



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent des langues officielles

LANG • NUMÉRO 008 • 1^{re} SESSION • 38^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 30 novembre 2004

Président

M. Pablo Rodriguez

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

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

Comité permanent des langues officielles

Le mardi 30 novembre 2004

•(0905)

[Français]

Le président (M. Pablo Rodriguez (Honoré-Mercier, Lib.)):
Bonjour à tous et bienvenue à cette réunion. Il est 9 h 5; nous allons donc commencer immédiatement.

Il y a deux points à l'ordre du jour. Tout d'abord, des représentants de la Commission de la fonction publique du Canada sont parmi nous aujourd'hui. Bonjour, madame Barrados. Vous pourrez nous présenter vos collègues lors de votre présentation.

Pour ce qui est du deuxième point à l'ordre du jour, il s'agit des travaux du comité. Nous avons prévu poursuivre notre réflexion sur les travaux futurs, en nous concentrant surtout sur ceux de 2005.

[Traduction]

Bienvenue à tous.

Pour la première heure et demie, nous recevons des représentants de la Commission de la fonction publique du Canada.

[Français]

Nous commencerons par votre présentation, puis nous passerons à la période de questions. Sans plus tarder, je vous cède la parole, madame Barrados.

[Traduction]

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

Monsieur le président., je vous remercie de l'occasion qui m'est offerte de traiter devant votre comité du rôle de la Commission de la fonction publique en matière de langues officielles. Je suis heureuse de comparaître pour la première fois devant le comité.

M'accompagnent aujourd'hui, de la Commission de la fonction publique : M. Jacques Pelletier, vice-président de la Direction générale des services de recrutement et d'évaluation, et Mme Carolyn Waddell, directrice, Politiques de renouvellement et législation.

Je souhaiterais aujourd'hui discuter, en particulier, de nos responsabilités, c'est-à-dire l'évaluation des connaissances linguistiques et le décret d'exclusion sur les langues officielles dans la fonction publique.

[Français]

La Commission de la fonction publique est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Elle est chargée de surveiller l'application des principes de mérite dans la dotation des postes et l'attribution des promotions au sein de la fonction publique fédérale.

Les Canadiens et les Canadiennes de même que le Parlement comptent sur la CFP pour maintenir une fonction publique représentative, compétente et impartiale qui est en mesure de servir les citoyens et les citoyennes dans les deux langues officielles. En 2002-2003, 38 p.100 des postes exigeaient l'usage des deux langues

officielles, tandis que 62 p. 100 n'exigeaient que l'usage du français ou de l'anglais.

Selon notre rapport annuel 2003-2004, les nominations ont été faites dans les mêmes proportions, soit 40 p. 100 à des postes bilingues et 60 p. 100 à des postes unilingues. Des nominations bilingues, 80 p. 100 étaient dotées de façon impérative, ce qui implique que la candidate ou le candidat nommé maîtrisait les deux langues au moment de sa nomination, alors que 20 p. 100 étaient dotées de façon non impérative, ce qui implique que la candidate ou le candidat nommé disposait de deux ans pour acquérir les compétences linguistiques.

La Commission de la fonction publique a le pouvoir exclusif de nommer des personnes qualifiées aux postes de la fonction publique. Pour être jugé qualifié, il faut posséder un certain niveau de compétence dans l'une ou l'autre des langues officielles ou dans les deux. L'employeur, c'est-à-dire le Conseil du Trésor, par l'entremise de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique, établit les principes directeurs visant à déterminer l'exigence linguistique des postes et à préciser si ces derniers doivent être dotés de façon impérative ou non impérative.

Par exemple, c'est en vertu de la politique du Conseil du Trésor que les postes ou les fonctions de sous-ministre adjoint ainsi que ceux des cadres de niveau équivalent sont désignés bilingues, soit le profil CBC ou mieux dans les régions désignées bilingues, et aux fins de la langue de travail partout au Canada. Ces postes doivent également être dotés de façon impérative dans les cas où la personne travaille déjà au sein de la fonction publique. Autrement dit, la candidate ou le candidat nommé a le niveau CBC ou mieux au moment de sa nomination. C'est également la politique du Conseil du Trésor qui fixe la norme de dotation impérative des postes de cadre de direction au niveau CBC dans les régions bilingues.

La formation linguistique relève maintenant de l'École de la fonction publique du Canada. La Commission de la fonction publique établit les normes qui définissent le niveau de compétence de chacun des trois niveaux, soit A, B et C, pour chacune des aptitudes linguistiques suivantes: la compréhension de l'écrit, l'expression écrite et l'interaction orale.

Par suite de la mise en oeuvre de la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique en décembre 2005, ces normes relèveront de l'agence. Les organisations, soit les ministères et organismes, déterminent l'exigence linguistique des postes au sein de leur organisation. Si un poste est désigné bilingue, le ou la gestionnaire établit le niveau de compétence linguistique requis en utilisant les cotes A, B et C définies par la CFP.

La Commission de la fonction publique est chargée d'évaluer la compétence en langue seconde des gens, et c'est ici qu'entre en jeu l'évaluation des connaissances linguistiques.

●(0910)

[Traduction]

La plupart des évaluations (environ 60 p. 100) sont administrées à des fins de dotation. Lorsqu'une personne postule à un poste bilingue, elle ne peut subir l'évaluation qu'une seule fois. L'évaluation de la langue seconde est également administrée à d'autres fins dans le reste des cas (40 p. 100). Elle peut alors être administrée plus d'une fois. L'an dernier, on a administré 20 000 examens de compréhension de l'écrit, 22 000 d'expression écrite et 20 000 d'interaction orale.

Au cours des trois dernières années, le taux de réussite au test d'interaction orale en français a chuté. La chute a été plus marquée au niveau C, dont le taux de succès est passé de 51 p. 100 en 2001-2002 à 33 p. 100 en 2003-2004. Ce déclin coïncide avec la décision du Conseil du Trésor d'accroître le nombre de postes de cadre de direction exigeant le niveau CBC et d'établir la date butoir du 31 mars 2003 comme date à laquelle les titulaires d'un tel poste doivent avoir obtenu ce niveau.

Nous avons aussi reçu des plaintes, en particulier de la part de cadres en stage de formation linguistique; ils sentaient que le test d'interaction orale en français était devenu plus difficile, qu'il était très stressant, que le délai d'attente pour subir le test était trop long et que les responsables de l'enseignement et ceux de l'administration des tests se contredisaient relativement aux critères d'évaluation. Nous résolvons ces préoccupations.

Puisque le test d'interaction orale en soi était demeuré le même, nous avons examiné si la façon de l'administrer avait changé. Nous avons demandé aux responsables des évaluations de réévaluer les enregistrements audio des tests subis cinq à dix ans plus tôt sans qu'ils ne connaissent les cotes attribuées à l'origine. Or, les résultats d'évaluation d'aujourd'hui ont été essentiellement les mêmes que ceux de cinq à dix ans plus tôt, faisant la preuve que l'évaluation au test n'a pas changé.

Étant donné que ni le test ni son évaluation n'ont changé, nous avons pris diverses mesures afin de rendre le test d'interaction orale moins stressant pour ceux et celles qui doivent s'y soumettre. Nous aidons les candidats et les candidates à se familiariser avec le déroulement du test en leur offrant une séance d'instructions préalable dans leur première langue officielle, une brochure d'information et un DVD. Nous expérimentons différents milieux pour l'administration du test, comme le milieu de travail de la personne évaluée. Nous avons embauché plus d'évaluateurs et d'évaluatrices afin de réduire les délais d'attente. Nous avons aussi veillé à ce que les responsables de l'enseignement et de l'administration des tests perçoivent et comprennent de la même façon les aspects évalués par le test. Et nous adaptons nos moyens afin d'aider les gens qui ont des difficultés d'apprentissage linguistique ou ceux et celles qui, après maints échecs à l'évaluation, sont très nerveux à l'idée de la subir de nouveau.

Nous collaborons également avec l'École de la fonction publique du Canada et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique à un examen exhaustif du modèle de prestation de services de formation et d'évaluation linguistique. Un groupe de travail coprésidé par la vice-présidente principale de l'école, Denise Boudria, et Jacques Pelletier, et comprenant quelque 27 cadres supérieurs, a été établi en mai dernier afin d'étudier des façons d'améliorer la formation et l'évaluation linguistique dans la fonction publique. Le groupe compte présenter ses constatations et recommandations en mars 2005.

●(0915)

[Français]

J'aimerais maintenant aborder le second aspect du mandat de la Commission de la fonction publique en matière des langues officielles.

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique définit la compétence linguistique comme une qualification au même titre que l'expérience, la formation et les autres types de qualités. Lorsqu'une administratrice générale ou un administrateur général juge qu'un poste bilingue n'exige pas immédiatement un titulaire ayant la connaissance des deux langues officielles, il est possible de recourir au Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la fonction publique pour permettre à une personne unilingue d'être nommée au poste à certaines conditions.

L'une des dispositions actuelles du décret permet d'exempter pendant deux ans les personnes qui remplissent les conditions suivantes: elles acceptent de suivre de la formation linguistique; elles démontrent qu'elles ont le potentiel voulu pour atteindre le niveau de compétence linguistique requis, ce qui est actuellement évalué à l'aide de tests diagnostiques; et elles conviennent que, si elles n'atteignent pas ce niveau à la fin de leur période d'exemption, elles seront nommées ou mutées à un autre poste pour lequel elles satisfont à toutes les exigences, y compris les connaissances linguistiques.

Le décret prévoit aussi d'autres formes d'exemptions, utilisées dans les situations de reclassification par exemple. La Commission de la fonction publique approuve l'application des exemptions pour les postes de cadre de direction, et elle a délégué aux administratrices générales et aux administrateurs généraux le pouvoir d'approuver des exemptions pour des postes autres que ceux de cadre de direction.

Comme la commissaire aux langues officielles l'a souligné dans un récent rapport d'enquête, le recours aux exemptions n'a pas été suffisamment contrôlé, surtout en ce qui concerne l'observation des modalités du décret d'exclusion.

[Traduction]

Nous terminerons sous peu une évaluation du recours au décret d'exclusion par les administratrices générales et les administrateurs généraux. Les premiers résultats indiquent que l'on n'a pas prêté suffisamment attention à l'observation des modalités du décret. Nous écrirons aux administratrices générales et aux administrateurs généraux, et nous incluons les résultats de notre évaluation dans notre prochain rapport annuel.

Nous procédons actuellement à la révision du décret d'exclusion. Depuis juin de l'année dernière, nous avons mené des consultations avec des intervenants tels que l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique, le Commissariat aux langues officielles et les syndicats. La CFP a convenu en principe de certaines modifications, mais nous sommes encore ouverts aux suggestions. Nous maintenons la principale caractéristique de l'exclusion, soit la période de deux ans allouée pour l'obtention du niveau de compétence linguistique souhaité. Or, les modifications proposées ramènent entre autres le nombre d'exclusions de 12 à six; mettent fin à la permutation entre postes bilingues pour éviter les exigences linguistiques; éliminent l'utilisation du test diagnostique aux fins des nominations; prévoient une exemption pour les personnes près de la retraite; officialisent les responsabilités des administratrices générales et des administrateurs généraux, les appelant ainsi à offrir à la personne la formation linguistique nécessaire pour lui permettre d'atteindre le niveau de compétence linguistique requis durant la période d'exemption et, en cas d'échec, à nommer ou à muter la personne à un autre poste dont elle satisfait à toutes les exigences, y compris les exigences linguistiques.

Je crois que ces modifications proposées simplifieront la compréhension du décret et permettront de réduire le nombre de cas dans lesquels on y recourt. La CFP s'engage à s'assurer qu'il favorise un juste équilibre entre le fait que la compétence linguistique soit une qualité essentielle en vertu de l'application du principe du mérite et l'accès des Canadiens et des Canadiennes unilingues à des postes bilingues.

Monsieur le président, je souhaiterais entendre le point de vue des membres du comité sur les moyens que nous pouvons prendre pour améliorer l'évaluation de la langue seconde et assurer la pérennité de la dotation non impérative par le truchement du décret d'exclusion.

Je vous remercie.

Le président: Merci beaucoup.

Nous commençons par un premier tour de sept minutes. Monsieur Poilievre.

[Français]

M. Pierre Poilievre (Nepean—Carleton, PCC): Merci, monsieur le président. Je voudrais d'abord remercier nos témoins, principalement Mme Barrados. Elle travaille très fort dans son poste, et on devrait être très fiers de son travail.

Je voudrais commencer par une question plus pratique. En effet, à mon avis, c'est une question pratique. On ne devrait pas avoir un débat de valeurs aujourd'hui, parce que tout le monde est d'accord sur la valeur du bilinguisme. On appuie le bilinguisme et on pense que les services devraient être fournis dans les deux langues officielles. La question qu'on devrait poser aujourd'hui est: comment peut-on le faire sans bloquer des occasions pour les fonctionnaires qui ne sont pas totalement bilingues?

● (0920)

[Traduction]

Aussi, ma question est la suivante : vous avez beaucoup parlé de modifier la façon dont sont administrés les tests de langue. Pensez-vous que ces tests pourraient être trop rigoureux ou que le nombre de postes pour lesquels on demande de passer ce test est trop important?

Mme Maria Barrados: Merci de vos questions.

[Français]

Merci beaucoup pour vos commentaires du début.

[Traduction]

Pour ce qui est du nombre de postes désignés bilingues, cela ne relève pas de la Commission de la fonction publique. C'est la responsabilité de l'employeur. Il a indiqué la façon dont cela se faisait et il appartient aux gestionnaires de désigner les postes. Ils savent que c'est une obligation à deux volets. D'une part, d'offrir le service dans la langue que choisit le citoyen, donc d'offrir les services dans les deux langues. D'autre part, de garantir que les gestionnaires sont en mesure de superviser leurs subordonnés dans la langue de leur choix. C'est aux gestionnaires de décider des exigences linguistiques des postes. C'est eux qui décident s'il doit s'agir d'un poste bilingue ou non et doivent ensuite décider, pour la dotation de ces postes, si l'exigence doit être satisfaite immédiatement ou ultérieurement.

Donc, quant à savoir s'il y a trop de postes semblables, ce n'est pas moi qui peux répondre, parce que c'est l'employeur qui a décidé des postes qui devaient être bilingues.

Pour ce qui est, par contre, de la difficulté des tests, nous avons en effet constaté une chute dans le taux de réussite au test. Ceci a correspondu à un changement de politique. Je crois qu'il y a un lien entre le nombre de personnes qui subissent le test et les exigences des postes. Je ne pense pas que le test ait changé. Je crois que c'est le même et je crois que la façon dont il est évalué n'a pas changé non plus, mais la population qui subit le test a changé.

M. Pierre Poilievre: D'accord. Mais, dans l'ensemble, vous reconnaissez qu'il y a une chute dans le taux de succès qui est passé à 33 p. 100 parmi les anglophones qui subissent le test d'interaction orale en français. Personnellement, je ne vois pas en quoi un taux de succès de 33 p. 100 peut indiquer que notre politique est la bonne; il doit y avoir quelque chose qui ne va pas dans le système si seulement 33 p. 100 réussissent cet examen particulier.

Ne conviendriez-vous pas qu'il y a là un problème systémique?

Mme Maria Barrados: Il y a certainement un problème. Nous le prenons très au sérieux et c'est la raison pour laquelle nous avons constitué ces groupes de travail.

Toutefois, habituellement, le taux de réussite est d'environ 50 p. 100. N'oubliez pas, non plus, que l'on peut subir ce test plusieurs fois si bien que cela ne veut pas dire que les gens ne réussissent pas. Ce qui s'est passé, c'est que les gens se sont inquiétés de leur capacité de réussir ce test et ont décidé de le subir plusieurs fois. En fin de compte, ces gens-là finissent par le réussir, si bien qu'on ne peut pas parler de véritable échec car, s'ils suivent des cours, ils subiront le test maintes fois.

Je m'inquiète toutefois de cette chute. Nous l'avons constatée exactement au même moment qu'il y a eu une augmentation énorme dans le nombre de personnes qui subissaient le test depuis l'adoption de la nouvelle politique.

M. Pierre Poilievre: D'accord.

Au nom de mes électeurs, je dois vous dire que l'embauche et les promotions à la fonction publique devraient être fondées exclusivement sur le principe du mérite et pas seulement sur des tests arbitraires. Le défi pour tous est de trouver un moyen d'assurer les services en anglais et en français aux citoyens tout en évitant que cette politique représente un obstacle inutile aux ambitions professionnelles des fonctionnaires. Comment pensez-vous que ce comité puisse faire en sorte que nous atteignons ces deux objectifs.

Mme Maria Barrados: Merci de cette question.

Le mérite consiste à satisfaire aux qualifications demandées et une de ces qualifications, de par la loi, est la connaissance des langues. C'est donc la loi qui exige ces compétences linguistiques.

Nous avons le système de dotation non impérative qui permet à des personnes non bilingues de prendre des postes bilingues et de suivre la formation que nous offrons. Nous examinons aussi la façon d'améliorer cette formation et de réduire le stress que représente ce test. Je dirais qu'il nous faut travailler à tout cela.

Nous sommes à l'écoute de tous les avis possibles à ce sujet mais je ne pense pas que nous puissions dire que les exigences linguistiques ne devraient pas faire partie des conditions d'emploi.

• (0925)

M. Pierre Poilievre: D'accord.

Ce que je veux dire, c'est que nous devons nous y prendre de la façon la plus pratique possible et respecter le fait que les gens qui subissent ces tests ont des antécédents très variés. Je reçois en particulier beaucoup de plaintes d'immigrants récents qui ont déjà eu beaucoup de difficulté à apprendre l'anglais dans l'espoir de pouvoir profiter des débouchés qu'offre la société canadienne pour apprendre ensuite que ces tests vont les retarder encore. Je dirais qu'il est important de parvenir à un équilibre raisonnable.

Je n'en dirai pas plus.

Le président: Merci, monsieur Poilievre.

[Français]

On poursuit avec M. André, pour sept minutes.

M. Guy André (Berthier—Maskinongé, BQ): Bonjour, madame Barrados. Merci d'être venue aujourd'hui nous parler de la Commission de la fonction publique et des langues officielles.

J'aurais deux questions à vous poser. Dans un premier temps, j'aimerais savoir le pourcentage de francophones et d'anglophones qui ont bénéficié du décret d'exclusion.

Mme Maria Barrados: Je vais demander à Mme Waddell de compléter ma réponse, mais j'ai l'impression que cette exemption est utilisée exclusivement par les anglophones. Il y a peut-être quelques francophones, mais pas beaucoup.

Est-ce vrai?

Mme Carolyn Waddell (directrice, Développement de politiques, Commission de la fonction publique du Canada): Je dirais que c'est une majorité d'anglophones qui bénéficient de ce décret. Néanmoins, de temps en temps, il y a aussi des francophones.

Mme Maria Barrados: Qui sont unilingues.

Mme Carolyn Waddell: Oui.

M. Guy André: Je regardais une étude effectuée récemment par la Commission de la fonction publique pour son rapport annuel de 2003-2004 et qui analysait le pourcentage de personnes bilingues par province. On constatait que le Québec présentait le pourcentage de personnes bilingues le plus élevé au Canada.

Ce n'est pas mon objectif de faire une guerre de langues, mais il y a un fort pourcentage de personnes bilingues au Québec, de même qu'en Ontario. Pourquoi utilise-t-on ce décret d'exclusion, sachant qu'on a un haut taux de bilinguisme au Canada? Est-ce réellement selon les compétences?

Mme Maria Barrados: Il est clair que les connaissances linguistiques sont une des compétences importantes, une des qualifications que les gens doivent avoir. Cependant, nous voulons

en même temps avoir une fonction publique qui est représentative de tout le pays. Si on a une proportion de la population qui est bilingue, on doit donner aux autres personnes dans la population, qui sont unilingues francophones ou anglophones, l'occasion d'entrer dans la fonction publique. C'est la raison pour laquelle nous avons cet ordre d'exclusion. C'est pour donner la possibilité aux gens qui n'ont pas les connaissances linguistiques requises d'obtenir de la formation, d'entrer à la fonction publique et, en fin de compte, d'avoir les compétences requises.

M. Guy André: La répartition des emplois dans la fonction publique du Canada est-elle représentative de cette répartition par province?

• (0930)

Mme Maria Barrados: M. Pelletier a peut-être la réponse. Je n'ai pas les chiffres par province, mais j'ai les chiffres par francophones et par anglophones. Nous avons une bonne représentation des francophones, mais c'est pour tout le pays, et non seulement pour le Québec.

Avez-vous les chiffres par province?

M. Jacques Pelletier (vice-président, Services de recrutement et d'évaluation, Commission de la fonction publique du Canada): Je n'ai pas les chiffres. Si vous demandez combien de fonctionnaires sont originaires de quelle province, je n'ai pas cette information avec moi.

M. Guy André: Vous venez d'indiquer que c'était un de vos critères d'avoir une représentation équitable par province pour l'ensemble du territoire. Cependant, vous n'avez pas les chiffres pour le confirmer.

M. Jacques Pelletier: Dans la démographie actuelle de la fonction publique, nous n'avons pas l'origine par province.

M. Guy André: L'étude de 2003-2004 de la Commission de la fonction publique indique qu'il y a un pourcentage élevé de personnes bilingues dans la province. Cela influencera-t-il l'embauche dans la fonction publique pour les prochaines années?

Mme Maria Barrados: Le but de cette étude était d'identifier les populations bilingues dans le pays et de donner cette information aux fonctionnaires. Nous avons un réseau de gens bilingues partout dans le pays. Nous voulions montrer qu'il y avait des gens qui étaient capables d'entrer dans la fonction publique et que nous avions ce réseau dans plus qu'une province du pays. C'est la raison pour laquelle nous avons fait cette étude.

M. Guy André: Pour conclure, je serais tout de même intéressé à connaître la représentation des provinces dans les emplois de la fonction publique. À mon avis, ce serait d'intérêt collectif pour toutes les provinces. Par exemple, au Québec, on a quand même un bassin de population bilingue. Est-elle représentée équitablement dans la fonction publique? Les autres provinces le sont-elles également?

Mme Maria Barrados: Monsieur le président, nous allons vérifier si nous avons ces chiffres et, le cas échéant, nous les ferons verser au dossier.

Le président: Notre greffier pourra les faire distribuer.

Mme Maria Barrados: Si la Commission de la fonction publique ne dispose pas de ces chiffres, je demanderai à des gens de l'agence s'ils les ont.

Le président: Merci beaucoup.

Monsieur Godin.

M. Yvon Godin (Acadie—Bathurst, NPD): Monsieur le président, j'aimerais souhaiter la bienvenue à notre témoin.

Si je comprends bien, la commission elle-même n'a aucunement le pouvoir de décider qui elle engage, que la personne soit bilingue ou non. C'est le test qui en décide?

Mme Maria Barrados: Le pouvoir de la commission consiste à doter les postes. L'identification de toutes les qualifications est un des éléments de la dotation et parmi ces qualifications, il y a les connaissances linguistiques requises par le poste. La seule façon de déterminer si on possède ces connaissances est de passer le test. C'est la raison d'être du test.

M. Yvon Godin: C'est à la demande du ministère, n'est-ce pas?

Mme Maria Barrados: C'est le ministère qui détermine les qualifications ou les compétences requises par le poste.

M. Yvon Godin: Par la suite, la commission n'a qu'à faire passer le test. Par exemple, si le ministère des Pêches et des Océans veut engager des gens, c'est lui qui décide si le poste est bilingue ou non. À partir de là, c'est vous qui administrez le test.

J'ai un souvenir qui m'a en quelque sorte laissé un très mauvais goût dans la bouche. Un pêcheur de ma circonscription avait un contrat de six ans sur un bateau, le *Opilio*. Peut-être vous souvenez-vous de ce cas ou en avez-vous entendu parler? Ce pêcheur a travaillé à contrat avec le gouvernement fédéral pendant six ans. Ensuite, l'emploi a été affiché. Le fait est que cette personne n'était pas bilingue. Tous les pêcheurs de la région de Halifax et de Shelbourne parlent anglais uniquement. Il faisait le même genre de travail et il n'y avait pas de problème. Il reste que ce gars de Shippagan a perdu son travail sur le bateau *Opilio* parce qu'il n'était pas bilingue.

Cette histoire m'a vraiment laissé un goût amer dans la bouche. Je suis souvent allé à la pêche, et quand j'attrapais une morue, elle ne me parlait ni l'anglais ni le français. Je n'ai jamais compris pourquoi un pêcheur devait être bilingue. Je suis retourné en mer et j'ai encore essayé de parler avec le poisson: il ne parlait toujours pas. Je ne comprends pas comment un pêcheur qui a travaillé toute sa vie en mer peut perdre son travail parce qu'il ne parle pas l'anglais. Cette histoire m'est restée coincée dans la gorge, et personne ne peut me la faire avaler.

La question que je me pose et à laquelle vous ou votre commission pourrait répondre est la suivante. À l'extérieur du Québec, combien de postes du gouvernement du Canada sont unilingues anglais et combien sont unilingues français? Par unilingues français, j'entends des personnes qui ne parlent aucunement l'anglais.

• (0935)

Mme Maria Barrados: Je ne sais pas si nous avons le chiffre concernant les employés unilingues français. Ce n'est pas un chiffre très élevé.

[Traduction]

Mme Carolyn Waddell: C'est environ 7 p. 100 des postes unilingues.

[Français]

Approximativement 7 p. 100 des postes unilingues sont unilingues français.

M. Yvon Godin: Ce sont les exigences d'un poste qui font que celui-ci est unilingue français, mais cela n'implique pas nécessairement que les personnes qui constituent les 7 p. 100 ne parlent pas l'anglais. Dans ma région, quand je me présente chez McDonald's ou chez Tim Hortons, tous les employés parlent l'anglais, mais certains ne parlent pas le français. Je pense qu'à l'intérieur des 7 p. 100, le même phénomène s'applique.

Vous ne saurez pas combien d'entre eux ne parlent pas du tout l'anglais. C'est comme Air Canada, qui garantit que tous ses employés parlent anglais. Or, certains anglophones ne parlent pas français. Est-ce la même situation au Canada, à l'extérieur du Québec? On se plaint du fait qu'un groupe n'est pas bien traité. Compte tenu qu'on parle d'un pays bilingue, je trouve que les choses ne sont pas bien équilibrées.

Mme Maria Barrados: Les 7 p. 100 portent seulement sur les postes et les exigences de ces derniers. Donc, 7 p. 100 des postes unilingues exigent un niveau de français essentiel, mais je ne peux pas dire si les gens qui les occupent sont bilingues ou non.

M. Yvon Godin: Il y en a 7 p. 100 du côté français, mais combien y en a-t-il du côté anglais?

Mme Maria Barrados: Il s'agit des 93 p. 100 qui restent.

M. Yvon Godin: Je ne tiens pas à faire de la politique, mais mes amis conservateurs pourraient peut-être comprendre la situation.

J'ai une autre question. Ce matin même, un employé de la fonction publique me disait, concernant son test, qu'il avait été averti une semaine à l'avance. Est-ce normal? Sauf erreur, monsieur le président, on passe ce test à tous les cinq ans. Si cette personne a réellement été avertie une semaine à l'avance, je ne crois pas que ce soit une situation acceptable.

Mme Maria Barrados: Cela dépend du contexte. Peut-être que M. Pelletier pourrait répondre à cette question.

M. Jacques Pelletier: J'entends parler de ce problème aujourd'hui, mais je peux vous dire qu'il y a un an ou quelques mois, on avait le problème inverse: les gens voulaient passer le test, mais on ne pouvait pas leur fixer de rendez-vous avant de nombreuses semaines.

Selon nos normes actuelles, quand une personne nous demande de passer le test, nous lui garantissons que le délai sera au maximum de deux semaines.

M. Yvon Godin: Pourquoi une personne voudrait-elle passer ce test?

M. Jacques Pelletier: Pour plusieurs raisons. D'abord, il peut s'agir d'une personne qui veut poser sa candidature à un poste pour lequel il y a une exigence linguistique impérative. Dans ce cas, elle doit passer le test pour savoir si elle répond aux exigences du poste. Il pourrait aussi s'agir d'une personne qui suit une formation linguistique et qui croit—de même que son professeur—qu'elle a atteint son objectif. Dans bien des cas, il s'agit de gens qui demandent à leur superviseur de passer le test. En termes de planification des ressources humaines, on encourage de plus en plus les gens à devenir bilingues avant de s'inscrire à des concours. Au moment de poser sa candidature, il peut être un peu tard pour le faire. Il peut donc s'agir de personnes qui ont demandé de passer le test pour des raisons de formation personnelle.

● (0940)

M. Yvon Godin: Monsieur le président, je constate que toutes ces personnes veulent passer le test et sont prêtes à le faire. Je parle du cas qu'on m'a présenté ce matin. Il semble qu'à tous les cinq ans, les gens passent un test. Dans le cas dont je parle, la personne n'a été avisée qu'une semaine à l'avance de la tenue du test.

M. Jacques Pelletier: Quand une personne change de poste...

M. Yvon Godin: Ce n'était pas le cas.

Mme Maria Barrados: Elle ne s'inscrivait pas à un concours?

M. Yvon Godin: Non.

Mme Maria Barrados: Je pense que nous devons obtenir un peu plus d'information sur ce cas, parce qu'il n'est pas logique de ne donner qu'une semaine d'avis.

M. Yvon Godin: C'est aussi mon sentiment.

Mme Maria Barrados: Nous essayons de minimiser le stress, donner plus d'information et changer le contexte des gens qui doivent passer le test afin d'améliorer leur situation.

Le président: J'aimerais clarifier un point. On parlait tout à l'heure du pourcentage de postes unilingues. On sait que certains postes requièrent la connaissance d'une langue seconde. On a parlé de postes strictement unilingues pour lesquels on pouvait poser sa candidature.

Si je comprends bien, sur un total de 100 p. 100, dans le cas de 93 p. 100 des postes, une personne parlant uniquement anglais peut poser sa candidature, et dans celui de 7 p. 100 des postes, une personne parlant uniquement français peut poser la sienne. C'est exact?

Mme Maria Barrados: Oui, et on parle ici de la portion de 60 p. 100 des postes qui sont classés unilingues. Les postes bilingues totalisent 40 p. 100 et les postes unilingues se chiffrent à 60 p. 100. C'est dans ce groupe de postes unilingues qu'on retrouve une faible proportion, soit 7 p. 100, de postes classés unilingues français.

Le président: D'accord.

Madame Boivin.

Mme Françoise Boivin (Gatineau, Lib.): Merci d'être présente parmi nous. Je sais que vous êtes très occupée et très sollicitée par différents comités, ne serait-ce qu'à l'égard du projet de loi sur les dénonciateurs. J'ai lu avec intérêt vos propos à ce sujet et je sais que vous vous faites un point d'honneur de démontrer l'indépendance de la commission. Je salue ce travail, et comme le disait mon collègue Poilievre, c'est une initiative assez phénoménale, qui ne va pas de soi. C'est toute une mentalité qui, à bien des égards, doit changer.

Le dossier du bilinguisme est toujours très chaud. Pour en revenir aux questions que vous a posées notre collègue conservateur, je dirai que ces dernières ressemblent à ce qu'on entend sur la place publique. À cause du très faible taux de réussite obtenu à ces tests par nos amis anglophones, on s'emploie à donner l'impression, sur la place publique, que ces tests ne sont pas justes, etc.

Dans votre rapport, on dit qu'en matière de compréhension et d'interaction orale, les tests n'ont pas changé. J'ai bien compris cela. S'il y a un problème maintenant, il faut peut-être regarder du côté des candidats. Il ne serait donc pas tant question des tests que des candidats.

Selon ce que mon collègue Poilievre vous a dit, il y aurait peut-être davantage de gens provenant des communautés ethniques, ce qui pourrait expliquer en partie le problème. Je serais curieuse de savoir quelle proportion des gens à qui on a octroyé les 44 989

nouveaux postes dans la fonction publique provient de communautés ethniques, soit des gens qui auraient dû apprendre l'anglais et qui auraient de la difficulté à apprendre le français.

Mme Maria Barrados: Un des défis de la fonction publique est d'augmenter la proportion de personnes appartenant à une minorité visible, qui n'est pas assez élevée. Elle est d'environ 10 p. 100.

Mme Françoise Boivin: Je ne peux pas croire que cela justifie la quantité de problèmes relatifs à la difficulté des tests de compréhension orale.

● (0945)

Mme Maria Barrados: Ces chiffres ne sont pas assez élevés. Ils doivent l'être davantage. Les gens qui proviennent des groupes cibles occupent sans doute davantage des postes unilingues que des postes bilingues. Les gens qui entrent dans la fonction publique et qui occupent un poste de premier échelon ont l'occasion d'apprendre la langue. Certains réussissent.

Pour nous, il est très important que notre système de formation permette à ces gens d'être formés et d'obtenir la connaissance requise. Notre objectif est d'établir un *modus vivendi* sans toutefois réduire les normes. Notre obligation à l'égard des deux langues et de la compétence dans les deux langues demeure.

Mme Françoise Boivin: Votre système de dotation est quand même assez particulier. On parle de dotation non impérative et de dotation impérative. Est-ce que ce sont les deux seules formes de dotation qui existent chez vous?

Mme Maria Barrados: La division se fait selon qu'on est bilingue ou non-bilingue. Pour ce qui est du bilinguisme, il est soit impératif, soit non impératif.

Mme Françoise Boivin: Donc, on commence par déterminer si le poste est bilingue ou non-bilingue. Pour ce qui est des postes bilingues, on détermine que le bilinguisme est impératif ou non impératif.

Mme Maria Barrados: Exactement, et ce sont les gestionnaires qui déterminent cela.

Mme Françoise Boivin: Dans votre rapport annuel 2003-2004, vous vous dites inquiète face à la diminution de l'embauche d'employés permanents. J'en ai beaucoup entendu parler sur le terrain étant donné que dans mon comté, Gatineau, le nombre d'employés de la fonction publique est très élevé.

J'ai discuté, entre autres avec des gens de l'Alliance de la fonction publique, du fait que le gouvernement recourait souvent à l'embauche de personnel temporaire. D'après vous, quelles sont les répercussions directes ou indirectes de cette pratique sur le bilinguisme au sein de la fonction publique fédérale?

Mme Maria Barrados: Je ne suis pas certaine de l'impact que cela peut avoir sur le bilinguisme, mais ça touche toutes sortes d'aspects reliés aux compétences. Les gens qui sont engagés de façon temporaire ne sont pas nécessairement les meilleurs candidats ou les personnes les plus qualifiées. C'est qu'il ne s'agit pas du même type de concours; en outre, on n'applique pas la même rigueur aux évaluations.

Pour moi, la question linguistique demeure une des qualifications requises.

Mme Françoise Boivin: Si on embauche pour un an, par exemple, un individu unilingue anglophone qui, dans le cadre du poste, a deux ans pour devenir bilingue, qu'on ne garde pas cet employé et qu'on en embauche un autre, n'est-ce pas là une façon indirecte de contourner la loi en matière de bilinguisme?

Mme Maria Barrados: C'est une façon qui est souvent employée lorsqu'on veut déterminer les exigences de façon moins rigoureuse.

Mme Carolyn Waddell: Quand on dote un poste de durée déterminée, il faut que le candidat soit bilingue: c'est impératif.

Mme Françoise Boivin: Mais si ça ne l'est pas, on bénéficie de deux ans de grâce.

Mme Carolyn Waddell: Les postes de durée déterminée sont toujours bilingues impératifs.

Mme Françoise Boivin: C'est toujours le cas?

Mme Carolyn Waddell: Dans le cas où il s'agit de postes bilingues. Or, ils ne le sont pas nécessairement.

Mme Françoise Boivin: D'accord, merci.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Boivin.

Nous allons passer au deuxième tour.

Monsieur Poilievre, vous voulez partager votre temps avec M. Carrie, n'est-ce pas? Allez-y.

[Français]

M. Pierre Poilievre: M. Godin a fait un commentaire très juste, à savoir que certains francophones devaient eux aussi subir des exigences trop élevées. Il faut donc s'assurer que les francophones unilingues ne soient pas forcés de passer des tests linguistiques lorsque ce n'est pas nécessaire dans le cadre de leur travail.

Je voudrais poser une question directe, parce que je n'ai pas compris les chiffres que Mme Barrados nous a soumis. Elle nous a dit que 7 p. 100 des fonctionnaires étaient unilingues francophones et que 93 p. 100 d'entre eux étaient unilingues anglophones. C'est exact?

• (0950)

Mme Maria Barrados: On ne parle pas de personnes mais de postes.

M. Pierre Poilievre: Mais n'y a-t-il pas de postes bilingues?

Mme Maria Barrados: Oui, mais on parle ici de tous les groupes de postes unilingues. Nous avons un ensemble de postes bilingues et un ensemble de postes unilingues.

M. Pierre Poilievre: On parle donc du groupe de postes unilingues.

Merci.

[Traduction]

M. Colin Carrie (Oshawa, PCC): Merci beaucoup d'être ici aujourd'hui.

Je voulais vous interroger sur les tests de langue. Vous avez dit tout à l'heure que : « Lorsqu'une personne postule un poste bilingue, elle ne peut subir l'évaluation qu'une seule fois. » Je me demandais simplement pourquoi?

Mme Maria Barrados: J'arriverai à votre question mais ce que j'essayais de dire c'est que parmi ceux qui ont échoué à leur test de langue, un certain nombre le passent plusieurs fois. Toutefois, quand on dote un poste, il faut prendre une décision immédiatement; ainsi, s'il s'agit d'un poste bilingue impératif, les candidats peuvent ne pas

passer ce test qu'une fois parce que vous devez savoir s'ils répondent ou non aux conditions exigées. Ce sont ces gens-là qui ne peuvent passer le test qu'une seule fois.

Si vous subissez un test de langue ou si vous voulez savoir où vous en êtes ou voir quelle serait votre situation, vous pouvez subir le test aussi souvent que vous le voulez.

M. Colin Carrie: D'accord.

Vous avez d'autre part dit que parmi les personnes qui subissaient le test d'interaction orale en français (et mon collègue en a déjà parlé), seulement 33 p. 100 l'avaient réussi en 2003-2004. Que voulez-vous dire lorsque vous avez indiqué que la population avait changé? En quoi a-t-elle effectivement changé?

Mme Maria Barrados: C'est la politique qui a changé.

M. Colin Carrie: C'est la politique qui a changé ou est-ce la population qui a subi ces tests?

Mme Maria Barrados: C'est la politique qui a changé. Vous savez, le changement de politique remontait à 1998 alors que l'on a décidé que d'ici à 2003, il fallait avoir atteint les niveaux de français requis, en particulier pour les personnes qui occupaient des postes bilingues. Le gouvernement a alors dit que c'était sérieux car les choses avaient été annoncées différemment par le passé et les conditions n'avaient pas en fait été respectées.

C'est alors que des tas de gens qui avaient évité de suivre les cours et de subir les tests de langue se trouvaient tout d'un coup obligés de le faire. En outre, la politique disait maintenant que l'exigence bilingue impératif devrait être la norme et que bilingue non impératif devait devenir l'exception. Ainsi, là encore, les exigences sont devenues plus strictes et l'on a dû s'assurer que les titulaires de ces emplois satisfaisaient aux exigences.

C'est alors que nous avons vu une forte augmentation du nombre de personnes qui ont subi le test et qui étaient plus âgées. es personnes avaient évité depuis longtemps ce test, évité de suivre les cours et se retrouvaient tout d'un coup obligées de le faire. Ce n'était donc plus le même genre de personnes qui venaient subir ces tests.

M. Colin Carrie: Je sais que l'une des raisons pour lesquelles vous êtes ici, c'est également pour nous aider à présenter des recommandations avisées parce que, comme l'a dit mon collègue, 33 p. 100, ce n'est pas un taux très brillant. Je me demandais ce que vous pensiez en fait de cette politique, parce que vous avez dit dans votre déclaration liminaire que sur les nominations bilingues, 80 p. 100 étaient impératives et 20 p. 100 non impératives. Je me demandais pourquoi il y avait une telle disproportion? Pensez-vous que la politique est bonne, que ce soit une bonne décision?

Il me semble que c'est une décision un peu arbitraire, surtout quand vous dites un peu plus loin, par exemple, que la politique du Conseil du Trésor exige que les postes au niveau de sous-ministre adjoint soient désignés bilingues. Nous avons même eu le ministre ici il y a deux semaines, M. Bélanger, qui ne savait pas trop si le sous-ministre devait également être bilingue. Il a dit que ce n'était peut-être pas le cas. Pourriez-vous nous dire ce qu'il en est?

● (0955)

Mme Maria Barrados: Nous avons une loi qui, essentiellement, stipule que la fonction publique doit être bilingue. Il y a le Conseil du Trésor, qui est l'employeur, qui dit qu'à son avis, cela signifie qu'il faut pouvoir assurer le service et gérer ou superviser le personnel dans la langue que choisit l'intéressé. Aussi, les SMA devraient-ils être bilingues et leurs postes désignés bilingues impératifs.

Maintenant, la décision de savoir si ces emplois sont bilingues impératifs ou non impératifs, c'est en fait aux gestionnaires d'examiner la situation et de se demander ce qu'il faut pour satisfaire à ces exigences? La Commission de la fonction publique a la responsabilité de la dotation en personnel des postes de SMA et de tous les postes inférieurs à ce niveau. Nous n'avons aucun rôle en ce qui concerne les sous-ministres mais je crois que, pour les sous-ministres, les exigences sont moins strictes.

M. Colin Carrie: Oui, et je trouve que c'est un peu contradictoire, parce qu'il semble que pour les plus hauts fonctionnaires ce soit impératif alors que cela ne l'est pas pour les sous-ministres eux-mêmes.

Merci beaucoup.

[Français]

Le président: Monsieur Desrochers.

M. Odina Desrochers (Lotbinière—Chutes-de-la-Chaudière, BQ): Merci, monsieur le président.

Bonjour, madame Barrados. Je vous félicite pour votre nomination. Je vous avais rencontrée alors que vous occupiez d'autres fonctions, en l'occurrence auprès de la vérificatrice générale.

En ce qui concerne l'attribution des postes, quel rôle jouent la Commission de la fonction publique et le Conseil du Trésor?

Mme Maria Barrados: C'est une situation complexe qui relève du domaine des ressources humaines. La Commission de la fonction publique a la responsabilité de gérer les systèmes de dotation, mais c'est l'employeur...

M. Odina Desrochers: Et par employeur, vous entendez le Conseil du Trésor?

Mme Maria Barrados: Il y a maintenant un nouveau joueur. Ce sont donc le Conseil du Trésor et l'agence qui déterminent la façon de décrire un poste et d'en déterminer les exigences.

M. Odina Desrochers: Le Conseil du Trésor décide-t-il également de la dotation des postes qui doivent être bilingues ou unilingues?

Mme Maria Barrados: En effet, l'employeur décide cela.

M. Odina Desrochers: À partir de quels critères? Les connaissez-vous?

Mme Maria Barrados: Ce sont les mêmes. Mes collègues ont peut-être plus d'information. Il faut pouvoir offrir les services dans les deux langues et superviser des employés.

M. Odina Desrochers: Ces critères sont-ils revus sur une base annuelle? Sont-ils statutaires? Sont-ils inclus dans une loi?

Mme Maria Barrados: Les grandes directives sont contenues dans une loi. La Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi sur l'emploi dans la fonction publique prévoient que la fonction publique doit être bilingue. Notre fonction publique doit être représentative et capable d'offrir ses services dans les deux langues. Cette directive est clairement exprimée dans les lois. Les moyens pour y parvenir et en assurer la mise en oeuvre sont inclus dans les politiques. On vient de les réviser, car il y a une nouvelle politique depuis le 1^{er} avril.

● (1000)

M. Odina Desrochers: Le Conseil du Trésor vous transmet des directives sur l'embauche de personnes unilingues ou bilingues. Les objectifs sont-ils revus annuellement? Tout cela est-il compris dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique?

Mme Maria Barrados: Je ne sais pas. Vous devriez poser cette question à l'employeur. J'étais préoccupée par d'autres sujets. Nous devons faire plus face à la situation actuelle. C'est une chose d'exiger qu'un poste soit bilingue ou unilingue et d'avoir recours à la dotation impérative ou non, mais nous devons aussi nous assurer que les gens qui occupent des postes bilingues non impératifs atteignent le niveau requis. C'est à ce chapitre que nous devons améliorer le système.

M. Odina Desrochers: Autrement dit, madame Barrados, les questions de politiques et les décisions sur l'attribution des postes relèvent du Conseil du Trésor. Vous mettez en oeuvre ces directives du Conseil du Trésor et mettez en marche le processus de dotation et d'entrevues, etc. Si je comprends bien, la Commission de la fonction publique ne décide pas de ce qui est unilingue ou bilingue.

Mme Maria Barrados: Exactement.

M. Odina Desrochers: Ai-je encore du temps à ma disposition, monsieur le président?

Le président: Vous disposez encore d'une minute.

M. Odina Desrochers: J'ai encore une minute.

Je crois que nous devons en arriver à faire comparaître des représentants du Conseil du Trésor. Nous avons beau vous poser des questions sur l'attribution des postes, mais si vous n'avez pas le pouvoir décisionnel de déterminer ce qui est bilingue et ce qui est unilingue, vous ne pourrez pas régler les problèmes auxquels nous sommes confrontés dans la fonction publique.

Mme Maria Barrados: De quels problèmes parlez-vous?

M. Odina Desrochers: Je parle des problèmes liés aux postes unilingues et bilingues, aux concours. Qui prépare les concours, les examens d'admission? Est-ce la Commission de la fonction publique?

Mme Maria Barrados: Nous préparons les tests, nous sommes responsables du système de dotation, mais, avec les changements actuels, le système fonctionne de plus en plus par délégation. Nous transférons les cas de dotation aux ministères, mais nous avons la responsabilité de surveiller et de vérifier que le système tel que décrit soit mis en application. Cela veut dire que l'employeur, le Conseil du Trésor, fait la description de tâches et la description de qualification des postes, mais nous jugeons quelle personne satisfait aux exigences d'un poste.

M. Odina Desrochers: Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Desrochers.

Monsieur Godbout, vous avez la parole.

M. Marc Godbout (Ottawa—Orléans, Lib.): À mon tour, je vous souhaite la bienvenue, madame Barrados. Considérant vos lettres de créance, je suis rassuré de vous voir accéder à la présidence de la Commission de la fonction publique.

J'aimerais poursuivre dans le même sens que mon collègue M. Desrochers parce qu'il faut savoir plus clairement qui est responsable de quoi. Si je comprends bien, selon les nouvelles lois, vous devrez vous rapporter directement au Parlement. Je crois que cela vous donnera une indépendance qui est quand même assez importante. Vous êtes en train d'analyser des postes qu'on nomme non impératifs.

Quand je vois le mot « impératif », monsieur le président, cela me fait penser au mouvement Impératif français. Ce terme me semble un peu péquiste, mais enfin, puisque c'est le terme.

Quand vous aurez complété votre analyse, vous constaterez peut-être que certains ministères—nous espérons que non—sont un peu délinquants. Peut-on s'attendre à ce que votre rapport à la Chambre des communes contienne des découvertes que vos recherches vous auraient permis de faire?

Mme Maria Barrados: Oui, j'ai l'intention d'en faire part. Nous avons les résultats préliminaires et il est évident que tous les objectifs n'ont pas été atteints. Nous sommes en train de réviser les réponses et de faire des analyses. J'ai l'intention d'écrire au sous-ministre et d'inclure toutes les réponses dans le rapport annuel de l'année en cours.

M. Marc Godbout: Nous aurons donc l'occasion de vous en reparler une fois que l'enquête sera complétée.

• (1005)

Mme Maria Barrados: Certainement.

M. Marc Godbout: Dans un autre ordre d'idée, il y a beaucoup de rumeurs selon lesquelles des personnes ont perdu leur poste parce qu'on a constaté qu'elles n'étaient toujours pas bilingues après le nombre d'années prévu. On sait que ceci touche surtout des gens occupant des postes de niveau très élevé. Ce sujet est assez populaire auprès de certaines stations de radio d'Ottawa, dont CFRA. On en fait tout un plat. Je ne pense pas que quelqu'un qui n'atteint pas le niveau de bilinguisme requis perde son poste: on le déplace. Il s'agit d'une première clarification, pour ceux qui recherchent le sensationnalisme.

Combien de personnes a-t-on déplacées au cours de la dernière année parce qu'elles n'avaient pas atteint le niveau de bilinguisme requis pour le poste?

Mme Maria Barrados: L'agence est en train d'analyser cette question. Les règles prévoient que si après la période d'exemption de deux ans vous n'avez pas atteint le niveau requis, vous devez être muté à un autre poste. Ce sont les règles.

La Commission de la fonction publique accorde des prolongations, et nous avons tendance à en donner à tous ceux qui font un effort et sont en formation, ou à ceux qui vivent une situation personnelle difficile. Mais donner un nombre exact...

M. Marc Godbout: Parlons uniquement de ceux qui ont été déplacés. S'agit-il de milliers de personnes ou de quelques personnes?

Mme Maria Barrados: Non, il ne s'agit que de quelques personnes. Cependant, il est difficile de donner un nombre exact. Nous essayons de l'obtenir. Si je me fie à mon expérience personnelle au sein de la commission, au cours de la dernière année, nous avons dû dire à quelques personnes du niveau EX qu'elles n'avaient pas réussi et que, par conséquent, nous devions leur trouver un autre poste.

Le président: Monsieur Batters va laisser M. Poilievre poser la première question.

[Traduction]

M. Pierre Poilievre: Je sais, madame, que ce n'est pas vous qui décidez des postes qui sont bilingues impératifs et de ceux qui ne le sont pas. Il me semble toutefois qu'il y a ait véritablement là un système de deux poids deux mesures en ce sens qu'il y a une liste d'exigences linguistiques que l'on impose assez généralement aux fonctionnaires et qui ne s'appliquent pas aux ministres, et, comme on vient de le dire, aux sous-ministres non plus. Je me demande si vous ne croyez pas comme moi qu'il y a là contradiction quand un gouvernement veut imposer des conditions au fonctionnaire qui n'est pas prêt lui-même à accepter pour ses ministres et, maintenant, pour ses propres sous-ministres.

Mme Maria Barrados: Monsieur Poilievre, quand je comparais devant des comités parlementaires, j'ai appris à résister à l'envie de donner un avis personnel. Je crois qu'il est bien préférable que je m'en tienne à mon secteur de responsabilité qui est la dotation des postes EX-5 et en deçà à la fonction publique.

M. Pierre Poilievre: Avez-vous un point de vue professionnel que vous pourriez communiquer?

Des voix: Oh, oh!

Mme Maria Barrados: Mon point de vue professionnel est exactement celui de la présidence de la Commission de la fonction publique.

Le président: Monsieur Batters.

M. Dave Batters (Palliser, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci, madame et vos collaborateurs, d'être présents aujourd'hui.

Je vais revenir sur les questions de M. Carrie et M. Poilievre à propos des tests et du test d'interaction orale en français.

Je remplace aujourd'hui M. Scheer mais je trouve tout à fait choquant que le taux de succès à ces tests soit tombé à 33 p. 100. Je sais que la politique a changé et qu'ainsi vous avez plus de gens qui essaient d'obtenir une cote linguiste supérieure. Le test n'a pas changé mais vous obtenez un taux de succès de 33 p. 100. Est-ce que ce pourrait être le niveau de la formation qui ne serait plus suffisant ou qui aurait décliné? Que peut-on faire à ce sujet?

Je dirais que c'est un problème très sérieux. J'aimerais bien avoir votre avis sur ce que l'on peut faire. Je suggérerais peut-être un certain niveau d'immersion pour les fonctionnaires afin que cette dégringolade s'arrête. Qu'en pensez-vous?

Mme Maria Barrados: Il est vrai que l'on peut s'inquiéter que le taux de succès ait baissé et que beaucoup de fonctionnaires s'inquiètent de ces tests. En réalité, c'est une occasion extraordinaire. On a la possibilité d'entrer dans une fonction publique extrêmement professionnelle et, en plus, d'apprendre une autre langue et de travailler avec d'autres dans cette autre langue. C'est pourquoi je trouve dommage que cela provoque un tel stress.

J'ai parlé d'un groupe que nous avons constitué et qui est présidé par l'une des vice-présidentes de l'école et Jacques Pelletier de la Commission de la fonction publique. Nous réexaminons tout. Nous avons différents groupes de travail, nous avons un groupe de sous-ministres adjoints de la fonction publique et nous voulons tout réexaminer.

Nous voyons comment améliorer les cours de langue. Nous nous demandons si on peut faire quelque chose pour renforcer ces cours? Si nous avons une population plus âgée, plus stressée et peut-être moins motivée, y aurait-il d'autres moyens? Il nous faut considérer cette population et trouver le meilleur moyen de lui donner cette formation. À l'heure actuelle, la formation a lieu dans une salle de classe. Peut-être que ce n'est pas le meilleur milieu. Il existe d'autres moyens d'assurer la formation aux adultes.

Nous avons un comité qui a lancé des tas de projets parce que nous voulons essayer de faire le maximum pour que ce système soit moins stressant tout en satisfaisant aux exigences. Le comité devrait terminer ses travaux au printemps. C'est peut-être quelque chose qui intéressera votre comité lorsque nous aurons vu les recommandations qui nous seront faites.

● (1010)

M. Dave Batters: Je vous remercie.

Est-ce que j'ai presque épuisé mes sept minutes?

Le président: Cinq minutes.

M. Dave Batters: Cinq minutes, désolé. Ça change selon les comités.

Je serais très intéressé en effet par ces recommandations. Je suis bien d'accord avec vous. Il est très important d'avoir la possibilité d'apprendre une seconde langue. Je trouve très important que nos fonctionnaires aient toutes les chances de le faire et on pourrait probablement envisager un certain degré d'immersion.

Quel est actuellement le coût des tests de langue? À l'heure actuelle, nous avons un taux d'échec de 66 p. 100, ce qui nécessite beaucoup de ressources, non seulement financières, mais également liées au stress que l'on constate chez les intéressés. Financièrement, combien coûte l'administration de ces tests?

Mme Maria Barrados: Je n'ai pas les chiffres pour l'ensemble du système mais je puis vous donner une idée du genre de coût que cela représente.

Nous recouvrons nos coûts pour les tests si bien que nous les faisons payer. Les examens de compréhension de l'écrit et d'expression écrite coûtent environ 20 \$ chacun. Les tests d'interaction orale, environ 160 \$. Nous avons administré environ 20 000 examens de compréhension de l'écrit, 22 000 d'expression écrite et 20 000 d'interaction orale.

[Français]

Le président: Merci, monsieur Batters.

Monsieur André, je vous rappelle que c'est le dernier tour. Il reste donc une intervention au Bloc Québécois et une intervention au Parti Libéral.

Monsieur André, vous avez la parole.

M. Guy André: Bonjour, madame Barrados. C'est le deuxième tour.

Vous avez dit que les personnes bénéficiant des mesures prévues dans le Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique ont droit à une formation linguistique d'une durée approximative de deux ans. Que comprend cette formation? Suite à ces deux années de formation, procède-t-on à une évaluation pour savoir si ces gens sont réellement en mesure d'offrir les services dans les deux langues? Ce sont mes questions.

Mme Maria Barrados: Le type de formation est déterminé selon la personne et son niveau au départ. L'école utilise ce test de diagnostic pour déterminer le nombre d'heures de formation requis.

Toutefois, la personne peut choisir de recevoir un autre type de formation. Elle peut suivre cette formation dans une école privée ou le faire le soir. C'est son choix. Mais elle a droit à une période de temps de deux ans pour compléter sa formation.

Après cette période de formation de deux ans, les gens doivent passer le test. C'est le test dont nous avons beaucoup parlé. Le niveau de ce test est déterminé par le poste. S'il requiert une compétence linguistique de niveau B, le test sera équivalent, mais s'il faut plus que cela, ce sera le niveau C. Ce sont les exigences et on doit atteindre le niveau décrit.

Pour quelques postes, on peut avoir droit à une exemption, si quelqu'un est très compétent dans les deux langues. Toutefois, pour la majorité des gens, il faut le niveau C.

● (1015)

M. Guy André: La majorité des gens atteignent l'objectif visé, soit de parler les deux langues, après ces deux ans. S'ils ne réussissent pas ces tests, quel est le rôle du syndicat? Quel type de collaboration obtenez-vous du syndicat? Quelle est la position du syndicat? J'imagine que les employés, après deux ans, sont permanents.

Mme Maria Barrados: Nous travaillons beaucoup avec les syndicats de la fonction publique. Nous tenons beaucoup de consultations. M. Pelletier peut probablement parler un peu plus de ces discussions avec les syndicats sur les questions liées à la langue.

M. Jacques Pelletier: Je dirais que les syndicats ont les mêmes préoccupations que celles entendues ici et partout. Les réponses seraient sensiblement les mêmes. À la suite de mes rencontres avec les syndicats, je peux affirmer qu'ils ne remettent pas en question le bien-fondé de la politique de bilinguisme. Ils ne remettent pas en question le fait que cela doit faire partie de l'évaluation liée aux exigences du poste et qu'il faut un test pour mesurer l'habileté des employés. Par contre, ils nous demandent de travailler à la question de l'anxiété de certains de leurs membres qui doivent passer des tests. Ils veulent que nous tâchions de réduire cette anxiété.

Depuis au moins un an, nous nous en occupons beaucoup. Nous faisons beaucoup plus de choses maintenant qu'il y a un an afin de réduire cette pression ou ce stress que n'importe quel individu ressent quand il passe n'importe quelle sorte de test. Il y a une tension normale, mais on ne veut pas de pression induite qui empêcherait quelqu'un de bien réussir un test. Nous avons étudié cela.

Il est encourageant de constater que les mesures que nous avons adoptées semblent porter fruit. Depuis le mois d'août, nous avons posé des questions à 1 100 personnes ayant passé des examens oraux. Nos résultats sont donc limités. Il y en aura 15 000 d'ici le mois de mars; les résultats seront donc plus probants. On nous dit que ceux et celles qui avaient passé un test l'an passé et qui en ont passé un cette année voient une différence et considèrent que l'expérience est moins traumatisante et moins stressante.

[Traduction]

Le président: Merci.

Dernière intervention, monsieur Simard.

[Français]

L'hon. Raymond Simard (Saint Boniface, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président. Je souhaite la bienvenue aux invités. J'aimerais poser deux questions.

La première porte sur les postes bilingues non impératifs. Une personne qui obtient un de ces postes doit-elle posséder déjà une certaine formation dans les deux langues officielles? Peut-on accepter quelqu'un qui n'a aucune formation dans l'une ou l'autre des langues officielles? En d'autres mots, une période de deux ans est-elle suffisante pour former une personne et qu'elle soit en mesure de réussir cet examen?

La deuxième question porte sur les postes bilingues en région. Je connais des gens qui sont extrêmement frustrés parce qu'ils ne peuvent pas poser leur candidature à des postes qui sont annoncés ici, dans la région de la capitale. Je voulais savoir si la commission jouait un rôle au chapitre de la détermination de l'endroit du poste. D'autre part, j'ai ici un tableau qui s'appelle

[Traduction]

« Exigences linguistiques des postes dans la fonction publique par région ».

[Français]

Il est important de rappeler qu'on désigne des postes seulement là où le nombre le justifie. Ainsi, le tableau indique clairement que dans l'Ouest canadien et dans le Nord, seulement 4 p. 100 des postes sont désignés bilingues. Des 34 000 postes, seuls 1 573 sont désignés bilingues. Ce tableau date de 2002-2003. Quand on recrute des gens bilingues dans les régions, par exemple dans l'Ouest canadien, insiste-t-on pour que les gens proviennent des régions? Y a-t-il un territoire? Limite-t-on cela à ce territoire? Les gens peuvent-ils venir de l'extérieur occuper ces postes?

• (1020)

Mme Maria Barrados: En réponse à votre première question, non, il n'y a pas de niveau requis avant de recevoir de la formation pour les postes bilingues non impératifs.

L'hon. Raymond Simard: Là réside peut-être le problème.

Mme Maria Barrados: On croit qu'il est possible de le faire en deux ans, mais cela veut dire deux ans de formation presque à plein temps. Il est très difficile pour des adultes d'être dans une école

comme s'ils étaient dans une école secondaire jour après jour. Pour ma part, je n'ai pas choisi cette voie lorsque j'ai appris le français. Selon moi, cette solution n'en est pas vraiment une. Cela se fait souvent et il n'y a pas de restrictions de base.

En ce qui a trait à votre deuxième question, on détermine quelles régions ont une population bilingue. On doit être capable de donner un service bilingue dans ces régions. Cela est établi par le Conseil du Trésor, l'agence qui définit un des éléments de la politique. Le but est toujours d'offrir des services dans les deux langues officielles.

Votre autre question porte sur les zones de sélection. Les zones de sélection sont un des facteurs utilisés lors de la dotation de poste. En vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, nous pouvons définir une zone de sélection assez grande pour qu'il y ait suffisamment de personnes qui posent leur candidature. Pour les postes de niveau EX-1 et EX-2, il faut une zone nationale, c'est-à-dire tout le pays. Pour les autres postes, les zones sont plus restreintes. J'ai reçu beaucoup de plaintes, surtout de la part de députés qui pensent qu'elles doivent être agrandies. Nous essayons de le faire. Toutefois, nous devons posséder la technologie et les systèmes pour le faire. Autrement, nous aurons trop de difficulté.

L'hon. Raymond Simard: Puis-je poursuivre par une brève question? Si on ne trouve pas de candidat bilingue en région, accorde-t-on le poste à une personne unilingue? Quelle est la politique à cet égard?

Mme Maria Barrados: Si on a un poste bilingue impératif, il faut que la personne qui l'occupe soit bilingue. Si on n'a pas réussi à trouver un employé bilingue, on peut changer les exigences du poste et combler un poste bilingue non impératif. Dans ce cas, il faut des compensations pour être capable d'offrir les services requis et assurer la supervision nécessaire.

Le président: Je vous remercie beaucoup, madame Barrados. Je remercie aussi vos collègues qui vous accompagnaient. Je vous remercie d'avoir pris le temps de répondre à toutes nos questions.

[La séance se poursuit à huis clos]

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

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

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

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

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

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

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