce sont des coupes de budget importantes —, c'est que ce sera un défi de réduire les effectifs, parce que les salaires constituent le gros des dépenses affectées au personnel.

• (1015)

Mme Siobhan Coady: C'est intéressant de constater que le Plan d'action économique est temporaire et prend fin, comme nous le savons, en 2011, alors qu'un soutien permanent est assuré au Bureau du Conseil privé, qui appuie le premier ministre.

J'ai une dernière question pour ce tour de table, parce que je sais que le temps file. Je remarque dans vos rapports de vérification que Pêches et Océans Canada a fait l'objet d'une vérification. Je lis avec une certaine inquiétude un de vos paragraphes où vous dites que « les nominations effectuées par le MPO et les processus de nomination qui y sont menés n'étaient pas toujours conformes », et que « le mérite n'avait pas été respecté dans le cadre de certains des processus de nomination externes annoncés et non annoncés dans les régions visées par la vérification ». Vous avez aussi décelé, dans certains des processus de nomination externes visés par la vérification, des éléments montrant qu'il y avait eu « un traitement préférentiel ».

Pouvez-vous donner plus de précisions à ce sujet et nous dire dans quelle mesure cette situation est préoccupante?

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Le temps est écoulé, mais j'aimerais vous donner la possibilité de répondre à la question, alors je vous en prie.

Mme Maria Barrados: D'accord, je vais le faire rapidement.

Dans tous les ministères que nous examinons, nous soulevons un certain nombre de problèmes. Je dois dire que beaucoup de systèmes étaient en place à Pêches et Océans Canada, et donc un bon nombre des systèmes de gestion que nous cherchions.

Lorsque nous examinons les dossiers, nous essayons de voir si le critère de mérite a été démontré et respecté. Ce n'était pas le cas pour certaines nominations en raison de quelques-unes des erreurs commises. Nous avons aussi constaté dans nos échantillons qu'il y avait eu du favoritisme personnel.

Je vais demander à Elizabeth d'expliquer brièvement ce qu'étaient nos mesures et les indicateurs de favoritisme personnel que nous recherchions et ce que nous avons constaté dans la région du Pacifique dans le cadre de notre vérification.

Mme Elizabeth Murphy-Walsh (vice-présidente, Direction générale de la vérification, de l'évaluation et des études, Commission de la fonction publique du Canada): Merci de poser cette question.

Les indicateurs de favoritisme personnel que nous cherchons peuvent prendre diverses formes; il peut s'agir d'une personne ayant occupé le poste auparavant à titre d'employé temporaire, d'une personne qui a pu contribuer à la rédaction de la description de travail ou de l'énoncé des critères de mérite, ou encore des changements apportés au profil linguistique du poste lui-même à ce moment-là.

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Merci.

Monsieur Calandra, vous avez cinq minutes.

M. Paul Calandra (Oak Ridges—Markham, PCC): Il ne fait aucun doute que c'était une période hors de l'ordinaire. Nous avons eu les Jeux olympiques, le G8 et le G20, une visite de la Reine. Nous aurons les Jeux panaméricains. Nous avons eu l'Afghanistan et la réponse extraordinaire du gouvernement à la crise en Haïti.

Alors je me demande, lorsque vous faites un rapport comme celui-là, si vous êtes en mesure de quantifier l'accroissement des tâches temporaires créées par ces situations. En outre, tenez-vous compte de l'inflation et des hausses salariales lorsque vous calculez la valeur monétaire de l'augmentation?

Mme Maria Barrados: Nous tenons compte évidemment des circonstances auxquelles les ministères doivent faire face. Par exemple, s'il y a un projet d'envergure dans un ministère — le Plan d'action économique en est un — nous n'irons pas y faire une

vérification. Si une activité importante est en cours, la vérification sera reportée.

Nous n'avons pas fait de vérification aux Affaires étrangères pour examiner ce que faisait le ministère pendant ce temps. Il faut être réaliste. Les gestionnaires doivent faire leur travail.

Nous avons bien sûr examiné comment les gens étaient embauchés. Comme je l'ai dit à l'autre membre du comité, il s'agissait surtout d'employés permanents.

Bien sûr, les gestionnaires diront que c'est la seule façon d'obtenir des gens compétents, mais vous vous retrouvez avec un problème parce que vous comptez sur les départs à la retraite pour vous donner la latitude dont vous avez besoin pour gérer vos effectifs.

Nous examinons les postes. Nous examinons les gens qui occupent des postes. Nous ne tenons pas compte de la rémunération, parce que ce n'est pas notre responsabilité. Cet aspect relève du Conseil du Trésor. L'un des effets du gel des budgets de fonctionnement — et je peux vous en parler à titre de gestionnaire de ma propre organisation —, c'est que pour chaque augmentation consentie, je dois trouver de l'argent. Par le passé, j'obtenais cet argent d'une source centrale. Alors cette mesure a un impact réel.

• (1020)

M. Paul Calandra: D'accord.

Permettez-moi de vous poser une dernière question, que M. Regan a soulevée, je crois, au sujet des personnes handicapées. Le fait que le gouvernement du Canada ne soit pas perçu comme un employeur facilitant me préoccupe un peu.

Mardi dernier, j'ai été l'hôte de Vision 2020 ici, sur la Colline. L'un des exposés a été présenté par une jeune femme ayant un handicap visuel. Elle a montré des pièces d'équipement qui sont maintenant disponibles en milieu de travail et qui rendent les choses faciles pour elle — je ne veux pas dire faciles, mais plus faciles — pour qu'elle puisse travailler dans cet environnement.

Offrons-nous ce genre de chose? Y a-t-il aussi un problème d'accessibilité aux immeubles, ou un problème apparent d'accessibilité?

Le fait que nous n'observons pas de progrès dans ce domaine me préoccupe. Je sais que, grâce au Plan d'action économique, nous réglons certains problèmes d'accessibilité aux immeubles fédéraux, mais y a-t-il d'autres problèmes que nous pourrions régler de façon plus immédiate pour favoriser une augmentation plus raisonnable?

Mme Maria Barrados: Je crois que vous pourrez trouver de bons exemples au sein de l'administration fédérale, compte tenu de sa taille. J'ai des employés qui vont travailler avec un chien-guide et qui disposent de tout l'équipement informatique, et je suis certaine qu'il y en a d'autres ailleurs. Je ne sais pas si c'est partout. C'est peut-être un problème.

En ce qui a trait à l'accès, je crois qu'il s'agit aussi d'un problème, alors que certains endroits ne posent aucune difficulté. L'administration fédérale est répartie dans de nombreux immeubles dans l'ensemble du pays, et je ne suis pas certaine que ce soit la même norme partout. Je crois que le gouvernement du Canada peut être un très bon employeur pour les personnes handicapées, mais je ne suis pas sûre qu'on envoie ce message.

M. Paul Calandra: Merci.

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Avez-vous terminé, monsieur Calandra?

M. Paul Calandra: Oui. Je ne sais pas si M. Calkins veut dire quelque chose.

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Monsieur Calkins, avez-vous des questions? Ou quelqu'un d'autre?

M. Blaine Calkins (Wetaskiwin, PCC): J'ai effectivement quelques questions. Est-ce que vous me donnez mes cinq minutes, ou est-ce que c'est...?

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Eh bien, non, nous allons vous donner du temps lors d'une autre série de questions.

Nous allons donc faire le tour. Nous allons donner la parole à Mme Bourgeois, pour cinq minutes.

[Français]

Mme Diane Bourgeois: Merci, monsieur le président.

Madame Barrados, je veux revenir sur les discussions que ma collègue et moi avons eues avec vous plus tôt. J'ai de la difficulté à comprendre ce qui se passe actuellement. Je pense qu'il y a des non-sens pour lesquels vous auriez peut-être les réponses.

Ai-je bien compris que l'embauche par l'entremise des agences est d'à peu près de 4 000 emplois?

Mme Maria Barrados: C'est une estimation parce que je n'ai pas de chiffre, à proprement parler.

Mme Diane Bourgeois: Selon ce qu'on nous dit, le fonds investi là-dedans par le gouvernement fédéral est de l'ordre de 1 milliard de dollars pour cinq ans. C'est cher pour une agence d'emploi.

Au moment où le gouvernement décrète un gel des budgets dans pratiquement tous les ministères, et comme vous le dites vous-même dans votre rapport intitulé « L'emploi occasionnel: Sources et pratiques » :

Le gouvernement fédéral affiche des possibilités d'emplois occasionnels et d'emplois de durée déterminée sur le site *emplois.gc.ca*, le portail [est] ouvert[s] au grand public. Les personnes qui possèdent les qualifications requises sont répertoriées dans un bassin de candidats préqualifiés. Les gestionnaires subdélégués peuvent ensuite utiliser ce bassin [...]

Comment comprendre qu'on fasse un gel dans les ministères, qu'on dépense 1 milliard de dollars en cinq ans pour des agences, alors qu'on a un site, ouvert au grand public, qu'on peut utiliser, et par l'entremise duquel on pourrait trouver du personnel qualifié? Expliquez-moi ça.

Mme Maria Barrados: Madame Bourgeois, c'est une très bonne question. Je demanderai à mon collègue Donald d'y répondre.

Mais, je dois dire que le gel est un gel sur le budget opérationnel. De plus, nous sommes encore dans une grande période de retraites. Nous avons un grand roulement du personnel et une exigence de renouveler la fonction publique. Aussi, nous avons une demande continue de faire du travail de plus en plus complexe.

Pour moi, c'est très important que ces postes soient tous dotés par nos processus et non par d'autres moyens, sauf pour les courts termes.

Puis-je vraiment expliquer tout ça? C'est difficile.

Donald.

•(1025)

M. Donald Lemaire (vice-président principal, Direction générale des politiques, Commission de la fonction publique du Canada): Si la présidente peut difficilement l'expliquer, vous imaginez la difficulté que j'ai également.

Ce sont les gestionnaires qui décident et qui peuvent identifier les besoins qu'ils ont. Voici ce qu'on fait: on crée des inventaires pour des postes administratifs et autres qui sont disponibles, mais on ne

place pas les gens. C'est aux gestionnaires de décider des besoins qu'ils ont.

On n'a pas étudié la question de savoir pourquoi ils utilisaient tel inventaire et non tel autre. On n'a pas examiné ça dans l'étude, autrement que dans le sondage où on demandait pourquoi ils l'utilisaient. On n'a pas demandé comment ils déterminaient leurs besoins et comment ils en arrivaient à leurs choix.

Mme Diane Bourgeois: Vous dites, dans votre allocution d'aujourd'hui, que cette évaluation serait utile parce que vous allez l'étudier dans le cadre de l'examen législatif officiel de la loi, et que vous allez rencontrer le Conseil du Trésor.

Avez-vous l'intention de mettre sur pied une espèce de comité de coordination ou de comité de gestion avec le Conseil du Trésor ou avec certains gestionnaires de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, pour pouvoir prendre des mesures afin d'arrêter cette dépense éhontée dans les questions d'emploi. Ce fameux milliard que ça nous coûte est une dépense épouvantable, alors qu'on a, si je comprends bien, tout en main pour que la fonction publique, puisse doter ses postes par ses propres moyens. Avez-vous l'intention de créer un comité?

Mme Maria Barrados: Je suis membre...

[Traduction]

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Il vous reste environ 30 secondes pour répondre à la question, mais je vais vous donner un peu plus de temps si vous en avez besoin.

[Français]

Mme Maria Barrados: Je suis membre des comités des sous-ministres, et cela me donne la chance de discuter de ces sujets. Un comité des sous-ministres a comme rôle de me conseiller. J'utilise ces sous-comités des sous-ministres pour envoyer le message qu'il faut avoir cette conversation. Pour moi, c'est très important que nous ayons ces discussions dans le système actuel. Le fait de créer un comité spécial est risqué, c'est complètement en dehors du système qui fonctionne. Selon mon expérience, les sous-ministres et les gestionnaires veulent faire les choses à leur manière, mais ils doivent être encouragés, poussés et il faut qu'on leur donne les outils. Avoir un système de surveillance de tout ce mécanisme de dotation pour embaucher des gens par l'intermédiaire d'agences de placement temporaire constituera un grand défi.

[Traduction]

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Merci.

M. Martin est parti, alors je vais passer au prochain intervenant, qui est M. Calkins. Puis nous allons passer à...

Veuillez m'excuser, aviez-vous un...?

Une voix:[Note de la rédaction: inaudible]

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Je ne suis pas certain que nous aurons le temps de faire cela aujourd'hui. Nous allons voir comment...

Oui, si vous voulez partager votre temps, ce sera parfait.

Monsieur Calkins.

M. Blaine Calkins: Je suis un nouveau membre de ce comité. Je crois que c'est ma troisième séance ici, et c'est la première fois que j'ai l'occasion d'entendre un témoignage et un exposé de la Commission de la fonction publique. Je vais probablement être un peu maladroit, mais j'espère que vous serez indulgente envers moi.

J'ai parcouru les documents préparés par les analystes de la Bibliothèque, et j'ai jeté un coup d'oeil à d'autres notes ainsi qu'à vos rapports. J'en suis arrivé à quelques conclusions et j'espère que vous pourrez me dire si ces conclusions sont exactes ou non.

Dans le rapport, la Commission de la fonction publique dit que les femmes, les minorités visibles et les Autochtones sont maintenant embauchés dans la fonction publique dans une proportion supérieure à leur disponibilité respective au sein de la population active. J'en conclus donc que le nombre de postes disponibles dans la fonction publique par le truchement des initiatives d'action positive est supérieur au nombre de personnes qualifiées qui postulent à ces postes.

J'en conclus également qu'il n'y a aucune vérification des diplômes. Du coup, je déduis que si les diplômes étaient vérifiés, le bassin qui est déjà surutilisé à des fins d'embauche pourrait rétrécir, à la suite de la vérification des diplômes.

Vous dites aussi que la pratique actuelle qui consiste à recourir à des employés temporaires augmente à un rythme que certains qualifieraient d'alarmant. Il me semble que si les employeurs — les divers ministères fédéraux — sont limités dans leur capacité d'embaucher et qu'ils doivent puiser dans un certain bassin de personnes compétentes à cause de notre politique d'action positive, ils n'ont pas le choix de faire appel à la sous-traitance. S'ils devaient embaucher — soyons directs ici — un jeune homme blanc détenant une maîtrise en administration publique, cette nomination affaiblirait le bilan du ministère en matière d'actions positives. Leur seule option serait donc d'embaucher quelqu'un sur une base contractuelle de manière à ne pas fausser les chiffres.

Est-ce une mauvaise interprétation de vos conclusions?

• (1030)

Mme Maria Barrados: Ce n'est pas tout à fait la manière dont je vois les choses. Le gouvernement du Canada n'a pas de plan d'action positive. Malgré une certaine terminologie, il n'y a pas de plan d'action positive.

Ce que nous avons, c'est...

M. Blaine Calkins: Je veux vous donner l'occasion de répondre étant donné que je veux bien comprendre les politiques d'action positive, mais permettez-moi d'apporter une précision à ma question.

Au cours de l'été, j'ai écouté plusieurs émissions de radio — j'ai oublié s'il s'agissait de Charles Adler ou de Roy Green. On y racontait qu'une femme de l'Alberta, je crois, n'a pas pu envoyer sa candidature en ligne alors qu'elle essayait de postuler pour un emploi au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration. Elle devait indiquer son groupe ethnique, mais étant donné qu'elle n'était pas Autochtone, je crois, elle n'a même pas eu le droit d'envoyer le formulaire.

Vous me dites que nous n'avons aucun programme d'action positive. Pourtant, les citoyens de ma circonscription me racontent qu'ils ne peuvent obtenir certains emplois en raison de la couleur de leur peau.

Pourriez-vous s'il vous plaît faire la quadrature du cercle?

Mme Maria Barrados: La femme dont vous parlez ne vient pas de l'Alberta, mais plutôt de l'Ontario...

M. Blaine Calkins: De l'Ontario? D'accord.

Mme Maria Barrados: J'ai suivi le dossier d'assez près.

Pour revenir à ce que je disais, nous n'avons pas de programme d'action positive, mais nous avons la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle ordonne au gouvernement d'embaucher des gens

appartenant aux quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi — les femmes, les membres de minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées — selon la disponibilité au sein de la population active. La loi a pour objectif d'amener les cadres à embaucher une main-d'oeuvre représentative de la disponibilité au sein de la population active. Elle contient des dispositions permettant aux cadres de limiter le processus de sélection pour un poste en particulier à un de ces groupes si, après avoir effectué une planification, ils déterminent que ce groupe n'est pas suffisamment représenté pour ce genre de travail au sein de leur ministère ou organisme.

J'ai déjà dit plusieurs fois que, d'après moi, il n'est vraiment pas approprié d'avoir recours à ces mécanismes spéciaux pour embaucher des femmes dans la fonction publique, étant donné qu'elles y sont très présentes. Mais les trois autres groupes sont bel et bien aux prises avec des problèmes de représentativité. Il est extrêmement important que la fonction publique soit représentative de la population canadienne qu'elle doit servir.

Dans le cas dont vous avez parlé, le ministère a eu besoin de personnel et, après avoir examiné la composition de sa main-d'oeuvre, il a remarqué que les membres de minorités visibles et les Autochtones n'étaient pas suffisamment représentés. Il y a deux façons de procéder. Le ministère peut décider d'emblée d'essayer, s'il le peut... L'embauche doit être fondée sur le mérite, et les candidats doivent satisfaire les critères. Peu importe qui vous êtes, vous ne pourrez être embauché si vous ne respectez pas les critères de mérite. Vous...

M. Blaine Calkins: D'accord. Étant donné cela, le niveau des critères de mérite est-il le même pour tous, peu importe la couleur de leur peau? Dans les années 1990, j'ai posé ma candidature pour un poste à la Gendarmerie royale du Canada et, selon les normes d'embauche, je ne devais pas remplir les mêmes critères de mérite que d'autres. Je me demande donc si une méthode fondée sur le mérite...

D'ailleurs, je suis d'accord avec vous. On devrait privilégier une méthode fondée sur le mérite pour autant que les critères soient les mêmes pour tous, sauf peut-être les personnes handicapées si l'emploi comporte des exigences physiques. Vous pourriez m'apporter un certain réconfort si vous me disiez que la méthode fondée sur le mérite utilise des critères équitables pour tous.

Mme Maria Barrados: C'est le cas. Le processus de sélection comporte un énoncé des critères de mérite, qui doivent être respectés. Le problème est le suivant: que doit-on faire si tout le monde satisfait aux critères? Qui choisit-on dans ce cas? Je crois qu'il est important de dire d'emblée aux Canadiens quelles sont leurs chances d'obtenir un emploi.

Voyons voir... Le poste dont vous parlez était un AS-1, un poste de soutien administratif prévoyant une rémunération de plus de 50 000 dollars et ne nécessitant aucune formation postsecondaire. Nous n'avons aucun problème à trouver des gens pour pourvoir à ces postes. Je pense qu'il est plus juste de dire d'emblée aux candidats que nous essayons d'embaucher des membres de minorités visibles et des Autochtones.

Les candidats doivent remplir les critères de mérite. S'il y en a déjà un bassin, pourquoi leur demander de postuler pour finalement ne pas les sélectionner? Il y a deux façons de procéder. Nous disons aux candidats qu'ils doivent respecter les critères de mérite, qui comportent deux parties: les critères obligatoires et les atouts, c'est-à-dire ce que nous aimerions que le candidat possède. Si, par exemple, on désire embaucher un membre d'un groupe en particulier, on peut l'indiquer soit dans les critères obligatoires, soit dans les atouts. Si on l'indique à titre « d'atout », on se retrouvera avec une foule de candidatures, mais ces gens n'obtiendront quand même pas le poste étant donné qu'on se basera sur les atouts. C'est pourquoi je pense qu'il est important de dire d'emblée ce qu'on recherche à tous les Canadiens.

Ceci étant dit, il y a encore beaucoup d'emplois et beaucoup d'embauche, mais nous recevons un nombre encore plus important de candidatures. Des centaines et des centaines de personnes postulent pour les emplois.

• (1035)

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Je vous prie de m'excuser, mais le temps de réponse à la question est écoulé.

Je vais accorder un peu plus de temps à Mme Coady aussi. Vous pouvez partager votre temps si vous le désirez.

Mme Siobhan Coady: D'accord. Si j'ai plus de temps, je vais poser une troisième question.

Vous avez dit que ce sont des agences de placement temporaire qui s'occupent de l'embauche des employés temporaires. Pourriez-vous nous remettre la liste des agences de placement temporaire et le montant que représentent les contrats attribués?

Mme Maria Barrados: Si j'ai l'information, je vous la fournirai avec plaisir. Sinon, je demanderai au ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux d'envoyer la réponse au comité.

Mme Siobhan Coady: Ce serait formidable. Je vous remercie beaucoup.

Comment les agences de placement temporaire sont-elles choisies?

Mme Maria Barrados: C'est Travaux publics et Services gouvernementaux qui se charge du processus de sélection. C'est ce ministère qui est...

Mme Siobhan Coady: Au moyen d'appels d'offres?

Mme Maria Barrados: Oui.

Mme Siobhan Coady: D'accord. On procède donc par appel d'offres.

Mme Maria Barrados: Oui.

Mme Siobhan Coady: Merci.

J'aimerais revenir sur la Stratégie de surveillance de l'impartialité politique, étant donné que je n'ai pas pu terminer tout à l'heure. Je crois que la commissaire à la protection de la vie privée a dit que la Commission de la fonction publique allait réduire la portée de la Stratégie de surveillance de l'impartialité politique; son bureau devrait recevoir, avant la fin de 2010, une nouvelle évaluation des facteurs relatifs à la vie privée en fonction des modifications apportées à la stratégie. La commissaire à la protection de la vie privée a indiqué qu'elle évaluera quand même la nécessité, la proportionnalité et l'efficacité du projet révisé.

Pourriez-vous dire au comité où en sont rendues les modifications de la stratégie? Est-ce que ce sera terminé avant la fin de 2010? Les

préoccupations de la commissaire seront-elles prises en considération?

Mme Maria Barrados: La Commissaire à la protection de la vie privée évalue toujours la nécessité, la proportionnalité et l'efficacité. Ces critères s'appliquent partout où il pourrait y avoir un problème en matière de vie privée.

À mon avis, malgré les mots utilisés, les risques sont très faibles tout simplement parce que la portée de nos actions est très limitée. Nous surveillons l'information publique, puis nous vérifions ce qui correspond aux fonctionnaires et à leur lieu de travail, qui figurent dans l'annuaire téléphonique de la fonction publique.

Nous faisons donc le rapprochement. C'est ici que la commissaire à la protection de la vie privée pose toujours des questions, mais elles portent sur l'information qui est publique. Ce sera terminé cette année. Nous communiquons constamment avec la commissaire afin que son bureau soit au courant de ce que nous faisons.

Mme Siobhan Coady: Merci.

J'ai une dernière question avant de laisser la parole à Mme Bourgeois. Entre 2001 et 2010, la fonction publique fédérale a connu une croissance de 27 ou 28 p. 100, je crois. Toutefois, le nombre de gestionnaires a augmenté de 56 ou 57 p. 100. Dans votre rapport, j'ai même remarqué que vous parlez, par exemple, d'une augmentation du nombre de cadres supérieurs de l'ordre de 4,7 p. 100.

Pourriez-vous nous en dire plus? Y a-t-il trop d'embauches de cadres supérieurs? La tendance est-elle généralisée à l'échelle du pays, ou bien est-elle concentrée ici, dans la région de la capitale nationale?

Mme Maria Barrados: Je crois que la tendance caractérise l'ensemble de la fonction publique. Toutefois, il y a plus de cadres supérieurs dans la région de la capitale nationale que dans le reste du pays. Les postes supérieurs y sont plus nombreux. Ce n'est donc pas surprenant puisque l'administration centrale des ministères se trouve dans la région de la capitale nationale, là où sont les ministres.

Plusieurs raisons pourraient expliquer ce phénomène, mais je ne suis pas vraiment au courant de tout. Sans aucun doute, le travail est de plus en plus complexe. Le gouvernement est en train de changer; on y effectue de moins en moins de travail administratif et routinier. Ces tâches sont de plus en plus automatisées ou confiées à des sous-traitants. Nous sommes à la recherche de personnes qui ont reçu une éducation supérieure et qui pensent de façon stratégique. Puisque ces personnes gagnent un salaire plus élevé, il n'est donc pas surprenant qu'elles se rallient au groupe de la direction.

De plus, c'est au sein du groupe de la direction que les départs à la retraite sont plus nombreux. Dans la fonction publique, ces départs avoisinent 4 p. 100, alors qu'ils sont de 9 p. 100 chez les cadres supérieurs. La grande croissance observée dans ce groupe se situe au niveau d'entrée, soit le niveau EX-1. Il faut assurer la relève et le perfectionnement. Le prix à payer pour le gel au cours des années 1990 a été terrible. Il faut donc veiller à ce que des gens grimpent l'échelle pour combler les lacunes dans le groupe de la direction.

Ce sont deux explications assez plausibles. Il pourrait aussi y avoir une forte inflation. Mais je ne peux pas vraiment dire ce qui se passe exactement.

• (1040)

Mme Siobhan Coady: J'aimerais maintenant laisser la parole à Mme Bourgeois.

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Tout à fait.

Vous avez deux minutes.

[Français]

Mme Diane Bourgeois: Merci, monsieur le président.

Madame Barrados, je veux revenir sur la volonté de changement dont vous avez parlé plus tôt. Vous avez dit que votre groupe de gestionnaires, avec qui vous étiez en rapport, avait manifesté une volonté de changement dans l'amélioration de l'embauche ou de la dotation. Vous avez dit qu'on devait les encourager.

Premièrement, je veux savoir qui doit les encourager et comment on va le faire, de quelle manière on va le faire.

Deuxièmement, le comité vous a toujours appuyée dans votre travail. Nous sommes prêts à vous soutenir, à vous apporter de l'aide, en cas de besoin. Nous aimerions, si c'était possible, que vous informiez ce comité — disons tous les trois mois — du travail ou des progrès que vous réalisez avec ce groupe de gestionnaires que vous allez rencontrer et avec lesquels vous allez parler du changement, des modifications que vous voulez apporter à tout ce processus de dotation pour le rendre plus transparent et plus conforme aux exigences financières du gouvernement.

Mme Maria Barrados: Merci beaucoup.

Nous avons commencé des discussions sur le rapport même, puis j'ai eu une réunion avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, le sous-ministre des Travaux publics et aussi le greffier. Nous avons commencé ces discussions et je vais continuer en ce sens.

J'ai une réunion avec les sous-ministres la semaine prochaine pour discuter du rapport annuel, et nous aurons beaucoup de discussions sur cette question, évidemment, de même qu'avec les autres comités des sous-ministres. Je serai très heureuse de vous répondre dans trois mois, de parler du type de réunions que nous avons tenues et du progrès que nous avons fait.

Mme Diane Bourgeois: Merci infiniment.

C'est tout, monsieur le président.

[Traduction]

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Merci.

Une fois de plus, nous vous remercions de votre comparution devant le comité. Nous vous sommes toujours reconnaissants de votre témoignage lorsque vous venez nous parler. Vous nous apprenez toujours des choses et abordez des sujets qui, nous le savons, alimenteront de longues discussions au cours des séances à

venir. Nous vous remercions beaucoup. Nous vous invitons maintenant à partir, ou plutôt, nous vous libérons. Merci d'être venus.

Chers membres du comité, nous avons préparé un emploi du temps très préliminaire. Avant que le président parte, lui et moi avons discuté des possibilités pour la semaine suivant le congé.

Je pense qu'il est important que vous sachiez que nous ne pourrions pas discuter du projet de loi C-429 le 19 octobre, étant donné que M. Asselin ne pourra pas être présent avant le 21 octobre. Cette journée marquera le début des audiences sur le projet de loi C-429. La première heure sera consacrée au député ayant déposé le projet de loi, de même qu'à ceux qui l'ont aidé à le mettre sur pied, si le député désire que des gens d'affaires ou d'autres personnes se joignent à la discussion.

Ensuite, nous proposons que chaque parti soumette les noms de deux témoins différents qui pourraient assister à la deuxième heure. Nous commencerons alors la discussion. À la fin de cette séance, les membres du comité verront s'ils veulent poursuivre les audiences ou si c'est suffisant. Il me semble que c'est une bonne façon d'entamer le processus.

Quant à la séance du 19 octobre, nous avons deux options, pour l'instant. D'une part, nous pouvons convoquer les représentants des Services correctionnels. Le directeur parlementaire du budget nous en a parlé, mais ce sont les derniers témoins qu'il faudrait entendre dans le cadre d'une de nos études. D'autre part, nous pourrions tenir une séance d'information en profondeur sur les sommets du G8 et du G20. Il semble que les membres soient enthousiastes à cette idée. Si les représentants des Services correctionnels ne peuvent pas se présenter, il est possible que nous demandions au Bureau du Conseil privé ou à un autre organisme de nous faire un exposé de haut niveau sur le G8 et le G20, si c'est ce que nous voulons.

Je vous rappelle que, d'ici demain, les partis doivent nous remettre les noms des témoins qu'ils proposent pour l'étude du projet de loi C-429. Nous allons demander au greffier de confirmer à M. Asselin que cette séance aura lieu le 21 octobre, pour qu'il puisse, j'imagine, travailler avec ses collègues du Bloc québécois et convoquer des témoins qui appuient son projet de loi pour la première heure.

Une voix: C'est beau.

Le vice-président (M. Chris Warkentin): Très bien. Merci.

La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5*

*If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5*

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>