

[Text]

Mr. Martin: Would your officials accept the production of a social insurance card, indicating that presumably the individual has proper status in Canada?

Mr. Carson: I would think that would be insufficient. I think the social insurance card is in the hands of every resident of Canada, but it does not grant citizenship.

Mr. Martin: I am asking this question for a specific reason. It appears to be a considerable problem in some areas, where people are obtaining these cards and using them as a means to indicate to a prospective employer that they are in Canada on a proper landed immigrant status where, indeed, that may not be the case. I wonder whether your people require some other kind of documentation for non-Canadian citizens to ensure that they are, indeed, in the country on a valid landed-immigrant status.

Mr. Carson: Oh, if we decided to waive the citizenship requirement because of it being a shortage area such as prison psychiatrists or veterinarians, we would certainly require authentication of the person's right to be in the country. We have had to revoke appointments when we have found that people were illegally in the country.

Mr. Martin: You mean the appointments had been made first.

Mr. Carson: That is right.

• 1035

Mr. Martin: Do you mean by that that officials had not obtained valid documentation prior to appointment?

Mr. Carson: That is correct.

Mr. Martin: In another area, Mr. Chairman, again if I may to Mr. Carson, is there an active program of what I might call cross-fertilization of staff within the Public Service between departments or is it just left up to competitions?

Mr. Carson: Mr. Chairman, there is an active program, the Career Assignment Program in which we invite departments to nominate three times a year the brightest and most promising people that they feel have potential to become ultimately members of the Executive Category. These nominations all go through an assessment centre which we operate three times a year and is made up of present senior executives who have been judged to be successful examples. From this we try to get a group of well qualified and consistently qualified candidates from a great variety of departments; it is open to all departments.

They then go into a three-month in-residence management-training course together at the end of which they are assigned out preferably to a department other than the one that nominated them. The department that nominated them remains their mother house but we try to take someone who has worked for the Commission and been nominated on the completion of the management training course and hopefully assign them to the Department of Agriculture or Department of Public Works.

After two such assignments, which are designed not only to mix up their departmental experience but to mix up their occupational experience, we want people whose experience has been in line work to get experience in staff work and back and forth, all of it designed to try to produce a better rounded Executive Category for the

[Interpretation]

M. Martin: Est-ce que vos fonctionnaires acceptent une carte d'assurance sociale pour prouver que le candidat jouit d'un statut légal au Canada.

M. Carson: Je ne pense pas que ce soit suffisant. Mais presque tous ceux qui résident au Canada possèdent une carte d'assurance sociale ce qui ne veut pas dire qu'ils sont tous citoyens canadiens.

M. Martin: Si je vous pose cette question c'est qu'il semblerait que dans certaines régions ces personnes obtiennent ces cartes d'assurance sociale et s'en servent pour prouver à un employeur éventuel qu'ils sont des immigrants reçus alors que tel n'est pas toujours le cas. Demandez-vous aux candidats qui ne sont pas Canadiens de fournir quelque autre preuve de leur statut d'immigrant reçu.

M. Carson: Oh, si nous décidions, dans certains secteurs où il y a forte pénurie, comme celui des psychiatres de prison ou des vétérinaires, de ne pas exiger la nationalité canadienne, nous demanderions certainement néanmoins de pouvoir vérifier que le candidat en question est bien autorisé à être au pays. Il nous est arrivé de révoquer des nominations en nous apercevant que certaines personnes étaient entrées illégalement au Canada.

M. Martin: Alors, les nominations avaient déjà été faites?

M. Carson: Oui.

M. Martin: Vous voulez dire que les agents de la commission n'avaient pas obtenu les documents nécessaires avant de procéder à la nomination?

M. Carson: C'est exact.

M. Martin: Monsieur le président, j'aimerais, si vous me le permettez, passer à un autre domaine et demander à monsieur Carson s'il existe un programme d'échanges interministériels ou si tout repose simplement sur les concours.

M. Carson: Monsieur le président il existe en effet un programme intitulé Cours et affectations de perfectionnement dans le cadre duquel nous invitons les ministères à présenter trois fois par an leurs éléments les plus prometteurs susceptibles à leurs avis de passer un jour dans la catégorie de la direction. Ces candidatures sont toutes examinées par un jury composé de cadres supérieurs considérés comme de bons exemples. Nous essayons ensuite de regrouper un certain nombre de candidats qualifiés venant de nombreux ministères puisque tous les ministères peuvent participer à ce programme.

Les personnes sélectionnées sont alors envoyées à un cours de gestion en résidence de trois mois à la suite duquel elles sont affectées à un ministère, de préférence autre que leur ministère d'origine. Le ministère qui les a présentées reste, si vous voulez, leur bercaill mais nous essayons par exemple d'affecter plutôt un employé de la Commission qui a terminé son cours de gestion aux ministères de l'Agriculture ou des Travaux publics.

Après deux affectations semblables, qui doivent leur permettre d'accroître non seulement leur connaissance de la Fonction publique mais également leur expérience professionnelle, nous voulons que le personnel organique acquière une certaine expérience du secteur fonctionnel et inversement, tout ceci pour essayer d'obtenir une future