



Chambre des communes
CANADA

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

OGGO • NUMÉRO 044 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 29 mars 2007

—
Présidente

L'honorable Diane Marleau

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

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

Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires

Le jeudi 29 mars 2007

•(1535)

[Traduction]

La présidente (L'hon. Diane Marleau (Sudbury, Lib.)): Je déclare la séance ouverte, ayant constaté que nous avons le quorum.

Je crois que nos invités sont déjà arrivés, et je les prie donc de s'avancer et de prendre place à la table. Il s'agit de John Gordon, Lisa Addario, et David Orfald.

Je vous remercie de votre présence aujourd'hui.

Comme vous le savez, nous étudions actuellement les défis auxquels est confrontée la fonction publique pour ce qui est de remplacer les employés qui partent et de retenir ceux et celles qui y reçoivent leur formation. À mon avis, ces défis vont aller en s'intensifiant dans les années qui viennent.

Si vous avez une déclaration à faire, nous accordons généralement dix minutes à nos témoins. Est-ce que chacun d'entre vous compte faire des remarques liminaires? Vous êtes là ensemble? Comment donc allons-nous procéder?

M. John Gordon (président national, Alliance de la Fonction publique du Canada): Nous sommes ensemble, madame la présidente. J'ai l'intention de faire un bref exposé liminaire, et ensuite mes collègues m'aideront à répondre aux questions qui seront posées par les membres.

La présidente: Vous avez la parole.

M. John Gordon: Je tiens d'abord à vous remercier de m'avoir invité à participer à l'audience d'aujourd'hui.

Je suis accompagné de Lisa Addario, agente de l'équité en emploi, et de David Orfald, directeur de la Planification et du développement organisationnel.

L'AFPC représente plus de 160 000 personnes, dont la grande majorité travaillent pour des ministères et des organismes du gouvernement fédéral.

Notre syndicat croit fermement que le gouvernement du Canada doit tenir compte de l'évolution démographique de notre société dans ses politiques et ses pratiques d'emploi et de dotation en personnel.

La présidente de la Commission de la fonction publique vous a dit la semaine dernière que 88,6 p. 100 des postes du fédéral sont dotés en nommant des personnes occasionnelles ou pour une période déterminée, ou encore en embauchant des étudiants. Cela est inacceptable, surtout que la présidente de la Commission de la fonction publique vous a dit que même si les candidatures reçues sont fort représentatives des minorités visibles, il faut faire plus pour atteindre un taux de nomination comparable à celui de la main-d'oeuvre disponible. Mais cela n'est pas suffisant.

La présidente de la Commission de la fonction publique a doré la pilule quand elle a dit:

Nous constatons que 17 p. 100 des personnes nommées à des postes de durée déterminée et indéterminée avaient précédemment des emplois occasionnels. Nous devons travailler de façon plus stratégique.

Or, j'affirme, avec énergie même, que la solution ne consiste pas à travailler de façon plus stratégique. Il faut plutôt réduire, voire éliminer, l'accès par la porte arrière aux postes pour une période déterminée ou indéterminée. Pourtant, les organismes qui font de la dotation ne connaissent pas une telle solution.

La présidente de la Commission de la fonction publique a d'ailleurs omis de parler de l'incidence de l'embauche à court terme sur les membres des groupes d'équité. Dans l'embauche pour des postes à temps partiel ou à court terme, l'employeur n'a pas à tenir compte des mêmes considérations concernant l'équité en emploi que lorsqu'il dote des postes pour une période déterminée.

Selon le Rapport annuel de la Commission de la fonction publique de 2004-2005, environ 65 p. 100 des personnes nommées à des postes permanents dans la fonction publique fédérale provenaient d'un bassin de travailleurs temporaires. Cela explique peut-être que le comité sénatorial a récemment décrit une telle pratique de dotation comme « l'une des pierres d'achoppement les plus importantes » à la réalisation de l'équité en emploi.

Et il faut ajouter à cela les taux élevés de harcèlement et de discrimination dont les membres des groupes raciaux visibles sont victimes.

Aussi longtemps que les parlementaires permettront à l'ACFP et aux ministères de fermer les yeux sur cette situation, les groupes militants pour l'équité frapperont à la porte du gouvernement du Canada pour y travailler, mais seront refoulés. C'est aussi simple que cela.

Je crois qu'il est aussi juste de dire que la Commission de la fonction publique est exagérément optimiste quant à sa capacité de composer avec l'évolution démographique qui s'opère dans notre société. Certes, il est vrai que le gouvernement attire actuellement une abondance de postulants et que les étudiants considèrent le secteur public comme un employeur de choix. Cependant, il est également vrai que les effectifs du fédéral vieillissent plus vite que le reste de l'économie — plus d'un tiers des fonctionnaires ayant plus de 50 ans — et que l'âge de la retraite chez ces employés est généralement moins élevé que dans la population dans son ensemble.

Voilà qui requiert une mesure d'urgence, ce dont nous ne sommes aucunement témoins. Le principal problème n'est pas lié aux activités de dotation en personnel pour remplacer les gens qui prendront leur retraite du secteur public — et ils seront nombreux dans les prochaines années. Le principal problème sera la perte de mémoire institutionnelle que subira le gouvernement.

Quand la Commission de la fonction publique soutient que le gouvernement est bien équipé pour remplacer les gens qui prennent leur retraite, elle n'indique aucunement comment il assurera le transfert des compétences et des connaissances des personnes qui prennent leur retraite. Dans certains secteurs, il y aura une perte considérable de connaissances, et cela pourrait nuire à la bonne prestation des services publics.

Que faire alors? Certains pensent qu'il faut rendre la retraite moins accessible, peut-être en diminuant les pensions du fédéral. À mon avis, ce serait non seulement injuste, mais une véritable aberration.

Permettez-moi donc de suggérer certaines approches qui pourraient créer un environnement positif pour résoudre la situation. Il est certain que l'âge moyen de la retraite est un facteur important relativement à la perte de la mémoire institutionnelle. Cet âge moyen dans le secteur public fédéral était de 59 ans en 2004-2005. En tout, 27 p. 100 des gens qui ont pris leur retraite en 2004-2005, soit 1 278 personnes, avaient 55 ans au moment de leur départ.

Les employés de la fonction publique fédérale cotisent au Régime de pension de retraite de la fonction publique, qui est un régime de retraite à prestations déterminées offrant un revenu de pension équivalent à 2 p. 100 de la moyenne des cinq meilleures années de salaire d'emploi continu, multiplié par le nombre d'années de service. Les régimes à prestations déterminées font l'objet d'attaques au Canada et ailleurs, mais en réalité, il faudrait les promouvoir puisque ce sont les seuls régimes à vraiment récompenser les longs états de service. Ils jouent un rôle essentiel dans le maintien des employés au travail. C'est un fait que le Régime de pensions de la fonction publique fédérale est un régime à prestations déterminées moins avantageux que les régimes des grands employeurs du secteur privé, parce qu'il est intégré au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec. Or la majorité des régimes à prestations déterminées visant les travailleurs des grands employeurs du secteur privé s'ajoutent au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec.

Vous n'êtes pas sans savoir non plus que la pension moyenne, particulièrement pour les femmes, est loin d'être généreuse. En 2005, un retraité du secteur public fédéral touchait en moyenne une pension de 20 703 \$ après 22 années et demie de service au gouvernement fédéral. Les hommes font bien meilleure figure que les femmes: ils ont touché en moyenne une pension de 24 229 \$, comparativement à 14 185 \$ pour les femmes.

Je tiens à dire que personne ne devrait rechigner à l'idée qu'un travailleur du secteur public ou privé puisse prendre sa retraite et passer du temps de qualité après avoir travaillé près d'un quart de siècle pour un employeur qui offre une régime de retraite à prestations déterminées. Bref, il n'y a aucune raison de rendre la retraite moins accessible. Il est préférable de créer un milieu de travail plus flexible en offrant des améliorations qui incitent les travailleurs qui prennent leur retraite à rester plus longtemps au travail.

En 1998, à la suite de discussions avec l'AFPC au sujet de la politique sur le réaménagement des effectifs, le gouvernement fédéral a rétabli une politique permettant aux travailleurs du secteur public fédéral, relevant directement du Conseil du Trésor, de réduire leur temps de travail deux ans avant leur retraite. Même si la rémunération est calculée au prorata lorsqu'un travailleur fédéral décide de se prévaloir de cette politique et de réduire son temps de travail de 20 à 40 p. 100, les avantages sociaux demeurent et la pension n'est pas touchée. Il s'agit là d'une bonne politique et cela a clairement aidé l'employeur en lui permettant de retenir les

travailleurs expérimentés, tout en permettant aux futurs retraités d'effectuer la transition sans heurts.

Le budget de 2007 prévoit que les travailleurs, y compris les fonctionnaires fédéraux, pourront toucher des prestations de retraite tout en continuant de travailler et d'accumuler d'autres prestations de retraite. Un tel changement, que l'AFPC appuie, a été proposé afin d'encourager les effectifs âgés à rester au travail plus longtemps. Cet avantage apportera une certaine flexibilité à de nombreux travailleurs âgés. Parallèlement, Cela aidera grandement les employeurs, y compris le gouvernement fédéral, à s'adapter aux changements démographiques qui se produisent dans l'économie, et permettra de garantir que les connaissances, l'expertise et la mémoire institutionnelle sont transmises de façon harmonieuse d'une génération de travailleurs à l'autre. Il s'agit donc d'une situation gagnante sur toute la ligne et j'encourage les membres du comité à faire en sorte que les modifications nécessaires soient apportées à la Loi de l'impôt sur le revenu, à la Loi sur les normes de prestations de pension et à la Loi sur la pension de la fonction publique d'ici la fin de l'année, afin de permettre au Conseil du Trésor et aux autres employeurs du secteur public fédéral d'effectuer les changements avant que les nouvelles dispositions n'entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Si l'on veut s'adapter au changement démographique et s'assurer que les Canadiens sont bien servis par la fonction publique, il faut faire preuve de souplesse. C'est la souplesse qui permet aux travailleurs de passer progressivement à la retraite et de rester en poste en effectuant moins d'heures, facilitant ainsi le transfert des connaissances et de l'expérience aux nouveaux employés qui reflètent la diversité du Canada.

Mais le gouvernement peut et doit faire plus en tant qu'employeur. Par exemple, il peut et doit s'assurer que les ministères et organismes fédéraux ont recours aux étudiants selon la politique du gouvernement, et non comme une main-d'oeuvre bon marché pour faire de menus travaux, comme c'est trop souvent le cas.

Qui plus est, le gouvernement peut et doit faire plus en ce qui concerne les programmes d'apprentissage. Lors de la dernière ronde de négociations avec le Conseil du Trésor, nous avons présenté une revendication à cette fin. Bien que nous n'ayons pas réussi à obtenir une disposition contractuelle, nous n'avons pas abandonné la question pour autant.

• (1540)

Selon nos recherches, on peut s'attendre à ce que 50 p. 100 de nos membres dans les métiers spécialisés prennent leur retraite entre 2003 et 2013. Un programme d'apprentissage adéquat aidera le gouvernement à faire face à la perspective d'embaucher des milliers de travailleurs spécialisés dans un contexte où notre économie est confrontée à une pénurie alarmante de gens de métier, et donnera l'occasion aux employés actuels de transmettre leurs compétences à la génération suivante.

En résumé, le gouvernement et les grands employeurs font face à des défis importants au chapitre de l'emploi pour continuer d'offrir aux Canadiens les services dont ils ont besoin et qu'ils méritent. Afin de relever ces défis de manière efficace et responsable, le gouvernement doit trouver des solutions novatrices et offrir davantage de flexibilité concernant la retraite.

Mais il doit faire plus. Il doit, pour une question de principe et de justice, s'assurer que la main-d'oeuvre est représentative de la population canadienne. Malheureusement, il n'a pas encore réussi à faire cela. Il est honteux et malhonnête que les responsables chargés d'atteindre cet objectif expliquent leur incapacité de le faire par l'absence d'un système stratégique.

Les Canadiens méritent mieux, et le gouvernement peut certainement faire mieux. Nous encourageons le gouvernement à donner suite à ces recommandations afin de se positionner comme un employeur de choix pour l'avenir.

Encore une fois, je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de faire cet exposé.

•(1545)

La présidente: Je vous remercie.

Chers membres du comité, nos invités sont ici pour la première heure de notre réunion, et nous allons donc leur poser nos questions maintenant et inviter ensuite le prochain groupe à se présenter.

[Français]

Monsieur Simard.

[Traduction]

L'hon. Raymond Simard (Saint-Boniface, Lib.): Merci beaucoup, madame la présidente, et bienvenue à nos témoins.

Premièrement, quand Mme Barrados a comparu devant le comité, elle avait l'air d'être beaucoup plus convaincue que vous de sa capacité de s'adapter à ce problème démographique qui semble s'opérer à l'heure actuelle. Certains de nos collègues... Je sais que M. Poilievre suit de très près ce dossier, et il semble penser que c'est une problème de taille. Pour vous dire la vérité, j'étais bien rassuré la semaine dernière quand elle a déclaré devant le comité que la situation était maîtrisée et qu'il ne semble pas y avoir beaucoup de difficultés.

Aujourd'hui, vous nous présentez un autre son de cloche. Peut-être pourriez-vous développer un petit peu votre pensée à cet égard. Il est clair que vous avez pris connaissance des témoignages de Mme Barrados, alors j'aimerais vous inviter à nous dire en quoi votre position diffère de la sienne?

Mme Lisa Addario (agente d'équité en matière d'emploi, Alliance de la Fonction publique du Canada): Je vous remercie. Si vous me permettez, je voudrais aborder brièvement la question de l'équité en emploi dans le secteur public fédéral. Comme vous le savez certainement, malgré une initiative dotée de ressources importantes qui s'est déroulée entre 2000 et 2003, le nombre de travailleurs racialisés dans le secteur public fédéral demeure très faible par rapport à leur disponibilité dans la population active. En d'autres termes, le nombre de personnes qui sont disponibles et prêtes à travailler dans le secteur public fédéral, et qui sont membres de minorités visibles, est beaucoup plus élevé que le nombre de personnes qui travaillent réellement dans le secteur public fédéral.

Le groupe de travail Perinbam a fait des recommandations et fixé des objectifs en l'an 2000. Ces objectifs ont été adoptés par le gouvernement, qui les qualifiait de réalistes et réalisables.

Bref, le principal objectif...

L'hon. Raymond Simard: Excusez-moi, madame la présidente, mais ce n'était pas ça ma question.

Vous parlez de quelque chose de complètement différent. Si je ne m'abuse, je vous expliquais que nous avions été fortement rassurés la semaine dernière par Mme Barrados, qui nous a dit que la situation était bien maîtrisée et qu'ils arrivent à bien gérer les changements sans problème aucun. J'aimerais savoir comment vous voyez cette situation. Vous semblez avoir une opinion diamétralement opposée.

Nous aborderons plus tard la question de l'équité en emploi.

M. John Gordon: Eh bien, les résultats démographiques du sondage qui a été diffusé l'année dernière ne permettent absolument

pas de conclure qu'ils gèrent bien la situation dans la fonction publique. Ce n'est pas vrai.

Le plan établi devait permettre d'améliorer les choses, mais cela ne s'est jamais produit. Il faut une intervention directe de la part de tous les responsables de la dotation au sein du gouvernement pour que cela se concrétise, et nous n'avons eu aucune indication que c'est le cas.

L'hon. Raymond Simard: Pourriez-vous me définir la relation actuelle entre votre groupe et votre employeur? Avez-vous une bonne relation?

M. John Gordon: Nous ouvrons les négociations collectives, et tout va bien jusqu'ici.

L'hon. Raymond Simard: Tout va bien jusqu'ici. Mais il peut aussi y avoir des situations qui suscitent beaucoup d'animosité. Mais ce n'est pas le cas à l'heure actuelle.

M. John Gordon: Non, pas en ce moment.

L'hon. Raymond Simard: Très bien.

Vous avez parlé du transfert des connaissances institutionnelles. Cela m'a semblé intéressant, et je pense effectivement que c'est bien important. Pour moi, vous soulevez un point très important. C'était l'une des premières questions que je comptais vous poser, d'ailleurs, avant que vous ne l'abordiez un peu plus loin dans votre exposé liminaire. Vous avez parlé de la nécessité d'avoir plus de flexibilité pour que les travailleurs expérimentés restent plus longtemps.

À votre avis, les travailleurs expérimentés voudront-ils rester plus longtemps? Avez-vous demandé à vos membres si c'est une possibilité en ce qui les concerne? Si je ne m'abuse, on nous a indiqué la semaine dernière que les gens prennent leur retraite assez tôt, et je me demande donc si c'est vraiment une possibilité, à votre avis?

M. John Gordon: Je pense que s'ils ont le choix, les gens préféreront partir à la retraite plus progressivement. Cette flexibilité permet au gouvernement, en tant qu'employeur, de s'assurer que les connaissances seront transférées plus efficacement à la relève.

Donc, je dirais que oui, nos membres voudraient avoir la possibilité de continuer à travailler. À l'heure actuelle, quand les gens arrivent à la fin de leur période d'emploi, ils disent à leur employeur: « C'est fini, je m'en vais. »

L'hon. Raymond Simard: Participez-vous actuellement à des discussions avec l'employeur sur la possibilité de créer un tel régime ou une telle structure?

M. John Gordon: Nous n'en sommes pas encore là.

L'hon. Raymond Simard: Très bien.

Qu'avez-vous voulu dire en parlant « d'accès par la porte arrière aux postes pour une période déterminée ou indéterminée »?

M. John Gordon: En ce qui concerne l'accès aux postes par la porte arrière, le fait est que beaucoup de gens sont recrutés comme employés occasionnels ou temporaires, pour finir par faire partie d'un bassin d'employés disponibles, au lieu d'être nommés à un poste pour une période indéterminée. Ensuite, 65 p. 100 des personnes qui obtiennent des postes permanents sont sélectionnées à partir de ce bassin. Mais si vous offrez les mêmes possibilités d'emploi à tout le monde en même temps, vous avez accès à un groupe plus important d'employés compétents qui vont postuler les emplois disponibles.

Dans notre mémoire, nous indiquons également que par rapport au nombre de personnes des différents groupes revendiquant l'équité qui présentent une demande d'emploi, les chiffres semblent correspondre aux bons pourcentages, mais en réalité, ces personnes ne sont pas recrutées. Donc, il y a un écart entre les efforts qui sont déployés afin d'atteindre les objectifs de l'équité en emploi, notamment au sein de la communauté racialisée, et la réalité que nous avons observée.

• (1550)

L'hon. Raymond Simard: Il me semble, madame la présidente, qu'un plan a été mis en place il y a quelques années afin de relever les niveaux.

Une voix: Ce plan existe toujours.

L'hon. Raymond Simard: Il existe toujours? Mais, évidemment, nous n'avons pas atteint les objectifs fixés.

Qu'en pensez-vous?

M. John Gordon: Lisa va répondre.

L'hon. Raymond Simard: Je vous ai bien dit que je vous donnerais l'occasion d'en parler.

Mme Lisa Addario: Avez-vous une question à ce sujet?

L'hon. Raymond Simard: Oui. Si je ne m'abuse, un groupe a été mis sur pied qui a mené une étude sur la question et qui a fixé certains objectifs. Pourriez-vous me dire si nous les avons atteints, et où en est la situation en ce moment? Je crois savoir que nous sommes très loin d'atteindre ces objectifs. Peut-être pourriez-vous nous fournir d'autres détails à ce sujet.

Mme Lisa Addario: Pour répondre à votre question, nous n'avons pas atteint l'objectif fixé. Il s'agissait de faire en sorte qu'une recrue externe sur cinq soit membre d'une communauté racialisée. Au cours des trois dernières années, le meilleur résultat que le gouvernement ait pu réaliser était une recrue sur dix, et seulement dans l'une des trois années.

L'hon. Raymond Simard: Eh bien, quand j'ai posé cette même question au président du Conseil du Trésor, il m'a répondu en disant: nous sommes parfaitement à l'aise pour ce qui est de recruter les gens en fonction du mérite. Je ne sais pas si je le cite correctement, mais c'est essentiellement ce message qu'il nous a transmis.

Encore une fois, en ce qui concerne les métiers spécialisés, j'ai dit à Mme Barrados que la situation doit être difficile au gouvernement à l'heure actuelle, étant donné le dynamisme du secteur privé.

À quoi vous attendez-vous en ce qui concerne les métiers dont nous parlons maintenant, et la concurrence qui existe sur ce plan-là? J'imagine que nous devons sans doute perdre beaucoup de gens au profit du secteur privé en ce moment.

M. David Orfald (directeur de la planification et du développement organisationnel, Alliance de la Fonction publique du Canada): Je vais répondre à votre question.

Le groupe des métiers spécialisés dans la fonction publique fédérale est un groupe dont les membres sont plus âgés, en moyenne, par rapport aux autres groupes de la fonction publique fédérale. En fait, il est question d'un nombre de retraites très important au cours des 10 prochaines années — soit jusqu'à 50 p. 100 des effectifs actuels.

Comme vous le savez, la catégorie des métiers spécialisés devient généralement très concurrentielle au sein de l'économie. Toutes sortes d'employeurs ont du mal à recruter des travailleurs de ce genre. C'est l'une des raisons pour lesquelles John a justement mis en relief une idée, ou du moins notre appui vis-à-vis de l'idée d'établir

un programme d'apprentissage au gouvernement fédéral afin d'attirer, de former, et de perfectionner les travailleurs des métiers spécialisés essentiels qui existent encore.

Je devrais peut-être vous parler aussi d'une question connexe. Vous savez sans doute que le nombre de travailleurs spécialisés au sein de la fonction publique fédérale a diminué au cours des 15 dernières années environ. Ce phénomène est dû en grande partie au fait que le travail qui se faisait à l'interne autrefois est actuellement sous-traité à des entreprises privées selon la formule juste à temps.

L'hon. Raymond Simard: Est-ce parce qu'ils n'arrivent pas à trouver des gens?

M. David Orfald: À mon avis, il y a sans doute plusieurs facteurs. Premièrement, ils n'arrivent pas à trouver des gens, et deuxièmement, cette formule leur donne une plus grande souplesse au niveau du recrutement.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Mme Thibault.

[Français]

Mme Louise Thibault (Rimouski-Neigette—Témiscouata—Les Basques, BQ): Je remercie les témoins d'être parmi nous.

Monsieur Gordon, si la présente réunion avait lieu dans un amphithéâtre collégial ou universitaire ou encore dans un centre de formation professionnelle et que j'étais l'un des apprentis étudiants assis dans la galerie à vous écouter, je ne serais pas du tout intéressée à soumettre une demande d'emploi à la fonction publique en vue de venir y travailler.

Est-ce en partie le message que vous vouliez nous transmettre?

[Traduction]

M. John Gordon: Votre question est en deux volets. Je ne sais pas si mon message aurait porté tellement sur la question de l'apprentissage; je pense qu'il aurait touché davantage la question de l'équité. À mon avis, il y a des gens qui présentent une demande pour entrer dans la fonction publique à l'heure actuelle. Les chiffres nous le prouvent. C'est uniquement les membres des groupes revendiquant l'équité qui ne semblent pas réussir à passer la porte.

• (1555)

[Français]

Mme Louise Thibault: Je ne parle pas seulement d'équité.

J'ai entendu vos propos et j'ai le texte devant moi. Vous avez dit que vous savez que selon le salaire des retraités moyens, hommes et femmes, les femmes sont encore moins privilégiées que les hommes. Je ne sais pas si c'était avant l'équité salariale ou depuis. En outre, vous avez parlé des pensions de retraite qui ne sont pas avantageuses comparativement à celles du secteur privé.

Je ne veux pas faire d'ironie, mais j'aimerais vous poser une question très honnêtement. Après avoir entendu cela, pour quelles raisons aurait-on envie de venir travailler à la fonction publique, qu'il y ait ou non un déficit démographique?

D'après ce que je sais parce que j'ai été fonctionnaire pendant 26 ans, il y a aussi une réalité en ce qui concerne les conditions de travail. J'ai quitté la fonction publique voilà quelques années, mais j'aimerais savoir si le gouvernement est devenu un mauvais employeur en ce qui a trait aux conditions de travail ou à je ne sais quoi. Je vous pose la question en rapport au défi auquel nous faisons face — c'est le sujet qui nous intéresse ici —, c'est-à-dire le fait que plusieurs fonctionnaires prendront leur retraite prochainement. Sommes-nous en mesure de nous assurer que cela se fera sans trop de heurts? Aurons-nous la capacité de retrouver des gens aussi compétents au travail et même, dans certains cas, peut-être plus compétents?

J'en ai déjà parlé, et vous l'aurez constaté si avez relu les témoignages du comité. D'ailleurs, on se rend compte que vous avez lu le témoignage de Mme Barrados. Mis à part les pensions de retraite et les mesures dont vous nous avez parlé, avez-vous confiance ou pensez-vous que Mme Barrados a doré la pilule pour recruter de nouvelles personnes et intéresser non seulement les jeunes mais aussi des gens qui sont peut être à mi-carrière à venir travailler à la fonction publique et offrir un service à la population canadienne?

Ma question rejoint celle de mon collègue qui voulait savoir si vous êtes confiant que nous y parviendrons, malgré les obstacles à surmonter et les défis qui se posent. Par ailleurs, je comprends que vous parlez au nom des 160 000 membres de votre alliance.

[Traduction]

M. John Gordon: S'agissant de recrutement et de maintien en poste dans la fonction publique, nous sommes d'avis que, même si un grand nombre de personnes présentent une demande, elles ne sont pas recrutées. On leur donne des postes temporaires et occasionnels, mais on ne leur donne pas la possibilité d'occuper un poste à long terme. D'après nos observations, 65 p. 100 des personnes qui entrent dans la fonction publique fédérale dans le cadre d'une nomination pour une période indéterminée doivent d'abord être employés occasionnels ou obtenir une nomination pour une période déterminée. Selon moi, rien ne les incite vraiment à entrer dans la fonction publique.

En ce qui concerne l'écart au niveau des pensions, nous nous contentons, évidemment d'indiquer que l'écart entre les hommes et les femmes au niveau des pensions est ce qu'il est. En moyenne, les hommes touchent une pension de 24 229 \$, alors que les femmes ne touchent que 14 185 \$. Cela témoigne d'une grande disparité entre les différents niveaux de salaire dans la fonction publique. Pourquoi est-ce ainsi? On vous recrute, mais on ne vous permet pas d'avancer. Il existe au sein du système toutes sortes de barrières qu'il faut absolument éliminer.

[Français]

Mme Louise Thibault: D'accord.

J'ai posé une question à Mme Barrados, lors de sa comparution. Je lui ai demandé si la planification des ressources humaines était toujours aussi mal faite.

Vous nous confirmez donc que la planification de la main-d'oeuvre, des ressources humaines est inadéquate parce qu'on se sert, entre autres, d'une manière détournée — cela a été de tout temps, et je trouve que c'est inacceptable, comme je l'ai aussi dit — pour recruter des gens de façon fort temporaire, alors qu'on sait que les besoins sont permanents. Donc, la source du problème, c'est qu'au niveau de la délégation du gestionnaire en dotation, entre autres, les gens ne font pas de planification de la main-d'oeuvre; ils veillent aux

besoins plus pressants, font de la dotation d'employés occasionnels, et pour la suite, on verra.

Est-ce que je vous ai bien compris?

[Traduction]

M. John Gordon: Cela semble constituer un élément dissuasif.

[Français]

Mme Louise Thibault: D'accord.

J'imagine que Mme la présidente va me dire qu'il ne me reste plus de temps. J'aimerais poser une dernière question, madame la présidente.

À la page 2 de la version française de votre texte, vous dites, et je cite:

Et il faut ajouter à cela les hauts taux de harcèlement et de discrimination dont les membres des groupes raciaux visibles sont victimes dans les services publics.

Pouvez-vous m'indiquer où je pourrais obtenir de l'information objective à cet égard? Je n'ai aucun doute que ce n'est pas une allégation lancée en l'air. Je voudrais vraiment avoir de la documentation à ce sujet, parce que c'est très grave et lourd de conséquences. Je ne peux pas seulement laisser passer votre dernière phrase à la page 2.

J'imagine que mon temps est expiré, madame la présidente.

● (1600)

La présidente: Oui.

Mme Louise Thibault: Je m'en doutais.

Merci, monsieur.

[Traduction]

M. John Gordon: Pour vous aider à trouver cette information, je vous précise qu'elle se trouve dans le sondage sur l'emploi dans la fonction publique pour les années de 2002 à 2005.

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant à M. Epp.

M. Ken Epp (Edmonton—Sherwood Park, PCC): Merci beaucoup.

Je vous remercie pour votre exposé.

J'ai quelques questions qui concernent votre opinion générale.

Premièrement, vous avez critiqué les témoignages que nous avons reçus l'autre jour. J'aimerais vous poser une question au sujet d'une de vos affirmations. Elle se trouve au cinquième ou sixième paragraphe de votre texte à la page 2. Vous dites que « la solution ne consiste pas à travailler de façon plus stratégique ». Je voudrais savoir ce que vous vouliez dire par là parce qu'il me semble que, si vous avez un problème à régler, il faut justement miser sur la stratégie et en élaborer une bonne. Êtes-vous en train de nous dire que vous n'aimez pas la stratégie qu'on emploie actuellement, ou plutôt qu'il ne faut pas avoir de stratégie du tout?

M. John Gordon: Nous ne souhaitons certainement pas laisser entendre qu'il ne doit pas y avoir de stratégie. Ce serait de la folie pure. Nous disons simplement que recruter des gens pour occuper des postes temporaires ou occasionnels ne constitue pas nécessairement une solution efficace et durable. Si telle est votre stratégie, à mon avis, elle ne vous aidera pas autant que vous l'auriez souhaité.

M. Ken Epp: Comme je connais mal les règles, j'émet des hypothèses. Je présume que, quand vous parlez du recrutement d'employés temporaires ou occasionnels, vous voulez dire que cela nuit au recrutement de gens tout court. Je suppose que les gens qui sont vraiment bien qualifiés ne vont pas risquer leur carrière à postuler un emploi qui est vraiment incertain, et j'imagine que les gens qui sont très compétents vont sans doute chercher un emploi ailleurs, là où ils seront recrutés sur le champ.

Je pense que beaucoup de gens bénéficieraient de cette formule, et surtout les jeunes qui, à mon avis, devraient être recrutés pour la fonction publique afin que nous ayons une mémoire institutionnelle à long terme, etc. L'employeur est recruté sans avoir à prendre un engagement à long terme, en attendant d'avoir de bonnes évaluations. On peut apprendre bien des choses au sujet de quelqu'un en l'interviewant et en lisant son curriculum vitae, mais tant qu'il n'a pas de véritable expérience professionnelle, on ne sait pas ce qu'il vaut.

De cette façon, on pourrait engager des jeunes et déterminer qui sont les plus forts. Ensuite on pourrait adopter des politiques en vertu desquelles ils accéderaient à des postes permanents dans la fonction publique au bout de deux ans. Ce serait une bonne politique. Êtes-vous d'accord ou non avec moi?

M. John Gordon: Les emplois pour une période déterminée ont leur place au sein de la fonction publique fédérale en ce sens qu'ils ont un objectif bien particulier. Mais nous constatons que, de façon générale, les gens obtiennent un emploi pour une période déterminée mais continuent à avoir le statut d'employé temporaire pendant bien des années, dans certains cas. J'estime que si cela correspond à une stratégie de recrutement délibérée de la part du gouvernement, c'est une mauvaise stratégie.

Adopter des solutions à court terme au sein de son effectif peut être utile et justifié, et dans ce contexte, les emplois pour une période déterminée, et même les emplois occasionnels, ont tout à fait leur place et constituent une solution usuelle.

Mais, à long terme, ce genre d'emplois ne permet pas aux gens d'avoir une véritable carrière, si c'est bien une carrière qu'ils recherchent dans la fonction publique — c'est-à-dire de gravir les échelons et d'approfondir leurs connaissances, connaissances qui se perdent justement à l'autre bout quand les gens prennent leur retraite. Si vous favorisez la formule de la porte-tambour, vous ne pourrez jamais conserver les connaissances institutionnelles.

M. Ken Epp: Très bien. J'accepte votre réponse.

J'aimerais maintenant vous poser une question au sujet des cas de harcèlement et de discrimination signalés par des fonctionnaires qui sont membres de certains groupes raciaux. Voilà quelque chose qui m'inquiète beaucoup. À mon avis, nous avons déjà des règlements en place qui devraient empêcher ce genre de choses. Il me semble que, quand un incident de ce genre se produit, il est signalé aux autorités appropriées qui s'en occupent en bonne et due forme, ce qui devrait normalement permettre de réduire le nombre de cas. Qu'en pensez-vous?

Étant donné que votre groupe représente ces travailleurs, vous devez certainement les défendre dans ces cas-là. Mais je n'ai pas entendu parler de quoi que ce soit dernièrement. Est-ce parce que tout cela se fait en secret?

Vous dites qu'il y en a beaucoup, mais nous n'en entendons pas parler. Je voudrais, au contraire, que nous soyons au courant, de façon à pouvoir agir s'il y a un problème.

• (1605)

Mme Lisa Addario: Cette statistique est tirée du sondage de 2005 auprès des fonctionnaires fédéraux et c'est un sondage volontaire auquel les employés sont incités à participer. Un sondage semblable a été mené en 2002, et avant cela, en 1999. Les questions précises portant sur le harcèlement et la discrimination étaient les mêmes pour les sondages de 2002 et de 2005, et les résultats sont donc comparables.

M. Ken Epp: Est-ce que vous assurez activement le suivi de ces dossiers lorsqu'un de vos membres vous signale un problème? Vous adressez-vous ensuite à l'employeur pour lui dire: « Ce n'est pas normal et vous devez prendre des mesures correctives pour mettre un terme à cela »? Faites-vous cela?

Mme Lisa Addario: Oui, c'est notre pratique. Nous représentons nos membres lorsqu'il y a des problèmes de harcèlement et de discrimination, mais je me permets de préciser, au sujet de ces données, que les sondages sont anonymes, et par conséquent, les personnes qui indiquent qu'elles ont fait l'objet de harcèlement et de discrimination restent anonymes. Nous n'assurons pas de suivi auprès de chaque personne qui rapporte des incidents de ce genre sur le formulaire de sondage.

M. Ken Epp: Donc, ces données ne découlent pas de griefs proprement dits; elles sont simplement tirées du sondage.

Mme Lisa Addario: C'est exact.

M. Ken Epp: Très bien.

J'ai sept minutes, n'est-ce pas, madame la présidente?

La présidente: Il vous reste une minute.

M. Ken Epp: Merci.

Je voudrais parler un peu des pensions et de la retraite. Il me semble qu'on peut peut-être avancer deux arguments contraires à ce sujet, c'est-à-dire qu'on encourage les gens à prendre une retraite anticipée, d'une part, alors que, comme l'indique votre mémoire, cela fait perdre la mémoire institutionnelle, etc. Un peu plus loin dans votre texte, vous dites que les fonctionnaires devraient pouvoir continuer à travailler et à améliorer leurs prestations de retraite, ce qui permettrait de les maintenir en poste plus longtemps, mais en même temps, vous dites que c'est avantageux de permettre aux gens de prendre leur retraite plus tôt — disons, à l'âge de 55 ans, comme l'ont fait 1 278 membres de votre syndicat en 2004-2005.

Ne pensez-vous pas que vous avancez des arguments contradictoires dans ce cas-ci? Il me semble qu'on ne peut pas — c'est-à-dire qu'on peut peut-être avoir le beurre et l'argent du beurre, et si c'est possible, j'aimerais que vous m'expliquiez comment vous pouvez jouer sur les deux tableaux en même temps. C'est peut-être comme ça que je devrais le dire.

M. David Orfald: À ce sujet, nous disons simplement que le régime de retraite constitue un élément important pour ce qui est de recruter et de retenir les employés et que, si le gouvernement souhaite que les fonctionnaires restent en poste plus longtemps, sa stratégie devrait consister à offrir plus d'options et permettre ainsi aux employés de jouir d'une certaine souplesse pour ce qui est du moment auquel ils vont prendre leur retraite. Nous avons fait état de deux éléments en particulier.

Premièrement, une période de transition à la retraite, ce qui fait actuellement l'objet d'une politique en bonne et due forme et incite les fonctionnaires à rester plus longtemps en poste. Nous avons également rappelé la proposition concernant la retraite progressive, qui a été présentée dans le budget. Nous sommes d'avis que les fonctionnaires fédéraux devraient pouvoir participer à ce programme, puisqu'une telle stratégie permettrait justement de relever plus facilement le défi du changement démographique au sein de la fonction publique fédérale.

M. Ken Epp: Je vous remercie, madame la présidente.

D'après ma montre, mon temps est écoulé. Veuillez donc m'inscrire sur la liste pour le prochain tour, s'il nous reste suffisamment de temps.

La présidente: Avec plaisir.

C'est maintenant à M. Dewar.

M. Paul Dewar (Ottawa-Centre, NPD): Je vous remercie, madame la présidente, et je voudrais également remercier nos invités pour leur exposé liminaire.

Je voudrais me concentrer sur deux éléments qui sont liés l'un à l'autre. Nous avons entendu également de Mme Barrados au sujet du recours aux employés temporaires et l'incidence que cela peut avoir sur la fonction publique dans son ensemble, et notamment sur le recrutement des membres de groupes revendiquant l'équité.

Je vais aborder d'abord la question des employés temporaires. J'ai fait quelques recherches. J'ai aussi fait inscrire des questions au *Feuilleton*. Il se trouve — parce qu'il arrive qu'on ait de la chance — que les questions que j'ai fait inscrire au *Feuilleton* sont les suivantes: cinq ans d'inventaire pour la région de la capitale nationale — j'espérais obtenir les chiffres pour le pays dans son ensemble — et le montant consacré au recrutement d'employés temporaires, et là j'ai pu obtenir les montants.

D'ailleurs, cette information va peut-être intéresser les membres du comité. Au cours des cinq dernières années, la somme de 644 millions de dollars a été engagée pour le recrutement d'employés temporaires dans la région de la capitale nationale. En 2001-2002, la dépense totale pour les services d'employés temporaires dans la région d'Ottawa était de 114 millions de dollars. Je saute maintenant à l'année 2005-2006. Là la dépense était de 194 millions de dollars, et pour la première moitié de l'actuel exercice financier, la dépense se monte à 110 millions de dollars. Faites vous même les calculs. Si nous en sommes déjà à 110 millions de dollars après six mois, cela veut dire que la dépense totale va peut-être atteindre 220 millions de dollars.

Si je vous présente ces données, madame la présidente, c'est parce qu'en 1995, comme nous le savons tous 45 000 emplois ont été éliminés dans la fonction publique, et il est évident qu'ils ont dû chercher ailleurs pour combler les lacunes au niveau des services.

La définition que j'ai trouvée dans les autres commandes lancées par le Conseil du Trésor auprès des entrepreneurs locaux prévoit que le fournisseur assure des services d'aide temporaire à la demande des divers ministères et organismes fédéraux situés dans la région de la capitale nationale, et ce conformément aux classifications qui figurent dans le système de services d'aide temporaire en ligne. On doit avoir recours aux services d'aide temporaire afin de doter des postes qui demeurent vacants pendant une opération de dotation, lorsqu'un fonctionnaire s'absente pendant une brève période, ou lorsqu'il y a une augmentation provisoire de la charge de travail que le personnel disponible ne peut absorber. Dans ce dernier cas, il pourrait s'agir du Bureau des passeports, et je pense que nous serions

tous d'accord. En fait, je voudrais qu'on y engage plus d'employés temporaires.

La question que je vous pose est donc celle-ci: premièrement, saviez-vous que nous dépensons des sommes pareilles? Peut-être que non. J'ai pu faire inscrire ces questions au *Feuilleton*. J'aimerais donc connaître votre réaction au sujet des sommes que nous consacrons actuellement aux services d'aide temporaire.

J'aurais quelques observations complémentaires à faire par la suite, car j'ai certains renseignements au sujet des personnes qui sont recrutées à titre d'employés temporaires, de même que leurs classifications.

Les coûts des services d'aide temporaire semblent être tout à fait incontrôlés. Pour en revenir à ce que disait M. Epp, je présume que nous voulons attirer des employés prospectifs en leur disant qu'il y a une place pour eux au sein de la fonction publique — c'est-à-dire qu'on peut leur offrir un emploi, une carrière et qu'il y a effectivement du travail à accomplir.

Par contre, j'ai l'impression que nous avons recours aux services d'aide temporaire pour remplacer des gens, afin que la fonction publique puisse embaucher du personnel.

• (1610)

M. David Orfald: Les chiffres que vous venez de citer ne me surprennent pas. Nous avons pu prendre connaissance d'une étude menée par le Conference Board du Canada. Ce dernier semblait essentiellement se réjouir du recours aux services d'aide temporaire et semblait suggérer à leurs membres qu'ils profitent de l'occasion pour présenter des soumissions en vue d'obtenir des contrats.

En tout cas, le chiffre cité dans cette étude était de 200 millions de dollars par an dans la région de la capitale nationale seulement. Pour l'ensemble du pays, on parle donc nécessairement d'une somme beaucoup plus importante.

Ce que nous disent nos membres, c'est qu'on a recours au personnel temporaire dans des situations qui vont bien au-delà de celles que vous avez énumérées. En fait, on y a recours essentiellement pour remplacer des gens qui remplissent des fonctions de base.

Voilà ce qui donne lieu aux préoccupations dont nous avons fait état tout à l'heure au sujet de la création d'un effectif stable, de la possibilité d'attirer les meilleurs candidats en leur offrant un emploi à long terme et du problème du transfert des connaissances, car si quelqu'un vient travailler sur une base temporaire, il est évident que dès qu'il a la possibilité d'obtenir un contrat à plus long terme ailleurs, il va l'accepter. Donc, nous estimons que cette façon de faire va à l'encontre des objectifs que le gouvernement devrait se fixer à notre avis pour assurer une bonne transition, vu l'évolution démographique actuelle.

M. Paul Dewar: Madame la présidente, il convient de vous faire remarquer également que, si tous ces emplois ont été éliminés en 1995, c'était surtout pour réaliser des économies.

Or je constate que les coûts relatifs aux services d'aide temporaire sont incontrôlés et que, par conséquent, on ne pourrait certainement pas prétendre que cette façon de faire permet de faire des économies, parce que ces dépenses sont inévitables quand vous devez recruter du personnel.

Encore une fois, j'insiste sur le fait que les services d'aide temporaire ont une utilité certaine; là n'est pas la question. Et vu ce qui arrive depuis un moment au Bureau des passeports, j'aimerais qu'on recrute justement davantage de personnel temporaire pour donner un coup de main provisoirement. Mais quand nous constatons qu'on recrute du personnel temporaire pour occuper des postes de pharmaciens et d'épidémiologues, eh bien, il est clair qu'il ne convient pas d'avoir recours aux services d'aide temporaire pour doter ce type de postes.

Les Canadiens devraient justement être choqués de voir que ce type de personnes est recruté sur une base temporaire. Voilà ce qui arrive à l'heure actuelle, madame la présidente. À mon avis, nous devons faire quelque chose pour rectifier la situation.

Mon dernier point — je me demande combien de temps il me reste.

•(1615)

La présidente: Il vous reste une minute.

M. Paul Dewar: Il s'agit de faire le lien entre l'incapacité totale du gouvernement à atteindre les objectifs fixés pour les groupes revendiquant l'équité... Dans ma circonscription électorale — je suis dans Ottawa-Centre — des néo-Canadiens qui sont des professionnels compétents me disent qu'ils ne réussissent pas à faire reconnaître leurs titres de compétences. Ils frappent à la porte, mais on ne veut pas les laisser entrer. Pour moi, cette situation est problématique parce qu'on a justement recours aux services d'aide temporaire pour recruter du personnel dans des secteurs comme l'épidémiologie, par exemple. Des gens compétents sont disponibles, mais la fonction publique ne les engage pas. Je suppose qu'ils sont engagés par les services d'aide temporaire. Donc, il y a là un manque de cohérence.

J'aimerais donc entendre votre réaction au sujet du recrutement de personnel temporaire et de l'atteinte de nos objectifs relatifs à l'équité en emploi.

Mme Lisa Addario: Les employés occasionnels ne sont pas visés par la Loi sur l'équité en emploi, et par conséquent, l'employeur n'est pas obligé de respecter des objectifs liés à l'équité en emploi dès lors qu'il s'agit d'emplois occasionnels.

M. Paul Dewar: En d'autres termes, cette façon de faire dénote un véritable manque de cohérence. Nous avons à notre disposition des personnes qui peuvent faire le travail demandé, qui ont les compétences voulues, et qui sont souvent des Néo-Canadiens. Ils ont des titres de compétences étrangers, s'ils arrivent à les faire reconnaître, ce qui pose souvent problème, même si bon nombre d'entre eux arrivent à le faire. Mais ensuite, ils n'arrivent tout simplement pas à passer la porte; on les embauche pour une période temporaire, mais on n'en parle pas. La situation est parfaitement chaotique, d'après ce que j'ai pu constater à partir de ces deux exemples — c'est-à-dire, le fait que le gouvernement n'atteint pas ses objectifs relatifs à l'équité en emploi, et les coûts incontrôlés que nous supportons pour les services d'aide temporaire.

J'ai une dernière observation à faire. Quand j'ai reçu les réponses aux questions que j'ai fait inscrire au *Feuilleton*, j'étais choqué de voir, non seulement les sommes que nous y consacrons, mais aussi à quoi nous consacrons cet argent. C'est assez révélateur.

Merci, madame la présidente.

La présidente: Je vais intervenir brièvement, si vous me permettez, parce que ma bête noire, c'est que le gouvernement du Canada semble avoir du mal à payer ses employés à temps dans certains ministères. Cela me sidère.

D'ailleurs, j'ai fait cette même observation il y a environ un mois, et depuis j'ai reçu une masse d'information. J'ai appris, par exemple, que dans certains ministères, ils ont séparé les fonctions relatives à la paie de celles qui concernent les avantages sociaux. Dans d'autres cas, toutefois, le vrai problème est le fait qu'un certain groupe d'employés est payé peut-être 10 000 \$ de moins par an que les membres d'autres syndicats — et que vos membres, si je ne m'abuse — et là je veux parler de conseillers sur la rémunération et les avantages sociaux. D'après ce qu'on m'a dit, on en recrute et ils sont formés pendant deux ans, mais comme la charge de travail est très lourde et qu'il y a de nombreuses possibilités intéressantes ailleurs, ces employés quittent leurs postes, et c'est l'une des causes du problème actuel. Ce n'est pas vraiment un problème administratif. C'est peut-être parce qu'ils ne sont pas assez bien rémunérés ou c'est peut-être aussi à cause de la façon dont le travail est organisé. Il y a deux facteurs.

D'après ce qu'on m'a dit, dans les ministères où ils n'ont pas vraiment séparé les fonctions liées à la paie des autres fonctions, le système continue à bien marcher, mais la situation demeure extrêmement problématique. Puisque vous entamez de nouvelles négociations, je me demande si vous comptez demander à faire passer ces personnes dans une catégorie plus élevée. Il faut absolument faire quelque chose, parce que les gens ne vont pas accepter de travailler s'il nous est impossible de les payer. J'ai entendu tellement d'histoires d'horreur dernièrement. J'ai entendu dire que des personnes qui obtiennent une promotion et qui sont mutées à un autre ministère n'arrivent pas obtenir leur augmentation salariale. Elles n'arrivent même pas à faire payer leur abonnement pour l'autobus étant donné que la mutation n'a pas été faite correctement. Les gens tombent malades et ne peuvent obtenir leurs prestations d'invalidité, parce que le service qui en est responsable n'arrive pas à faire le travail en temps opportun. Les gens veulent prendre leur retraite et toucher leur pension, mais ils n'y arrivent pas, parce que leurs demandes ne sont pas traitées en temps opportun.

C'est un problème de taille, et j'aimerais connaître votre réaction.

M. John Gordon: Vous venez justement d'aborder une question qui nous intéresse au plus haut point dans notre syndicat. C'est un problème que nous essayons de régler avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada; nous avons déjà eu des discussions avec cette dernière et nous continuons à en discuter avec elle.

Tout le monde reconnaît qu'il y a un problème, mais il s'agit de rassembler un certain nombre de personnes dans une même salle pour essayer de trouver une solution, et voilà justement ce que nous essayons de faire. Nous avons eu une ou deux réunions, et d'autres sont prévues. Il va sans dire que nous allons également essayer de trouver des solutions par l'entremise du processus de négociations collectives, mais ce problème est un problème immédiat et nous devrions donc trouver une solution immédiatement. On ne peut pas nécessairement atteindre la fin du processus de négociation pour trouver une solution raisonnable. Voilà donc ce que nous essayons de faire.

•(1620)

La présidente: Êtes-vous en mesure de trouver une solution maintenant, sans passer par les négociations? Avez-vous la possibilité d'apporter des changements au système dès maintenant? Avez-vous cette capacité-là? Ou faudra-t-il attendre entre six mois et cinq ans, de sorte que nous continuions à avoir de plus en plus de problèmes? Voilà ce qui me dérange dans ce cas particulier.

M. David Orfald: Nous avons justement proposé plusieurs solutions qui sont le fruit du travail que nous avons accompli avec ce groupe de personnes en nous basant sur leur expérience. Il faut néanmoins reconnaître que l'Agence créée par suite de l'adoption de la Loi sur la modernisation de la fonction publique a déjà pris certaines mesures. Elle a justement déployé des efforts dans le domaine du recrutement. C'est un changement positif.

Elle envisage à présent de créer un programme de formation plus complet, ce qui est également positif, mais elle devra aller beaucoup plus loin. Nous avons insisté, et nous continuons à insister, sur la nécessité d'accélérer ce travail.

Il y a, d'ailleurs, un problème fondamental qui concerne justement ce groupe. Nous sommes fermement convaincus que les membres de ce groupe n'ont pas la bonne classification. Leurs postes sont classés en fonction d'une norme qui remonte à 1965 et qui n'a pas été actualisée depuis. Elle ne reconnaît donc pas les changements intervenus depuis qui ont modifié la nature de leur travail.

À notre avis, il serait souhaitable qu'en attendant que s'opèrent des changements de plus grande envergure, on améliore leur classification en appliquant les normes de classification actuelles. Mais nous n'avons aucun contrôle là-dessus; c'est l'employeur qui contrôle ce processus. Notre travail consiste à faire des recommandations, et c'est ce que nous avons fait. Nous n'avons pas réalisé autant de progrès qu'il en faut, à notre avis, évidemment...

La présidente: On m'a dit que dès qu'ils sont formés, ils se font offrir un poste mieux rémunéré ailleurs au gouvernement, et ils l'acceptent. Pourquoi conserveraient-ils un emploi moins bien rémunéré une fois qu'ils sont formés?

Cela m'inquiète beaucoup. Je déteste entendre ce genre d'histoires d'horreur, et j'espère bien en entendre moins dans les mois qui viennent.

Je vais maintenant passer à M. Albrecht. Je vous remercie d'avoir permis à la présidente cette petite intervention.

M. Harold Albrecht (Kitchener—Conestoga, PCC): Merci, madame la présidente.

Je n'ai pas beaucoup de questions. Je vais peut-être partager mon temps de parole avec M. Kramp.

Merci de votre présence aujourd'hui. À la page 4 du texte de votre déclaration — il me semble que cela se trouve au quatrième paragraphe — vous parlez de la politique sur le réaménagement des effectifs et du fait que les employés du secteur public fédéral qui relèvent directement du Conseil du Trésor peuvent se prévaloir de cette mesure. De quelle proportion de travailleurs s'agit-il, approximativement?

M. David Orfald: Ce serait environ 60 p. 100, parce qu'il y a également un grand nombre de fonctionnaires qui travaillent pour des organismes tels que l'ARC, Parcs Canada et l'ACIA. Ces employeurs distincts n'ont pas nécessairement adopté la même approche.

M. Harold Albrecht: Même si ce régime est en place depuis 1998 — vous avez donc eu neuf ans pour observer les résultats du régime et, me semble-t-il, la politique qui la sous-tend est une bonne politique; je suis donc d'accord avec vous à ce sujet — je trouve un peu étrange que ce régime n'ait pas été adopté par un plus grand nombre d'organismes. Êtes-vous en mesure de m'expliquer pourquoi?

M. David Orfald: Eh bien, en ce qui concerne les employeurs distincts, nous avons certainement proposé son adoption dans le cadre des négociations collectives à diverses reprises. Il est difficile

de savoir pourquoi nous n'avons pas réussi à convaincre ces employeurs-là d'adopter cette même politique.

Comme vous le savez, nous entamons une nouvelle ronde de négociations collectives, et c'est une revendication que nous allons essayer de faire accepter à différentes tables.

M. Harold Albrecht: Au paragraphe suivant, vous parlez du budget de 2007, et je suis content de voir que vous reconnaissez l'opportunité du plan que nous avons présenté dans notre budget. Malheureusement, certains des membres d'en face ont décidé de ne pas l'appuyer, ce qui explique peut-être leur absence aujourd'hui. Je n'en suis pas sûr.

C'est surtout l'attitude du député de Halton que je n'arrive pas à comprendre. À la dernière réunion, il a dit qu'il pensait que le régime de retraite était peut-être trop intéressant et que les gens restaient pour cette raison-là, et qu'en fait, tous les avantages sociaux étaient peut-être trop intéressants.

Mais aujourd'hui, vous nous donnez un son de cloche complètement différent, et j'ai donc du mal à concilier tous ces éléments différents. On nous a fait un rapport très optimiste la semaine dernière, et à bien des égards, ça me semble assez inquiétant.

Donc, je suppose que vous ne seriez pas d'accord pour dire que le régime de retraite et les politiques qui sont actuellement en vigueur sont à ce point intéressants qu'il devient impossible de recruter de nouveaux employés pour occuper ces postes?

•(1625)

M. John Gordon: Non. Nous ne sommes pas de cet avis.

M. Harold Albrecht: Peut-être pourrions-nous le faire savoir à M. Turner par la suite. Je vais partager mon temps de parole avec M. Kramp.

M. Daryl Kramp (Prince Edward—Hastings, PCC): Merci.

J'essaie toujours de concilier tous ces différents éléments. Dans un premier temps, il y a la question démographique. Cette situation s'articule essentiellement autour des baby-boomers. Il va y avoir un départ massif à la retraite des membres de ce groupe, et je me demande si la fonction publique sera toujours en mesure de bien fonctionner lorsque cela va se produire. Aura-t-elle assez de joueurs? Aura-t-elle la capacité nécessaire du point de vue du nombre d'employés et de leur qualité? C'est là que nous voudrions peut-être examiner sérieusement certains des arguments que vous avez avancés, si je peux me permettre d'offrir mon avis à ce sujet.

Mme Barrados et d'autres nous ont dit que chaque fois qu'il y a une offre d'emploi ou plutôt qu'un poste devient vacant, ils reçoivent des centaines de demandes. De toute évidence, ce n'est donc pas un problème de disponibilité; par contre, si un segment très important de notre effectif de hauts fonctionnaires qui sont très compétents et occupent des postes administratifs ou de direction de haut niveau part à la retraite au cours d'une période relativement courte, l'efficacité des opérations pourrait être gravement compromise. Autrement dit, nous aurions trop de nouveaux employés qui arriveraient, sans pour autant avoir la capacité de gérer efficacement les activités.

Êtes-vous d'accord ou pensez-vous que je me trompe?

M. David Orfald: Il y a, me semble-t-il, plusieurs éléments de réponse.

D'abord, le problème dont nous parlons ne concerne pas uniquement les membres de la haute direction; il va bien au-delà de ce qu'on appelle traditionnellement les « travailleurs du savoir ». Pour moi, ce problème vise toutes sortes d'autres segments de l'effectif de la fonction publique fédérale.

Il y a d'autres types de compétences — entre autres, les métiers spécialisés dont nous avons un peu parlé tout à l'heure — ou, d'après nous, les stratégies et programmes actuels ne permettront absolument pas de régler le problème, si bien qu'il faut prendre d'autres mesures. Nous avons proposé la création d'un programme d'apprentissage pour les métiers spécialisés, en tant que solution potentielle pour ce groupe en particulier.

Il y a aussi la question des connaissances administratives. Énormément de travail administratif s'accomplit au sein de la fonction publique fédérale. Si les changements s'opèrent trop rapidement, les connaissances institutionnelles disparaissent. À notre avis, la solution consistant à recourir aux services d'aide temporaire, afin de régler provisoirement les pénuries dans certains domaines, est tout à fait problématique.

Il y a beaucoup de gens qui voudraient travailler pour la fonction publique fédérale. Si nous recevons 200 demandes pour chaque emploi, c'est très positif. Mais si le gouvernement s'efforçait de mieux répondre aux besoins de dotation à long terme, au lieu d'opter pour des solutions temporaires, un plus grand nombre d'emplois seraient disponibles et le nombre de postulants pour chaque emploi diminuerait peut-être. Il n'y aurait peut-être plus de 200 postulants pour chaque emploi. Le nombre serait moins élevé, étant donné que les postes permanents seraient dotés plus rapidement.

La présidente: Je crois que votre temps est presque écoulé.

Je voudrais permettre à M. Nadeau de poser une brève question aux membres de ce groupe, et nous allons ensuite passer au groupe suivant.

Monsieur Nadeau.

[Français]

M. Richard Nadeau (Gatineau, BQ): Merci beaucoup, madame la présidente.

Madame, messieurs, bonjour.

Ai-je cinq minutes?

La présidente: Oui. Nous vous accordons cinq minutes parce que nous allons entendre un autre groupe de témoins.

M. Richard Nadeau: Merci.

Il s'agit d'une situation vaste et complexe. On parle ici d'un très grand nombre d'employés et de responsabilités qui varient selon la description des tâches. D'après ce que nous disait Mme Barrados récemment, on contrôle passablement bien la situation pour ce qui est des emplois plus pointus. Or, vous dites que ce n'est pas exactement le cas, qu'il y a des difficultés.

Je suis de la région. J'ai regardé par l'autre bout de la lorgnette en vous plaçant, Mme Barrados, M. Gordon et vous-même, de l'autre côté. J'ai enseigné aux écoles Gisèle-Lalonde, Louis-Riel, Nicolas-Gatineau ainsi qu'à Blackburn Hamlet. Il s'agit d'une région où vous recrutez abondamment. Enfin, ce n'est pas nécessairement votre cas, mais il reste que certains de vos membres syndiqués viennent de la région.

Je vais vous faire part d'une statistique reliée à l'Ontario, étant donné que j'ai surtout enseigné du côté ontarien. Dans la région, 20 p. 100 des hommes qui commencent à enseigner au secondaire n'y sont plus cinq ans plus tard. Où vont-ils? Entre autres, ils vont dans

la fonction publique fédérale. Ils y sont attirés par les conditions de travail. Je ne dis pas que les conditions de travail dans le domaine de l'enseignement sont mauvaises, mais en termes de tâches et de stress, c'est très différent. Même des enseignants qui avaient plus d'ancienneté que moi me conseillaient, à l'époque, de quitter ce milieu et d'entrer dans la fonction publique. Ils me disaient que j'aurais des tâches plus faciles, un meilleur emploi, etc.

Si je comprends bien, ce recrutement ne résout pas le problème dans les situations — et le secrétaire parlementaire M. Poilievre l'a souligné précédemment — où une crise se prépare ou s'installe. Vous présentez des éléments de solution en parlant de flexibilité, de souplesse.

Pourriez-vous nous donner plus de détails sur un éventuel partenariat entre la Commission de la fonction publique et l'Alliance de la Fonction publique? On parle ici d'une situation où des atomes crochus permettraient, dans le cadre de dossiers plus vastes, d'attirer des gens pour combler ce vide qui va se faire sentir tôt ou tard. Il s'agirait donc d'un partenariat entre l'acteur très important que vous êtes et ceux qui sont chargés de l'embauche.

• (1630)

[Traduction]

M. David Orfald: La meilleure façon de vous répondre serait peut-être de vous donner quelques exemples. Je vais donc mentionner deux éléments.

Premièrement, je reviens, encore une fois, sur l'idée du programme d'apprentissage. Normalement, un programme d'apprentissage suppose un partenariat entre l'employeur et le syndicat, et donc entre les employés actuellement en poste et les nouveaux employés qui arrivent. Nous avons proposé comme solution l'élargissement d'un programme d'apprentissage qui existe déjà dans la fonction publique fédérale pour les métiers spécialisés, afin que nos membres aient la possibilité de transmettre systématiquement leurs compétences et connaissances spécialisées aux nouveaux travailleurs qui entrent en poste; l'employeur et le syndicat pourraient travailler ensemble pour concevoir et exécuter ce programme aux niveaux national, régional et local.

De même, pour le groupe des conseillers sur la rémunération et les avantages sociaux, ce qui nous intéresse, pour les employés qui sont actuellement en poste, c'est qu'on mette sur pied un programme d'accréditation qui serait dispensé aux fonctionnaires fédéraux. Ainsi on pourrait reconnaître explicitement la formation reçue en cours d'emploi. Ce serait semblable au certificat qu'on peut obtenir d'un collègue communautaire, par exemple. Je sais que nos membres qui font partie de cette catégorie d'emplois seraient ravis d'avoir l'occasion de participer activement à l'élaboration d'un tel programme, à condition de ne pas avoir à le faire le soir et le week-end.

La présidente: Merci beaucoup. Nous vous laissons partir et nous invitons le prochain groupe à venir s'installer.

Nous pourrions faire une pause, sauf que j'ai peur de perdre des membres. Nous sommes jeudi et tout le monde a hâte de partir. Mais nous vous remercions infiniment de votre contribution. J'espère que vous pourrez nous aider à améliorer la situation pour ce qui est de payer les employés.

Bienvenue, monsieur Corbett et madame Denise Doherty-Delorme.

•(1635)

[Français]

Bonjour. Vous connaissez le fonctionnement de notre comité. On vous invite à faire une présentation. D'ailleurs, on a déjà reçu votre mémoire.

[Traduction]

Monsieur Corbett, vous disposez d'environ 10 minutes.

[Français]

M. Gary Corbett (vice-président, Institut professionnel de la fonction publique du Canada): Merci, madame la présidente.

[Traduction]

Bonjour, madame la présidente et membres du comité. Mon nom est Gary Corbett. Je suis actuellement vice-président de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et, auparavant, j'occupais un poste d'ingénieur-minier à Ressources naturelles Canada.

Nous sommes heureux d'être ici aujourd'hui pour vous communiquer notre point de vue sur les enjeux démographiques du secteur public fédéral. Je suis accompagné de Mme Denise Doherty-Delorme, qui est chef de la recherche à l'Institut.

Le savoir et l'innovation jouent un rôle de premier plan dans la prospérité économique et sociale du Canada. Les investissements, les emplois, les revenus et notre société sont directement touchés par la force et la vitalité des secteurs et institutions fondés sur le savoir. Le Canada n'est pas le seul à devoir composer avec des changements révolutionnaires. Chaque nation, province, État ou ville envisage ou met en oeuvre des stratégies pour relever les défis et profiter des possibilités associées à l'économie du savoir.

Selon le témoignage de la présidente de la Commission de la fonction publique, que le comité a entendu le 22 mars, la fonction publique comprend maintenant dans ses rangs davantage de travailleurs du savoir. Ce changement a entraîné une augmentation des exigences de qualifications, ce qui a repoussé l'âge moyen d'entrée dans la fonction publique à 35 ans. De plus, la fonction publique a un effectif qui est en moyenne plus âgé que la population active; sera touchée par les départs à la retraite des baby-boomers avant la population active; a connu, en 2003-2004, un âge moyen de départ à la retraite de près de 58 ans; et verra le taux de départ à la retraite atteindre son maximum en 2012-2013.

En 2006, les travailleurs du savoir, comme les travailleurs scientifiques et professionnels et les informaticiens, représentaient 58 p. 100 des travailleurs fédéraux de l'administration publique centrale. Au milieu des années 1990, ils ne représentaient que 41 p. 100 des travailleurs fédéraux.

Le gouvernement du Canada sera-t-il capable de maintenir sa dotation si l'âge actuel d'entrée dans la fonction publique est de 35 ans, et l'âge de départ à la retraite, de 58 ans? Est-ce que tous les ministères et organismes seront en mesure de s'acquitter de leur mandat? Aujourd'hui, je présente la situation actuelle dans le secteur public et propose des moyens de relever les défis du recrutement et du maintien en poste.

Du côté de l'offre, le taux de chômage n'a jamais été aussi bas et il y a une grave pénurie de talents. L'emploi est à la hausse avec des gains moyens de 42 000 nouveaux emplois par mois. On continue de se disputer des employés sérieusement. Selon un rapport de Deloitte, il y a une pénurie de professeurs de sciences en mesure de doter la prochaine génération de chimistes, de professionnels de la santé de

toutes les spécialités, et d'ingénieurs en design des compétences techniques et interpersonnelles avancées qui sont requises.

De plus, ce qui amplifie le problème actuel, c'est le temps que prend la fonction publique pour embaucher du personnel. Certaines observations empiriques nous permettent de croire que le processus de recrutement peut prendre jusqu'à 18 mois. Aussi, il y a un trop grand nombre de postes qui sont dotés de façon temporaire ou dont le financement est temporarisé, comme vous l'a signalé mon collègue de l'autre syndicat. S'ils en ont l'occasion, ces nouveaux venus auront tôt fait de quitter la fonction publique pour prendre un emploi permanent ailleurs. Les personnes qui possèdent certaines compétences essentielles sont rares et le deviendront davantage en raison de deux tendances qui ne tarderont pas à faire de l'effet: le départ à la retraite des baby-boomers et les lacunes grandissantes au niveau des compétences.

S'agissant des baby-boomers, dans quelques années à peine, une nouvelle tendance obligera les organisations à s'occuper de leur talent essentiel — le départ à la retraite des baby-boomers, dont la première vague est prévue, selon Deloitte, pour 2008. On ne tardera pas à s'en ressentir. Dans le secteur public, des pays comme le Canada, l'Australie et les États-Unis pourraient perdre plus du tiers de leurs employés gouvernementaux d'ici 2010. Les retraités saignent également une bonne partie du système de santé, les pénuries d'infirmières et de pharmaciens y étant particulièrement aiguës.

Selon Statistique Canada — comme l'indique le graphique qui figure à la page 5 de votre texte — dans la population active en général, l'âge médian chez les travailleuses est passé de 37 ans en 1995 à 40 ans en 2006. Chez les travailleurs, cet âge est passé de 38 à 40 ans. La population active dans l'administration publique centrale est beaucoup plus âgée que le reste de la population active. Voilà qui devrait inquiéter les Canadiens. Chez les femmes, l'âge médian est passé de 40 ans en 1995 à 44 ans en 2006; chez leurs homologues masculins, il est passé de 44 à 46 ans. De plus, au sein de l'administration publique centrale, les personnes âgées de 45 ans et plus représentent un peu plus de la moitié, soit 52 p. 100, du nombre total en 2006, comparativement à un peu moins de 39 p. 100 dans la population active en général.

•(1640)

Selon le Projet de recherche sur les politiques, un employé permanent sur trois dans la fonction publique fédérale, le plus gros employeur au Canada, est âgé d'au moins 50 ans. Les départs à la retraite des gestionnaires de la fonction publique fédérale ont déjà commencé et pourraient atteindre leur point culminant dès 2009. Pour les autres groupes de la fonction publique fédérale, le nombre de départs à la retraite devrait être à son maximum entre 2012 et 2014.

L'étude portait également sur les différences de comportement, selon les catégories d'emplois de la fonction publique fédérale, quant au choix du moment pour le départ à la retraite. Même si l'âge moyen de départ à la retraite pour tous les employés fédéraux se situe entre 57 et 59 ans, les employés appartenant aux catégories de gestion, d'administration, techniques, scientifiques et professionnelle sont plus susceptibles que les autres de travailler au-delà des exigences minimales ouvrant droit à une pleine retraite.

Comme on peut le constater dans la figure 2, qui se trouve à la page 7 de votre texte, l'âge d'embauche dans la fonction publique fédérale a augmenté au cours de la dernière décennie. Par exemple, le pourcentage des nouvelles nominations pour une période indéterminée de personnes de moins de 30 ans a diminué de 33 p. 100 entre 1992 et 2003. Pour la même époque, le pourcentage des employés nommés à l'âge d'au moins 40 ans a augmenté de 54 p. 100. Il y a donc une pénurie de talent.

Un grand nombre de collèges et d'universités ont de la difficulté à répondre à la demande de candidats qualifiés. Encore une fois, selon Deloitte, les institutions doivent composer avec une capacité limitée, des modèles d'éducation dépassés, des normes éducatives en régression et le désintérêt général des étudiants pour les disciplines de spécialisation comme les sciences et le génie.

En fait, selon les estimations du ministère de l'Éducation américain, 60 p. 100 de tous les nouveaux emplois au XXI^e siècle nécessiteront les compétences que possèdent seulement 22 p. 100 des jeunes qui entrent actuellement sur le marché du travail.

Quatre industries en particulier souffriront d'un exode massif des employés. Parmi elles, la fonction publique. La pénurie de travailleurs n'est pas seulement attribuable au départ à la retraite des baby-boomers. Une pénurie massive de compétences spécialisées vient compliquer la situation. Selon les projections de la NASA, aux États-Unis, les collèges accorderont des diplômes à seulement 198 000 étudiants en sciences et en génie pour remplacer les deux millions de baby-boomers américains qui devraient prendre leur retraite avant 2008.

Dans d'autres secteurs d'études spécialisées, comme les technologies de l'information, les universités n'arrivent tout simplement pas à combler la demande.

Selon un sondage de Pricewaterhouse Coopers, il y a une pénurie de travailleurs qualifiés dans l'ensemble du pays. Sur une note positive, le sondage Pulse mené auprès de 277 PDG de compagnies privées a également conclu que les compagnies privées prennent des mesures pour garder leurs travailleurs qualifiés et formés. Quarante-cinq pour cent des entreprises qui ont participé au sondage accorderont davantage d'attention au maintien en poste de leurs employés au cours de la prochaine année. Quelles en seront les conséquences pour la fonction publique?

Selon Deloitte, la pénurie de travailleurs n'est pas le seul fait des baby-boomers qui partent à la retraite, mais également de la pénurie massive de compétences spécialisées qui n'aide en rien la situation. Le facteur le plus préoccupant de tous est peut-être le déclin des normes en matière d'éducation. Un grand nombre d'écoles secondaires ne peuvent maintenir la cadence, étant donné la complexité accrue et les changements technologiques rapides auxquels font face les organisations aujourd'hui. D'autres écoles ne forment tout simplement pas assez de diplômés. Dans certaines provinces, seulement 70 p. 100 des étudiants obtiennent leur diplôme d'études secondaires.

Un sondage mené par le Secrétariat de la Collectivité fédérale en sciences et technologie en 2006 auprès de 205 gestionnaires scientifiques dans les 10 ministères et organismes à vocation scientifique, a révélé que les deux tiers des gestionnaires répondants croient que les ressources financières fournies ne suffiront pas à combler les besoins en ressources humaines dans leurs ministères. Ils prévoient également des difficultés au niveau du recrutement du personnel dans les domaines de la recherche, des sciences appliquées et des services techniques.

Un sommaire de leur sondage laisse entendre que les chercheurs seront les plus difficiles à recruter et à garder au cours des trois prochaines années, et qu'un facteur majeur nuisant au recrutement est la présence de restrictions budgétaires.

Près de 70 p. 100 des répondants sont d'avis que les ressources financières qu'ils recevront au cours des trois prochaines années ne permettront pas de répondre à leurs besoins en RH. Ils mentionnent également la pénurie de candidats qualifiés comme leur deuxième plus grande préoccupation. Il existe une différence considérable entre la rémunération des scientifiques plus expérimentés ou de niveau moyen ou supérieur et celle des scientifiques des secteurs privés et universitaires.

Une rémunération non concurrentielle et la disponibilité d'installations ou d'équipement poussent de nombreux scientifiques à quitter le secteur public au milieu de leur carrière; il est alors difficile de les remplacer.

● (1645)

Quelle a été la réponse du gouvernement fédéral? Lorsque le comité a demandé à la présidente de la Commission de la fonction publique du Canada de l'entretenir des problèmes de recrutement et de maintien en poste, elle a parlé de la mission et du mandat de la CFP, qui est la dotation. Elle a toutefois déclaré que la CFP ne pouvait parler que de l'expérience acquise jusqu'ici à l'égard de l'offre en donnant les chiffres suivants: 19,5 millions de visites du site Web emplois.gc.ca, un outil de sélection qui a permis le traitement de 920 000 demandes entre avril 2006 et janvier 2007. L'Institut aimerait souligner que le nombre de visites au site Web ne constitue pas un indicateur suffisant de la manière dont le gouvernement fédéral s'efforce de régler le problème du recrutement et du maintien en poste.

Pour que chaque ministère et organisme fédéral réponde aux attentes du public canadien, ils doivent continuer d'attirer et de garder les professionnels. Une masse critique de personnes talentueuses et très instruites est nécessaire dans chaque domaine pour produire la synergie nécessaire à l'atteinte des résultats. Toutefois, de nombreux ministères et organismes sont déjà sous-dotés. Chaque professionnel de la fonction publique fait déjà le travail de deux personnes en raison des réductions de personnel effectuées au début des années 1990.

La présidente: Pourriez-vous passer rapidement à vos recommandations?

M. Gary Corbett: J'ai presque fini, madame la présidente.

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a recueilli des données auprès de ses 50 000 membres, et grâce au travail accompli de concert avec les ministères et organismes fédéraux, sur la question du recrutement et du maintien en poste. Les membres de l'Institut sont en réalité des employés clés. L'Institut propose les solutions suivantes relativement à la nécessité pour le gouvernement d'attirer des candidats qualifiés, pas seulement après l'obtention de leurs diplômes, mais également à mi-carrière.

Pour attirer les meilleurs et les plus brillants éléments, le gouvernement fédéral doit se pencher sur les salaires, l'infrastructure et les ressources.

Les salaires actuels au niveau d'entrée pour les professionnels sont trop bas. Plusieurs classifications affichent des salaires dans les 24 000 \$. Les nouveaux diplômés, surtout ceux qui ont le plus haut niveau d'endettement, ne voudront peut-être pas entrer dans la fonction publique car les salaires sont tout simplement insuffisants.

Des installations fédérales qui tombent en ruine ne sont pas très attirantes pour quelqu'un qui a le choix entre divers lieux de travail. Par conséquent, il faut de meilleures infrastructures pour les scientifiques, les chercheurs et les responsables de la réglementation. Cela en dit long sur les ressources qui sont investies dans ces installations.

Enfin, vu le rythme accéléré de l'innovation technologique, il faut prévoir du temps et des ressources financières pour que les professionnels puissent participer à des conférences et colloques. Travailler en collaboration avec d'autres professionnels est de la plus haute importance pour nos membres, afin qu'ils puissent se tenir à jour au sujet des récents développements à l'échelle mondiale et, qui plus est, représente un mécanisme éprouvé pour favoriser l'innovation.

Afin de garder des professionnels qualifiés et chevronnés, le gouvernement fédéral doit se pencher sur la question de la pension et sur les possibilités de transfert du savoir. En ce qui a trait au régime de retraite fédéral, un grand nombre de professionnels ne peuvent pas en profiter pleinement, car ils entrent dans la fonction publique à mi-carrière ou à un âge trop avancé.

Enfin, il y a un besoin urgent d'un plus grand nombre d'incitatifs pour maintenir en poste les travailleurs plus âgés. Il faut améliorer la flexibilité des horaires de travail sans que leurs pensions n'en pâtissent. Non seulement faut-il accorder plus d'importance au mentorat et au transfert du savoir, mais il faut les encourager et les faciliter.

Madame la présidente et membres du comité, je vous remercie de m'avoir donné la possibilité de faire cet exposé et je suis à votre disposition pour répondre à vos questions.

La présidente: Je vous remercie.

Monsieur Simard.

L'hon. Raymond Simard: Merci beaucoup, madame la présidente, et merci également à nos témoins pour leur présence parmi nous aujourd'hui.

Ma première réaction, encore une fois, est de vous dire que vous nous donnez un son de cloche fort différent de celui que nous avons entendu la semaine dernière. C'est tout à fait incroyable. Vous dites que la concurrence pour obtenir du personnel est féroce, alors qu'on nous a dit qu'il y a toujours beaucoup de gens qui présentent une demande chaque fois qu'il y a une vacance. Où se situe la vérité? Entre les deux peut-être?

• (1650)

M. Gary Corbett: Eh bien, si on parle du secteur public — et je précise que le secteur public ne comprend pas uniquement les postes dans la région de la capitale nationale — notamment en ce qui concerne les postes professionnels et les postes en laboratoire dans les régions, je me demande même si ces chiffres s'appliquent.

Y a-t-il des candidats très compétents qui postulent pour obtenir ces emplois hautement techniques? C'est ça la question. On aura beau recevoir 300 000 ou 100 000 demandes d'emploi, il y aura toujours un problème dans les régions pour ce qui est du recrutement de personnes hautement qualifiées. Il s'agit de savoir, non pas si on peut les recruter, mais si on peut les maintenir en poste une fois qu'ils ont été recrutés.

L'hon. Raymond Simard: Êtes-vous en train de me dire que dans une ville comme Winnipeg, par exemple, lorsqu'il y a une vacance, on est moins susceptible de pouvoir recruter quelqu'un ayant les compétences ou les connaissances voulues pour le poste en question?

M. Gary Corbett: Non, à mon avis, on pourra recruter quelqu'un, mais il s'agit de savoir si cette personne restera au sein de l'administration fédérale une fois qu'elle a été recrutée. Là où on a réussi à recruter des gens au cours des dernières années, le vrai problème consiste à les garder, parce qu'une fois qu'ils entrent dans la fonction publique fédérale, ils se rendent compte que les installations tombent en ruine et qu'ils n'ont tout simplement pas envie de travailler dans des conditions pareilles.

L'hon. Raymond Simard: Vous avez mentionné que l'âge d'entrée moyen est de 35 ans. Est-ce donc l'âge auquel les gens entrent normalement dans la fonction publique fédérale?

M. Gary Corbett: Eh bien, puisque nous représentons les professionnels, nous parlons forcément de personnes qui détiennent des diplômes d'études supérieures. Quand elles terminent leurs études...

L'hon. Raymond Simard: C'est donc pour cette raison? Le temps de terminer leurs diplômes, ils ont donc 35 ans avant d'entrer en poste?

M. Gary Corbett: C'est bien ça.

L'hon. Raymond Simard: C'est incroyable. Et ils prennent leur retraite à 50 ans...?

M. Gary Corbett: Non, en règle générale, ils ne prennent pas leur retraite à 50 ans.

L'hon. Raymond Simard: D'accord.

Je voudrais parler également de la situation des femmes; nous n'en avons pas discuté avec nos premiers invités, même s'ils ont mentionné l'écart entre les deux sexes au niveau de la pension de retraite. Je présume que cet écart est sans doute le résultat des écarts de salaires qui ont pu exister à un moment donné. Mais corrigez-moi si je me trompe.

En ce qui concerne les salaires, les femmes sont-elles sur un pied d'égalité avec les hommes à l'heure actuelle? Est-ce encore un problème?

M. Gary Corbett: Par rapport au secteur privé?

L'hon. Raymond Simard: Non, au sein du gouvernement. Si un homme et une femme obtiennent un poste au même niveau dans la fonction publique fédérale, vont-ils toucher le même salaire?

Mme Denise Doherty-Delorme (chef de section de la recherche, Institut professionnel de la fonction publique du Canada): Les membres que nous représentons occupent des postes dans les catégories professionnelles. Généralement, les femmes sont encore gravement sous-représentées dans les catégories scientifiques. Mais comme elles sont syndiquées, si elles entrent dans l'administration publique fédérale, elles recevront le même salaire.

Pour ce qui est du nombre de femmes ou de membres de groupes revendiquant l'équité dans l'effectif fédéral, je peux vous dire que ces gens-là ne sont tout simplement pas recrutés. Ils font partie de la population active et ils continuent à présenter des demandes d'emploi. Mme Barrados a parlé de toutes les visites au site Web. Donc, ces gens-là font des demandes d'emploi, mais ils ne sont pas recrutés. Dans bon nombre des groupes scientifiques, les hommes de race blanche représentent la grande majorité des employés.

L'hon. Raymond Simard: Étant donné que 60 p. 100 des étudiants dans les établissements postsecondaires sont des femmes, je pense qu'on va être confronté à un problème de taille. Si elles constatent qu'il n'y a pas de possibilités intéressantes au niveau fédéral, la situation risque de devenir fort problématique.

Mme Denise Doherty-Delorme: Cela rejoint la réponse donnée par un de nos collègues tout à l'heure. Comme le mentionnait M. Dewar, même les professionnels sont actuellement recrutés par les agences d'aide temporaire, qui ne sont pas tenues de suivre les règlements relatifs à l'équité en emploi. On peut simplement donner à ces professionnels un poste permanent à plein temps par la suite, de façon à contourner l'ensemble des objectifs fixés pour les groupes revendiquant l'équité.

L'hon. Raymond Simard: Vous avez également mentionné certaines catégories de professionnels font l'objet d'une vive concurrence. L'exemple que je cite constamment est celui de la vérificatrice générale, qui disait qu'ils n'arrivent pas à trouver des vérificateurs. La concurrence est vraiment incroyable. En fait, même des compagnies comme Coopers offrent des salaires qui sont plus élevés de 20 000 \$ ou de 30 000 \$, par rapport à ce qu'elles offraient autrefois.

Comment donc faire en sorte que ces personnes désirent venir travailler dans la fonction publique fédérale?

M. Gary Corbett: À mon avis, un poste au sein du gouvernement fédéral est généralement attirant. Il y en a qui veulent travailler pour le gouvernement fédéral. De toute évidence, ces emplois attirent certaines personnes, si l'on en juge d'après le nombre de postulants. Mais, quand ils deviennent fonctionnaires, ce n'est pas...

C'est-à-dire que ce genre d'emplois attirent beaucoup de gens qui souhaitent servir le public ou favoriser le bien public. Voilà qui intéresse beaucoup de gens. Mais, une fois qu'ils se trouvent dans la fonction publique, ils se rendent compte que les ressources... c'est difficile, et ils finissent par trouver un emploi qui offre un meilleur salaire.

Ils perdent le désir de continuer; je pense que c'est la façon la plus juste de décrire ce phénomène.

L'hon. Raymond Simard: J'ai une dernière question. À votre avis, les problèmes vont se produire dans quels secteurs en premier lieu? Vous avez dû analyser toutes ces données et vous avez même dit que nous allons rencontrer des difficultés du côté des vérificateurs, par exemple, ou même dans certains ministères. Avez-vous analysé tout cela?

•(1655)

Mme Denise Doherty-Delorme: Le Secrétariat de gestion de la Collectivité fédérale des sciences et de la technologie a sondé ses membres — nous en avons parlé dans notre exposé — et a demandé à ses gestionnaires pour quelles professions ils envisageaient d'avoir du mal à doter les postes vacants au cours des trois à cinq prochaines années.

D'abord, il y avait les chercheurs — c'est-à-dire, les personnes qui font la recherche fondamentale. Nous parlons de recherche sur les cultures, sur l'eau ou sur les questions qui influent sur notre santé et sur l'environnement. En deuxième lieu, il y avait les spécialistes des sciences appliquées — c'est-à-dire, les chimistes, les biologistes, les agrologues et les météorologistes. En troisième lieu, il y avait l'aide et le soutien technique — donc, les personnes qui savent utiliser les machines qui font les analyses. Et cette information provient des gestionnaires de première ligne au sujet de leurs attentes au cours des trois à cinq prochaines années.

[Français]

L'hon. Raymond Simard: Merci.

La présidente: Madame Thibault, c'est à vous.

Mme Louise Thibault: Merci, madame la présidente.

Je vais faire comme je l'ai fait un peu plus tôt pour les autres témoins qui vous ont précédés. Tout comme M. Simard, je vous demande s'il y a de l'espoir. Vos commentaires — je ne dirai pas votre vision — sont-ils les mêmes pour tout le territoire canadien? Je pose cette question parce que je veux vous parler d'une région chère à mon cœur, la mienne, celle du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie.

Dans la circonscription d'un de mes collègues, à Sainte-Flavie, se trouve l'Institut Maurice-Lamontagne. On y fait de la recherche océanographique. Comme vous le savez, on parle de Rimouski. C'est relié à tous les établissements du savoir, aux sciences de la mer. Nous avons l'Université du Québec à Rimouski, l'Institut maritime du Québec, l'Institut des sciences de la mer de Rimouski, des centres de recherche, etc. Je pourrais vous en nommer plusieurs.

Je parle de jeunes et de moins jeunes, de chercheurs féminins et masculins. Je vois des personnes très heureuses de travailler pour la fonction publique fédérale. Elles sont contentes non seulement de leur emploi, mais également du beau territoire, de la qualité de vie à proximité d'un estuaire, de la famille, de ceci et de cela, l'escalade, les loisirs, le kayak, etc., qu'elles ne trouvent pas nécessairement ailleurs. Entendez-vous cela aussi? De façon très pratique-pratique, vous avez parlé, comme vos collègues du monde syndical avant vous, de salaires, de structures et de ressources. Tout cela, évidemment, en fait partie. Quelqu'un ne viendrait pas travailler pour un maigre salaire, mais il y a autre chose également dans la vie. Il y a l'avenir et tout ce que cela veut dire. En tenez-vous compte? Vous nous parlez de façon très rationnelle, il n'est question que de conditions de travail, de salaires et de retraite, parce qu'on doit travailler 40 ans ou 30 ans. Il y a ces éléments. Il y en a d'autres également. Le portrait est-il le même à la grandeur du territoire canadien ou tenez-vous compte du fait que, dans certaines régions, il y ait des divergences remarquables ou non?

[Traduction]

M. Gary Corbett: Y a-t-il de l'espoir? Oui, il y a de l'espoir. À mon avis, il y a lieu d'espérer. Il est vrai qu'il existe des différences importantes entre les différentes régions et les différents secteurs. Pour ma part, j'ai visité un très grand nombre de laboratoires. D'ailleurs, je suis l'un des ex-employés d'un laboratoire qui a été fermé par suite de l'examen des programmes en 1998. Ce genre de choses se produit d'un bout à l'autre du pays, et je constate effectivement des divergences d'une région à l'autre du Canada.

Il y a évidemment des histoires positives. Je crois que les gens ont généralement envie de travailler pour la fonction publique, mais cela ne change en rien le fait qu'une fois qu'ils deviennent fonctionnaires et constatent que les conditions sont difficiles et qu'il y a des possibilités plus intéressantes ailleurs, ils décident justement d'aller ailleurs. Et lorsqu'ils s'en vont, c'est nous qui nous retrouvons avec un gros problème.

[Français]

Mme Denise Doherty-Delorme: J'aimerais ajouter quelque chose. J'ai déjà visité l'Institut...

Mme Louise Thibault: ... Maurice-Lamontagne.

Mme Denise Doherty-Delorme: C'est cela. J'ai parlé à des chercheurs qui y travaillent, notamment à un chercheur post-doctoral dont c'était le cinquième contrat à durée déterminée à l'Institut. Comme mes collègues de l'Alliance de la Fonction publique du Canada le disaient, c'était un étudiant et il n'était pas membre de la fonction publique, mais il avait entre 35 et 40 ans. Un cinquième contrat à durée déterminée, cela ne devrait pas arriver. Une fois, pour obtenir de l'expérience, ça va, mais pas cinq fois. Les ministères utilisent encore ce mécanisme parce que cela leur coûte moins cher, il n'y a pas d'avantages sociaux. C'est plus facile, mais cela ne devrait pas arriver.

• (1700)

Mme Louise Thibault: Ça devient du *cheap labour*.

Mme Denise Doherty-Delorme: C'est exact.

D'autre part, nous estimons que les laboratoires n'ont pas assez d'argent. Il y a des compressions depuis plusieurs années. Ils ne sont pas aussi contents qu'ils pourraient l'être.

Mme Louise Thibault: Je vous pose la question sérieusement. On peut lire ceci, à la page 11 de la version française de votre document: « Chaque professionnel de la fonction publique fait déjà le travail de deux personnes en raison des coupures de personnel effectuées au début des années 90. »

Pensez-vous que ce soit ainsi parce que les employés étaient paresseux ou parce que...

[Traduction]

M. Gary Corbett: En fait, madame, c'est ce que nous disons dans notre mémoire. J'ai même déclaré qu'ils sont déjà débordés en raison des réductions de personnel qui s'effectuent depuis l'examen des programmes. Donc, notre mémoire le dit et moi, aussi, je l'ai dit.

[Français]

Mme Louise Thibault: La question portait sur le fait qu'un travailleur d'aujourd'hui équivalait à deux travailleurs de 1990.

D'autre part, que faites-vous, comme regroupement syndical? Je vois bien ce que vous faites, je le sais déjà, mais vous parlez au nom des membres actuels votre institut. J'aimerais savoir ce que vous faites pour ceux et celles qui se joindront à la fonction publique plus tard. Vous devez sûrement être sur le terrain en train de sensibiliser des gens. Je ne parle pas seulement d'aller chercher les cotisations syndicales, je parle d'intéresser les gens à travailler à la fonction publique et de les représenter. J'aimerais avoir deux ou trois exemples de ce que vous faites de façon tangible pour participer à la tentative de règlement du déficit démographique qui va nous toucher.

[Traduction]

M. Gary Corbett: Nous travaillons avec le Secrétariat de gestion de la Collectivité fédérale des sciences et de la technologie depuis une dizaine d'années. C'est un groupe qui relève du Conseil du Trésor. De plus, nous travaillons avec chaque ministère et organisme dont le mandat est d'ordre scientifique par l'entremise de nos consultations qui, comme vous le savez, revêtent une importance critique en vertu de la Loi sur la modernisation de la fonction publique. Nous travaillons de façon collégiale et coopérative avec les différents ministères, afin de trouver des mécanismes qui nous permettent de régler tous les problèmes, et non uniquement la crise qui va bientôt surgir. En tant que syndicat, nous croyons à la nécessité de travailler avec la direction afin d'appuyer nos membres, de même que l'atteinte des objectifs du Canada.

[Français]

Mme Louise Thibault: Merci.

[Traduction]

La présidente: C'est maintenant à M. Kramp.

M. Daryl Kramp: Je vous remercie sincèrement pour vos observations aujourd'hui, mais il me semble que le comité avait pour objectif de trouver des solutions au sujet du problème démographique du vieillissement de la population active.

Évidemment, vous avez un certain nombre de préoccupations sérieuses et valables — l'équité, la justice, les conditions de travail, etc. — et, en ce qui me concerne, ce sont peut-être, et même probablement, des préoccupations valables. Elles sont toutes valables mais ce qui nous intéresse en tant que comité et moi, en tant que membre du comité, étant donné son mandat, c'est de déterminer avec certitude si nous avons ou non une bombe à retardement d'ordre démographique entre les mains, en ce qui concerne notre capacité de doter les postes qui deviennent vacants. Nous pourrions toujours parler des conditions de travail, des salaires, des différences éventuelles entre le secteur privé et le secteur public, etc., mais il nous faut savoir dans quelle mesure nous avons la capacité de nous en sortir dans le secteur public — c'est-à-dire de recruter de nouveaux employés ou de garder ceux que nous avons déjà. Qu'en pensez-vous?

M. Gary Corbett: Eh bien, tous ces éléments sont liés. Nous aurons beau essayer de les isoler les uns des autres, ils sont tous liés. Si vous créez un lieu de travail qui attire les meilleurs et les plus brillants éléments au service de la population canadienne, mais vous ne leur fournissez pas les ressources nécessaires, ou alors vous ne leur donnez pas de bons équipements, parce que ceux que vous avez n'ont pas été modernisés depuis dix ans, ils ne resteront pas. Ils vont partir. Cela fait partie du problème. Tous ces éléments sont liés, en réalité.

M. Daryl Kramp: Si vous me permettez de me faire l'avocat du diable, je dirais que, dans la vie en général, ça ne va pas dans un seul sens; ça va dans les deux sens. Pour ma part, j'ai travaillé dans le secteur public et dans le secteur privé, en tant qu'employé et employeur. On rencontre beaucoup de gens qui sont tout à fait satisfaits de leur emploi dans les deux secteurs, tout comme on trouve un grand nombre de personnes dans les deux secteurs qui ne sont pas satisfaites et qui ne seront jamais satisfaites dans leur domaine particulier.

Donc, il faut bien reconnaître cette réalité à un moment donné, et nous, aussi, nous devons en tenir compte. Peut-être que telle faiblesse n'est qu'une faiblesse que moi je perçois, alors que je peux me tromper et peut-être que le secteur privé jouit d'un avantage, par rapport au secteur public, pour le moment, en ce sens que le secteur public n'a pas vraiment la possibilité d'employer la méthode de la carotte et du bâton ou d'offrir de véritables incitatifs afin d'encourager une performance optimale au travail, ni d'infliger des mesures potentiellement punitives si le rendement de l'employé n'est pas suffisant. Le système comprend tellement de protection — et je ne veux pas dire par là que ces protections ne sont pas voulues ou justifiées ou nécessaires — alors que dans le secteur privé, les entreprises semblent avoir la possibilité de s'adapter plus rapidement aux circonstances changeantes, qu'il s'agisse de donner une augmentation salariale sans avoir à passer par tout un processus d'approbation budgétaire et un changement de gouvernement, ou d'autres choses. Est-ce que cela lui donne un avantage systématique? Faut-il plus de flexibilité au sein de la fonction publique pour être en mesure de s'adapter et de changer rapidement?

• (1705)

M. Gary Corbett: C'est une très bonne question, mais comparer le secteur public et le secteur privé, c'est comparer en réalité des pommes et des oranges. Ces deux secteurs font un travail différent. Le secteur privé vise surtout à réaliser des bénéfices; le secteur public a pour mandat de favoriser le bien public. Vous pouvez recruter quelqu'un qui veut travailler pour la fonction publique et qui souhaite favoriser le bien public. On a l'impression que ce genre de personne est là pour servir la population canadienne. Bien sûr, il peut être intéressé par le salaire et la souplesse que lui offre une entreprise privée, mais ce sont des emplois de nature complètement différente. Ce sont des rôles différents. À mon avis, il faut tenir compte de cela également.

M. Daryl Kramp: Je n'accepte pas tout à fait votre prémisse. Il y a des gens de tous types qui travaillent dans le secteur privé. Évidemment, si on parle d'une grande entreprise, il va sans dire que les bénéfices revêtent une importance critique pour les actionnaires peut-être, et pour les propriétaires aussi, mais il y a des centaines de milliers, voire même des millions d'employés à qui le travail bien fait, en plus d'une bonne rémunération, procure une très grande satisfaction.

Voilà donc mon idée. Je me demande si votre groupe aurait fait des études comparatives ou aurait cherché à évaluer notre situation par rapport à celles d'autres administrations ou pays? Comment nous comparons-nous aux autres sur le plan du maintien en poste, et l'Australie, la Nouvelle-Zélande, l'Allemagne et la Suisse font-elles face aux mêmes problèmes démographiques potentiels que nous? Avez-vous une idée de notre situation par rapport à celles des autres pays du monde? Nos problèmes sont-ils semblables? Est-ce que chaque situation est différente? Comment nous en tirons-nous? Qu'en pensez-vous?

Mme Denise Doherty-Delorme: Eh bien, si nous vous avons fait part des statistiques aux États-Unis, c'est parce qu'ils font face au même problème que nous. Ils sont en train de recruter activement des gestionnaires de niveau intermédiaire, de même que des scientifiques.

Pour en revenir à ce que disait M. Corbett tout à l'heure, ils dépensent beaucoup plus dans le domaine scientifique. Vous avez peut-être vu des publicités à la télévision qui visent à recruter des examinateurs de brevets d'inventions. Voilà ce qu'ils font. Ces publicités passent actuellement au Canada, si bien que nous perdons nos meilleurs et nos plus brillants éléments aux États-Unis, tout simplement parce qu'ils dépensent les sommes nécessaires.

Si vous regardez la page 5 de notre mémoire, vous allez y voir un graphique. La première question est de savoir si ce problème est imminent. La réponse est oui. Si vous regardez ce graphique, vous allez voir que dans le secteur public — et ces données concernent l'année 2004 — les travailleurs âgés de 45 ans et plus correspondaient à 52 p. 100 de l'administration publique centrale comparativement à la population active en général, laquelle est beaucoup plus jeune. Comparativement à l'ensemble de la population active canadienne, le secteur public fédéral fait face à un problème beaucoup plus grave. Comme Gary vous l'expliquait dans son exposé, le secteur privé prend d'ores et déjà des mesures afin de retenir ses travailleurs plus âgés, d'attirer de jeunes travailleurs, et de combler les lacunes au niveau des connaissances, entre autres en établissant un système de mentorat.

Mais nous ne voyons pas du tout ce genre d'initiatives dans le secteur public fédéral. Le problème ici est de plus grande envergure,

alors qu'il y a moins de stratégie et de mécanismes en place pour y faire face.

M. Daryl Kramp: Me reste-t-il assez de temps pour poser une autre question?

La présidente: Oui, une très courte question.

M. Daryl Kramp: Donc, très rapidement, quand un problème majeur se présente, ce n'est pas un problème majeur qui arrive seul; c'est toujours une accumulation de nombreux facteurs, et on peut supposer qu'il en sera de même pour les solutions. Il ne s'agit peut-être pas de dépenser davantage, d'offrir plus de programmes d'apprentissage ou d'améliorer les conditions de travail. Il faudra sans doute procéder étape par étape pour régler ce problème.

Je tiens à vous remercier pour vos observations et pour la contribution que vous avez apportée au travail du comité. Cela nous permet d'examiner cette problématique en ayant une perspective équilibrée.

Je vous remercie.

La présidente: Merci.

Nous passons à M. Dewar.

• (1710)

M. Paul Dewar: Merci, madame la présidente. Je remercie nos témoins de leur présence et de nous avoir donné un aperçu général très perspicace de la situation actuelle.

Je voudrais en revenir aux observations que j'ai faites tout à l'heure devant les témoins de l'AFPC au sujet du problème des travailleurs temporaires. En ce qui concerne vos membres en particulier, j'ai mentionné — et je pense que vous étiez présent — que l'on a maintenant recours aux travailleurs temporaires pour des emplois qui ne sont pas purement administratifs. La plupart d'entre nous — moi, y compris — aurions supposé que le gouvernement fédéral fait appel aux agences d'aide temporaire pour doter les postes vacants provisoirement — c'est-à-dire, comme l'indiquent les offres à commandes, quand les gens sont malades, lorsqu'il y a un changement de dimension au sein de la fonction publique et lorsqu'il faut faire du rattrapage. J'ai mentionné la crise actuelle au Bureau des passeports et j'ai même insisté là-dessus. Nous souhaitons justement que ce dernier fasse davantage appel aux travailleurs temporaires dans les circonstances actuelles.

Ceci dit, je constate ici, dans les données que j'ai reçues en réponse aux questions que j'ai fait inscrire au *Feuilleton*, que nous parlons de... Je vais vous donner ainsi qu'aux membres du comité la ventilation exacte: les cinq ministères qui ont eu le plus recours aux services d'aide temporaire depuis 2001 sont les suivants: Santé Canada, le ministère de la Défense nationale, Travaux publics, Industrie, et Environnement Canada. Je présume que vous avez de nombreux membres dans chacun de ces ministères.

J'ai donc une question pour vous. Pour vous, ce ne sera sans doute pas une surprise, mais pour moi, ce l'était. Quand vous parlez du maintien en poste, des changements démographiques et de l'hypothèse émise dans le livre « Entre le boom et l'écho », dont nous avons sans doute tous entendu parler, il semble assez clair que, si vous voulez garder votre personnel, vous n'allez pas demander aux agences d'aide temporaire de vous fournir vos futurs fonctionnaires. Vous allez plutôt vous assurer que la fonction publique s'en charge elle-même. Après que 45 000 emplois ont disparu à Ottawa en 1995 par suite des compressions budgétaires, nous pensions avoir rétabli notre capacité, alors que nous constatons que les coûts des services d'aide temporaire sont incontrôlés à présent.

J'aimerais donc que vous me fassiez part de vos préoccupations en ce qui concerne les employés temporaires et le fait que nous avons des postes d'épidémiologues, de pharmaciens et d'autres postes professionnels qui exigent certains titres de compétences et énormément d'éducation qui sont dotés par des gens venant de l'extérieur qui sont essentiellement recrutés par des compagnies de services d'aide temporaire. J'aimerais vous entendre parler de vos préoccupations à ce sujet et des problèmes potentiels que cela présente pour ce qui est de retenir les fonctionnaires et de faire face à cette pénurie de personnel à laquelle nous serons bientôt confrontés.

M. Gary Corbett: En ce qui nous concerne, c'est un problème chronique. Nous avons commencé à nous pencher sur cette problématique il y a longtemps. Je vous remercie pour vos données et je pense qu'elles sont tout à fait justes. Nous pourrions, d'ailleurs, vous donner d'autres exemples. Il s'agit de savoir pourquoi les ministères ont peur de prendre l'engagement de donner un emploi à long terme à quelqu'un. Selon nous, c'est lié au degré de stabilité du système actuel, à leurs yeux. Depuis l'examen des programmes, il y a eu des compressions budgétaires, et même l'année dernière, ils ont décidé d'examiner les dépenses. Par conséquent, les ministères ne sont pas disposés à s'engager à payer un employé à long terme, parce qu'ils veulent avoir toute la flexibilité voulue pour respecter les exigences budgétaires qui pourraient leur être imposées par le système.

C'est ça la réalité actuelle. Par conséquent, ils embauchent des travailleurs temporaires et occasionnels. Ils font venir des gens qui font des études postdoctorales qui vont rester sept, huit ou neuf ans sans jamais être classés comme fonctionnaires. Ils font également venir des travailleurs invités. Ce sont des problèmes chroniques. C'est parce que le gouvernement refuse de s'engager vis-à-vis de la recherche et du développement, par exemple, ou des sciences et de la technologie, dans cet exemple-là. Voilà notre avis.

M. Paul Dewar: Je voudrais simplement vous dire quelles sont les deux compagnies qui ont reçu le plus d'argent du gouvernement. Depuis 2001, il y en a une qui a reçu 96 millions de dollars du gouvernement fédéral pour des services d'aide temporaire. Une autre, qui est une compagnie associée, a reçu 23 millions de dollars depuis 2005.

Il me semble que nous avons presque des fonctions publiques satellites qui existent en dehors de la fonction publique officielle. Face à ce dilemme et au problème du maintien en poste des employés actuels, il faut penser à optimiser les dépenses. J'espère que le responsable budgétaire qui, en vertu du projet de loi C-2, sera chargé de surveiller les dépenses — non pas après coup, comme le fait la vérificatrice générale, mais au préalable — se penchera sur cette problématique. À mon avis, l'argument de l'optimisation des dépenses n'a pas encore été examiné avec sérieux.

Avant les fêtes de Noël, j'ai organisé trois assemblées publiques sur les titres de compétences étrangers et le marché du travail en y invitant des gens qui sont de nouveaux venus. Il y avait des ingénieurs, des médecins, et des gens représentant l'ensemble des professions, et tous souhaitent travailler. Ils ont tous les qualifications requises, mais ils n'arrivent pas à entrer dans la fonction publique. J'estime que si 35 200 diplômés de collèges et d'universités ont présenté une demande d'emploi l'année dernière — comme nous l'a affirmé Mme Barrados — alors que seulement 550 d'entre eux ont été embauchés — et la moitié, pour des emplois temporaires — la situation n'a vraiment rien de sorcier. Le fait est qu'il n'y a pas de place pour ces gens-là.

Ce ne sont pas les personnes qualifiées qui manquent. Il est vrai que nous ferons face à une crise plus tard du point de vue de l'âge des travailleurs, mais nous parlons ici de la situation immédiate. Et, pour moi, cela veut dire qu'il nous faut embaucher des gens, prendre un engagement envers eux, y compris à l'égard de nouveaux venus, car nous savons que c'est dans ce groupe que nous allons trouver 100 p. 100 des nouveaux employés que nous recherchons. Quand les syndicats du secteur public me disent qu'il y a des problèmes au niveau du maintien en poste des employés actuels, je me dis qu'il suffit de regarder les budgets et les sommes qui sont actuellement consacrés à l'embauche des employés temporaires. C'est un engagement, ça? À mon avis, cela revient à transmettre le message aux gens qu'on les veut, mais seulement pour une semaine. Après on se passera d'eux.

Ma dernière question concerne la protection de votre pension. Je sais que des poursuites ont été intentées par d'autres en vue de s'assurer qu'il y aura suffisamment d'argent de disponible pour que vos rentes soient acquises, et que les gens auront la garantie de pouvoir toucher leur pension au moment de prendre leur retraite. Vous dites que bon nombre de professionnels ne peuvent pas en profiter pleinement parce qu'ils sont entrés dans la fonction publique à mi-carrière ou parce qu'ils étaient plus âgés au moment de devenir fonctionnaires. Je sais que dans d'autres professions et d'autres secteurs, cela pose également problème. Avez-vous des idées sur ce qu'on peut faire pour y remédier?

• (1715)

M. Gary Corbett: Non, pas vraiment. Je sais que quand les gens entrent dans la fonction publique à un âge plus avancé, ils ont moins d'années ouvrant droit à pension. Ils doivent rester en poste plus longtemps pour être en mesure de toucher une pension qui va leur permettre de vivre après la retraite. Je ne sais vraiment pas ce qu'on peut faire pour régler ce problème.

Je précise que nos membres sont disposés à travailler avec le gouvernement afin d'examiner toute nouvelle idée et d'être utiles, si possible, dans la recherche de solutions.

Mme Denise Doherty-Delorme: Si vous me permettez d'ajouter quelque chose, les membres qui sont recrutés par le gouvernement fédéral et qui travaillent dans un domaine professionnel arrivent avec des maîtrises et des doctorats. S'ils avaient été embauchés par le gouvernement fédéral au moment où ils n'avaient qu'un baccalauréat, et s'ils avaient décidé de poursuivre leurs études par la suite, ces années de service auraient compté. Mais, étant donné qu'ils font cela avant d'entrer dans la fonction publique, ces années ne comptent pas. À notre avis, les personnes qui sont titulaires de maîtrises et de doctorats devraient être compensées. Il y a actuellement des problèmes en raison de leur faible salaire au niveau d'entrée, et du fait qu'ils vont avoir moins de vacances qu'une autre personne qui n'a qu'un diplôme d'études secondaires mais travaille dans la fonction publique depuis l'âge de 18 ans, et il y a aussi le problème des pensions. Il faudrait trouver le moyen de leur créditer les années qu'ils ont passé à se préparer à rendre service au public.

La présidente: Monsieur Pacetti.

M. Massimo Pacetti (Saint-Léonard—Saint-Michel, Lib.): Merci, madame la présidente.

Dans le même ordre d'idées, vous nous dites que vous voulez compenser quelqu'un qui a fait des études supérieures pour la période où il n'était pas employé, lorsqu'il accepte un emploi qui lui offre une rémunération plus élevée étant donné qu'il y a un niveau d'éducation supérieure?

Mme Denise Doherty-Delorme: En un mot, oui. Pour vous expliquer notre raisonnement, je précise qu'au cours de toute la période pendant laquelle ces personnes sont à l'université, il y a des coûts d'opportunité, notamment pour les titulaires de maîtrises et de doctorats. Au moment de recevoir leurs diplômes, ils sont accumulés une dette se situant entre 90 000 \$ et 120 000 \$. Tout au cours de leurs études, ils ne peuvent travailler ailleurs. Ils peuvent être assistants de laboratoire ou assistants à l'enseignement mais ils touchent une très faible rémunération pour ce travail. Ils peuvent aussi obtenir une subvention du CRSNG... mais au grand maximum, ils vont toucher 17 000 \$ par an. Au moment d'obtenir leur doctorat, ils sont âgés de 36 ans en moyenne. Comparativement à quelqu'un qui a abandonné les études après l'école secondaire et a tout de suite commencé à travailler pour la fonction publique fédérale, et au nombre d'années de service qu'il aura avant de prendre sa retraite — je dirais qu'au plus tôt, ils pourront prendre leur retraite à 61 ou 63 ans, étant donné les pénalités qui s'appliquent — c'est-à-dire que le service qu'ils rendent au public n'est pas du tout...

• (1720)

M. Massimo Pacetti: Oui, je comprends votre logique. Je suis désolé de vous interrompre, mais mon temps est limité. Un titulaire de doctorat ou de maîtrise n'aura certainement pas le même salaire que quelqu'un qui a un diplôme d'études secondaires ou un baccalauréat. Donc, cette personne aura une compensation d'ordre salarial; ou êtes-vous en train de me dire que ce n'est pas le cas?

Mme Denise Doherty-Delorme: Nous avons fait des calculs afin de déterminer quel genre de pension ils sont susceptibles de toucher. S'ils prennent leur retraite au même âge que quelqu'un qui est entré dans la fonction publique après l'école secondaire, l'impact sur leur pension serait extrêmement négatif.

M. Massimo Pacetti: Oui. C'est un peu la même chose que de décider ou non de toucher le RPC plus tôt. Si vous optez pour le RPC à 60 ou à 65 ans, faut-il continuer à travailler ou non?

Si vous avez de tels tableaux, je pense qu'ils intéresseraient certainement les membres du comité. Vous pourriez les faire parvenir à la greffière. C'est assez intéressant.

Cela m'amène à vous poser une autre question, au sujet de l'âge de recrutement. Dans votre mémoire, vous disiez que les gens entrent dans la fonction publique à un âge plus avancé, mais à mon avis, c'est un peu la situation en général. Je ne crois pas que cela concerne uniquement la fonction publique. Mais n'est-il pas vrai qu'ils prennent également leur retraite à un âge plus avancé, si bien qu'ils ont tout de même 30 ou 40 années de service?

M. Gary Corbett: D'après notre expérience, non. Les gens entrent à un âge plus avancé. Pour ce qui est de leurs qualifications professionnelles, dans les catégories professionnelles, les gens passent plus de temps à étudier et à obtenir leurs diplômes, et ensuite, ils obtiennent leurs désignations professionnelles. Ce n'est pas nécessairement... Il y a un certain nombre de baby-boomers qui...

M. Massimo Pacetti: Excusez-moi de vous interrompre, mais si vous n'avez pas encore vu les signes, c'est parce que cela va se produire dans une dizaine d'années. C'est maintenant que tous ces changements s'opèrent. Cela ne s'est pas produit dans les années 1960 ou 1970. C'est maintenant que les baby-boomers commencent à prendre leur retraite; donc, ne devrions-nous pas attendre de voir ce qui va se passer? La plupart des gens qui ont été recrutés au cours des 10 dernières années dureront une bonne trentaine d'années, n'est-ce pas? Je n'aime pas employer ce terme « durer », mais disons

simplement qu'ils pourront travailler de façon productive au cours des 30 ou 40 prochaines années.

M. Gary Corbett: J'aimerais bien savoir combien de personnes ont été recrutées pour un poste dans les catégories professionnelles au cours des 10 dernières années.

M. Massimo Pacetti: C'est donc là que se situe le problème, pour ce qui est de...

M. Gary Corbett: Comme je vous le dis dans mon exposé liminaire, depuis l'examen des programmes, les professionnels ne sont pas recrutés.

M. Massimo Pacetti: Mon autre question est celle-ci: d'après ce que j'ai pu comprendre, il semble y avoir un problème dans les catégories non professionnelles de la fonction publique également. N'est-il pas possible de transformer des fonctionnaires non professionnels en fonctionnaires professionnels?

M. Gary Corbett: Eh bien, il y a la question des connaissances.

J'ai commencé ma carrière comme technologue en génie et en sciences et j'ai finalement réussi à obtenir une maîtrise à l'université tout en restant dans le système. Il y a de l'espoir, comme je l'ai dit à votre collègue, mais il faut avoir une stratégie.

M. Massimo Pacetti: Et quels sont les chiffres à ce chapitre-là? Y en a-t-il qui profitent pour faire cela? Les gens souhaitent-ils entrer dans la fonction publique et gravir les échelons?

M. Gary Corbett: Étant donné le manque de ressources, les gens n'arrivent pas à le faire, et c'est la même situation partout — qu'il s'agisse de formation linguistique ou d'un autre type de formation pour être en mesure de faire progresser sa carrière.

M. Massimo Pacetti: Donc, il y a un manque de ressources à ce niveau-là également — c'est-à-dire pour permettre aux gens d'améliorer leurs connaissances.

M. Gary Corbett: Oui, il y a un manque flagrant de ressources.

M. Massimo Pacetti: Cela ne concerne pas uniquement l'infrastructure et l'équipement.

M. Gary Corbett: Je vous disais dans mon exposé qu'il y a un manque flagrant de ressources pour l'autoperfectionnement ou le perfectionnement professionnel.

M. Massimo Pacetti: J'ai une dernière question, si vous me permettez, madame la présidente.

Je crois que vous avez mentionné dans votre exposé que vous représentez environ 50 000 membres. Quelle est la ventilation des membres vivant en milieu rural par rapport au nombre vivant en milieu non rural?

M. Gary Corbett: Avez-vous dit rural et non rural?

M. Massimo Pacetti: Oui, combien vivent en milieu rural et combien en milieu urbain?

M. Gary Corbett: C'est une très bonne question. Je n'ai pas ce chiffre-là, mais je pourrais vous l'obtenir.

Pour m'aider à faire cette recherche, qu'est-ce qui vous intéresse au juste?

M. Massimo Pacetti: C'est-à-dire que j'imagine que la plupart des employés professionnels se trouvent dans les centres urbains.

Cela rejoint l'une des questions à laquelle vous avez répondu tout à l'heure, en indiquant qu'il est difficile de suivre la situation des gens en milieu rural étant donné que l'infrastructure tombe en ruine. Je pense que c'est bien ce terme-là que vous avez employé.

Mais je pense qu'une fois que les gens vivant en milieu rural réussissent à obtenir un emploi dans la fonction publique, ils auraient sans doute envie de rester là où ils sont. Si l'effectif de la fonction publique continue à travailler alors que l'infrastructure tombe en ruine, j'imagine que c'est la même chose pour tout le monde, n'est-ce pas?

• (1725)

M. Gary Corbett: Non, pas nécessairement.

Je vais vous présenter le pire scénario. Nous avons un laboratoire énergétique à Devon, en Alberta, et vous savez ce qui se passe en Alberta. Nous avons des professionnels ayant reçu une formation très avancée qui travaillent dans le secteur de l'énergie et emploient des techniques novatrices, et il y a le secteur pétrolier.

D'ailleurs, nous avons un grand nombre de laboratoires d'un bout à l'autre du Canada qui comptent des employés administratifs ainsi que des professionnels de haut niveau hautement qualifiés et spécialisés qui travaillent de pair avec les universités.

Mais lorsqu'ils sont en Alberta ou en Saskatchewan... par exemple, le secteur minier est en pleine expansion à l'heure actuelle. Si on parle des laboratoires en Saskatchewan, par exemple, les gens peuvent se faire offrir une augmentation salariale de 40 000 \$ pour aller travailler un peu plus loin dans la même rue.

M. Massimo Pacetti: Mais ils n'auront pas tous les avantages sociaux. Non, c'est que...

M. Gary Corbett: C'est un bon débat. J'aimerais bien en discuter à un autre moment.

La présidente: J'ai l'impression qu'il y a énormément de collaboration entre les universités et le secteur minier au niveau de la recherche, et je pense que c'est là que nous allons trouver les solutions.

Monsieur Warkentin.

M. Chris Warkentin (Peace River, PCC): Je vais partager mon temps avec M. Albrecht. Je vais lui permettre de commencer, et ensuite j'aurai une ou deux questions à vous poser.

M. Harold Albrecht: Je voudrais d'abord vous remercier.

Je constate que vous avez de bonnes recommandations à la page 12, à l'exception du quatrième paragraphe, qui n'est pas vraiment une recommandation, puisqu'on y décrit un problème particulier. Vous dites que vous êtes disposé à travailler avec nous pour formuler des recommandations, et c'est très positif.

Je voudrais vous poser une question au sujet de ce que nous ont dit les témoins qui ont comparu avant vous. Ils nous ont parlé de deux politiques qui pourraient peut-être répondre à ce que vous demandez dans votre dernière recommandation au sujet des incitatifs pour maintenir en poste les travailleurs plus âgés.

Êtes-vous d'accord avec moi pour dire que les incitatifs que prévoit cette politique sur le réaménagement des effectifs feraient justement en sorte que les gens pourraient avoir quelques jours de congé chaque semaine et travailler les autres jours, de façon à conserver la mémoire institutionnelle?

S'agissant maintenant des incitatifs que proposait le budget de 2007, à savoir que les gens pourraient continuer à travailler tout en touchant simultanément leurs prestations de retraite, à votre avis, cette initiative permettra-t-elle d'atténuer les pénuries graves de personnel dont vous nous avez parlé?

M. Gary Corbett: À l'heure actuelle, il y a un certain nombre de fonctionnaires qui seraient en mesure de prendre leur retraite, mais ils ont décidé de rester et d'encadrer les nouveaux. Il s'agit là d'un

outil très puissant que le gouvernement devrait absolument employer.

En ce qui concerne les mesures qu'il faut prévoir pour les encourager à rester et à jouer le rôle de mentor, je connais des gens qui occupent des postes de niveau supérieur qui m'ont dit qu'ils touchent un salaire de misère. Mais ils aiment leur emploi, ils aiment ce qu'ils font, et ils aiment également les valeurs de la fonction publique, au point de vouloir continuer à travailler pour transmettre leurs connaissances aux autres.

Il est donc essentiel de trouver des mécanismes, quels qu'ils soient, qui permettent de maintenir les personnes en poste.

M. Harold Albrecht: C'est à vous, Chris.

M. Chris Warkentin: M. Poilievre et moi avons justement discuté un peu de ce problème au cours des dernières semaines. Comme il l'a déjà indiqué, cette situation pourrait potentiellement poser problème.

Mme Barrados a comparu devant le comité et a déclaré qu'en fait, il ne semble pas y avoir de problème et que nous n'allons pas faire face à des changements démographiques importants.

Le problème, à mon avis, c'est que nous cherchons à comprendre quelle serait la nature de ces changements démographiques, s'ils se produisent, dans l'éventualité où le nombre personnes qui devraient prendre leur retraite dans les prochaines années le font réellement.

Êtes-vous en train de nous dire que le gouvernement maîtrise bien la situation? Êtes-vous de cet avis? Ou pensez-vous, au contraire, que cette situation va poser de graves problèmes en l'absence de changements stratégiques et autres importants?

M. Gary Corbett: À mon avis, le gouvernement a un problème, et c'est un problème qu'il faut essayer de régler; par exemple, je suis d'avis que la question du recrutement des professionnels nécessite une solution à long terme, qui ne passe pas par l'embauche de travailleurs temporaires, de programmes temporarisés et d'autres initiatives qui ne constituent en réalité qu'un emplâtre. Ce problème s'aggrave progressivement depuis le début des années 1990, et je pense qu'il est temps que le gouvernement s'y intéresse sérieusement.

M. Chris Warkentin: Encore une fois, d'après les témoignages que nous avons reçus précédemment, le gouvernement fédéral reçoit un grand nombre de demandes d'emploi, bien plus que le nombre de postes, y compris des postes de professionnels, qu'il a à combler.

D'ailleurs, j'ai eu une petite conversation parallèle avec Mme Barrados au sujet des ingénieurs. Elle m'a montré les statistiques. Le nombre d'ingénieurs qui présentent une demande d'emploi est tout à fait ahurissant. Le rapport est de 100 à 1 — c'est-à-dire une centaine de demandes pour un seul emploi. C'est un nombre considérable.

Donc, je ne sais plus. Je ne comprends plus. Vous nous dites une chose et elle nous dit quelque chose de complètement différent. Elle semble avoir des statistiques pour étayer ses arguments. Vous, aussi, vous semblez avoir des données pour étayer les vôtres. Je suppose que la question que je voudrais vous poser est celle-ci: selon vous, allons-nous nous heurter à un problème de taille sous peu?

M. Gary Corbett: Comme je vous l'ai déjà dit, ce problème s'aggrave progressivement depuis des années. Avoir ce nombre de demandes, c'est une chose. Mais il faut les intégrer dans le système, le faire rapidement, et commencer à leur apprendre le rôle du fonctionnaire, de sorte que nous puissions au moins commencer à nous attaquer à ce problème.

Les chiffres, c'est une chose; la réalité, c'en est une autre. Ce qui arrive au sein de la fonction publique fédérale, dans les catégories professionnelles, c'est qu'on dote les postes en embauchant du personnel temporaire. Donc, faisons le nécessaire pour régler ce problème.

• (1730)

M. Chris Warkentin: Je viens de l'Alberta, et je pense comprendre ce que vous me dites. Il y a quelques années, les employeurs dans cette province recevaient énormément de demandes d'emploi. Cela ne veut pas dire qu'ils n'ont aucun problème aujourd'hui. Voilà ce que je pense. Donc, je commence à me dire qu'il est bien possible que nous soyons effectivement confrontés à un problème.

Madame la présidente, si tel est le voeu du comité, je pense que nous devrions approfondir cette question afin de voir s'il y a d'autres renseignements que nous devrions examiner ou éventuellement faire des recommandations au gouvernement.

La présidente: Nous allons poursuivre notre étude de cette question; donc, la réponse est oui.

Mme Denise Doherty-Delorme: Je voudrais ajouter quelque chose. Si vous regardez le nombre de personnes qui travaillent aujourd'hui dans les secteurs des sciences et de la technologie ou de la recherche et du développement, comparativement au nombre en 1990 et 1993, vous allez voir que nous venons à peine de retrouver les niveaux qui existaient il y a une quinzaine d'années. Donc, quand nous parlons des professionnels au travail, et pas seulement des postes, les chiffres vont continuer de refléter les mêmes niveaux. Statistique Canada a toutes ces statistiques, et elles sont publiées chaque année.

Il est vrai que nous recevons beaucoup de demandes d'emploi, mais il n'y a pas suffisamment d'argent pour recruter ou encore le gouvernement ne souhaite pas qu'il y ait une expansion. Nous savons que depuis 1993, nous nous servons beaucoup plus des ordinateurs. Le recours à la technologie est beaucoup plus important. Le rythme des changements et l'innovation se sont intensifiés. Par conséquent, nous avons besoin de plus de monde, pas de moins. Or il y a moins de personnes qui font ce travail.

[Français]

La présidente: Monsieur Simard, vous avez une question à poser, mais M. Nadeau va-t-il vouloir poser une question aussi?

M. Richard Nadeau: Oui, j'ai une question à poser.

La présidente: La parole est à M. Simard. Ce sera ensuite au tour de M. Nadeau.

[Traduction]

L'hon. Raymond Simard: M. Kramp a parlé de ce que font d'autres administrations ou pays, et c'est un point intéressant. J'ai remarqué que vous représentez également des personnes qui travaillent dans les provinces. Je présume que ces dernières connaissent les mêmes défis démographiques. Y a-t-il des provinces qui font quelque chose d'unique ou de novateur qui devrait nous intéresser?

M. Gary Corbett: Que je sache, non. Elles sont logées à la même enseigne. Cependant, nous allons faire de la recherche et nous vous ferons parvenir cette information.

L'hon. Raymond Simard: Ce serait bien apprécié.

M. Gary Corbett: Pas de problème.

L'hon. Raymond Simard: Je vous remercie.

[Français]

La présidente: Monsieur Nadeau, la parole est à vous.

M. Richard Nadeau: Je ne sais pas si c'est une légende urbaine, mais on entend beaucoup parler du fait que de nouveaux Québécois, de nouveaux Canadiens, nouvellement arrivés au pays, qui ont fait des études dans leur pays d'origine et sont qualifiés, mais qui, à cause des ordres professionnels, ne peuvent pas percer ou doivent reprendre des cours, en partie ou en grande partie, pour obtenir les qualifications nécessaires.

Votre syndicat, en partenariat avec la Commission de la fonction publique, l'alliance et d'autres organismes, voit-il à ébranler les colonnes de ce temple? Ce n'est pas seulement dans le domaine de la santé et de la fonction publique, mais il y a des gens qualifiés qui se transforment en chauffeurs de taxi ou qui travaillent dans un dépanneur, alors qu'ils auraient la capacité de combler des postes où on a besoin de gens présentement. Y a-t-il des efforts faits dans ce sens?

[Traduction]

M. Gary Corbett: Comme je l'ai déjà mentionné, nous représentons des fonctionnaires à la fois fédéraux et provinciaux. Lorsqu'ils sont embauchés pour travailler aux niveaux fédéral et provincial, c'est effectivement nous qui les représentons.

Sans vouloir vous contredire, je dirais que ce n'est pas nous qui sommes à l'origine du problème; c'est plutôt le système fédéral. Ce problème s'explique en partie du fait qu'il existe des organismes qui appliquent certaines normes régissant l'acceptation des gens pour des postes d'ingénieurs accrédités, par exemple. Ces organismes appliquent leurs normes au Canada, et ces normes existent afin de protéger le public canadien. Dans certains cas, ils peuvent estimer qu'une personne qui vient d'un autre pays ne peut être accréditée en raison du système d'éducation là-bas ou pour d'autres raisons, et par conséquent, cette personne doit passer par un certain processus.

Au gouvernement fédéral, par exemple pour être considéré comme un ingénieur accrédité, vous devez respecter certains critères. Donc, ce ne sont pas les syndicats qui posent problème. Nous encourageons toujours l'employeur à embaucher des personnes ayant les qualifications requises parce que c'est ce que mérite la population canadienne.

• (1735)

La présidente: Merci beaucoup. Merci de votre présence parmi nous aujourd'hui.

[Français]

M. Richard Nadeau: Merci.

[Traduction]

La présidente: Je tiens à rappeler aux membres du comité que le mardi 17 avril, nous allons poursuivre notre étude, et dans ce contexte, nous allons recevoir les représentants de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique pour nous parler justement de ce problème.

Je vous souhaite un excellent congé de deux semaines. Le 19 avril, nous recevons le ministre Toews. Nous pourrions également lui poser des questions à ce sujet.

Merci beaucoup. La séance est levée.

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

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

**Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :
Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:
<http://www.parl.gc.ca>**

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

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