

[Texte]

future. We have about 500 people on the Career Assignment Program at the present time.

Mr. Martin: I think it is the mother house or perhaps the mother hen concept that I would like to explore a little more. Approaching it from a different angle, do you feel that your Commission is doing things to avoid wherever possible in years to come the development of departments staffed by people that spend their whole careers there or where the department becomes ingrown in the sense of only having people in it that have basically been brought along through that department?

Mr. Carson: Mr. Chairman, we are not doing nearly as much as we would like to do. I do not think there is nearly as much interdepartmental movement as my colleagues and I would like to see.

Mr. Martin: Could you say why?

Mr. Carson: There is a great tendency for this ingrowing nature that you talk about to take place. It takes a certain amount of courage and boldness to step out of your mother house and take a risk somewhere else.

• 1040

Incidentally, I think I can assure you that in Canada our public service is more mobile than any other public service we have studied, because Canada is one of the few countries in which a central body such as the Commission concerns itself with promotions. The civil service commissions in the United Kingdom, the United States, Australia and other countries are only there to protect at the point of entry into the service, and from that point on the individual is in the hands of his department. Some movement takes place but not very much.

We have some departments in the Canadian public service where very little movement takes place—the Department of Agriculture, the Meteorological Branch of the Department of the Environment. Some of these become mother houses from the cradle to the grave, with virtually no movement. We have been doing everything we can to open up the service to get a cross-fertilization. Not only a cross-fertilization among federal government departments, but we are encouraging it with provincial and even municipal governments. We are convinced that not only is it going to be helpful to have a public service where people from one department know and can talk to and understand the problems of people in another, but in this enormously complicated era of federal/provincial relations it is essential that the provincial public service and the federal public service know each other and understand each other's problems better.

We are trying to achieve this under the umbrella of our career assignment program. As I say, there are only 500 at this moment, but those 500 hopefully are going to be the feeder group to the executive category of the future.

Mr. Martin: You hope they may tend to implement more cross-fertilization as they move into more senior positions.

Mr. Carson: They are much more sympathetic because they have had this experience.

[Interprétation]

catégorie de la direction très compétente. Environ 500 personnes participent à l'heure actuelle aux Cours et affectations de perfectionnement.

M. Martin: Je crois que c'est cette idée de bercail ou peut-être de mère-poule que j'aimerais développer un peu. Abordons la question sous un autre angle, estimez-vous que votre commission fait le nécessaire pour éviter, dans la mesure du possible, qu'à l'avenir le personnel des ministères passe toute sa carrière au même endroit et qu'ainsi les ministères se caractérisent par la fixité de leurs effectifs?

M. Carson: Monsieur le président, nous aimerions pouvoir faire beaucoup plus. A notre avis, il faudrait qu'il y ait encore plus de mouvements interministériels.

M. Martin: Pourriez-vous me dire pourquoi?

M. Carson: Cette tendance à la fixité du personnel est indéniable. Il faut pas mal de courage et de hardiesse pour quitter le bercail et se risquer ailleurs.

Or, je pense pouvoir vous affirmer que notre fonction publique canadienne est plus mobile que toute autre fonction publique que j'ai eu l'occasion d'étudier car le Canada est un des rares pays disposant d'un organisme central comme la Commission qui s'occupe des promotions. Les commissions du Royaume-Uni, des États-Unis, de l'Australie et d'autres pays ne s'intéressent à l'individu qu'au moment où il est engagé et laissent ensuite la responsabilité aux divers ministères. Les mutations sont donc assez rares.

A la Fonction publique canadienne certains ministères sont plus que d'autres frappés par ce phénomène de fixité; par exemple, le ministère de l'Agriculture, la Direction des services météorologiques du ministère de l'Environnement. Ainsi certains deviennent le bercail de l'employé du berceau à la tombe, sans pratiquement aucune mutation. Nous avons fait tout ce que nous pouvions pour promouvoir cette idée d'échanges interministériels. Et d'ailleurs non seulement au niveau des ministères fédéraux mais avec les provinces et les municipalités. Nous sommes convaincus qu'il est utile d'avoir non seulement une fonction publique où les gens peuvent se comprendre entre ministères et connaître d'autres secteurs mais également, à notre ère où les relations fédérales-provinciales deviennent extrêmement compliquées, qu'il est essentiel que la Fonction publique provinciale et la Fonction publique fédérale se connaissent et se comprennent mieux.

Nous essayons donc de réaliser cela dans le cadre de nos cours et affectations de perfectionnement. Je répète que nous n'avons actuellement que 500 participants mais nous espérons que ce groupe peuplera à l'avenir la catégorie de la direction.

M. Martin: Vous espérez qu'ils faciliteront les échanges interministériels quand ils accéderont à des postes supérieurs.

M. Carson: Oui, car ayant connu cette expérience, ils seront beaucoup plus réceptifs à l'idée.