

[Texte]

training dollars at different levels within the Public Service. How much is spent at different levels? How much is spent by departments? How are training dollars divided between equity groups and between different categories of employment; for instance, scientific and professional as opposed to technical as opposed to clerical and administrative.

I realize this is a multi-gridded kind of thing but I think it is perhaps one of the most crucial areas in adapting any work force to change. I am really interested in seeing the Public Service, as the largest employer in Canada, take much more of a leadership role. I suspect we are behind the private sector. Any comparisons that are available with the private sector would be extremely helpful. Perhaps there could be some information about how decisions get made about training programs—centralized training versus what happens through departments and so on.

Mr. Edwards: I will raise that with my colleagues in the Treasury Board, who are the custodians of the mandate for training in the Public Service. I am sure they have a lot of information. It is just a question of the form it is gathered in.

In regard to the private sector, I would want to put on the record that I do not think one could generalize. To be blunt, large parts of the private sector have a pretty lousy record in regard to training. If we compare ourselves against some of the best corporations, we probably are not doing as well as we should be doing, as I have indicated.

The Chairman: Could you give the committee a report after you have talked to them as a follow-up to Mrs. Catterall's question?

Mr. Edwards: Either I will or they will directly.

M. Bellemare: Monsieur Edwards, j'aimerais que vous nous parliez du mandat des neuf groupes de travail. Je vais les nommer individuellement pour que vous puissiez faire un commentaire sur chacun. Tout d'abord, pouvez-vous nous donner des détails sur votre mandat concernant la classification?

Mr. Edwards: Mr. Chairman, the three primary roles the task force has assumed are the following. The first is to look at the present structure of occupational groups in government to see whether they are appropriate. Are there too many of them? Should a lot of them be merged because there is really no strong reason for drawing these distinctions between groups of public servants?

• 1125

A second question is to determine whether the number of levels is appropriate. For instance, if you take something like a program manager in the government, at present they go from manager 1 to 2, 3, 4, 5, 6, and what have you. Why do we have six? If we are going to have a program management group, perhaps their work really should be simplified to three levels, and perhaps you would enrich the jobs in the process. Maybe you would merge the bottom two, the middle two, and the top two,

[Traduction]

publique. Combien dépense-t-on aux différents niveaux? Combien dépensent les ministères? Comment le budget de formation se répartit-il entre les groupes visés par l'Équité en matière d'emploi et les différentes catégories d'emploi, par exemple, les catégories scientifique, professionnelle, technique, administrative et de bureau.

Je sais qu'il y a de nombreux volets mais c'est sans doute l'un des domaines les plus importants pour l'adaptation de la main d'oeuvre. En tant qu'employeur le plus important du Canada, la Fonction publique doit assumer davantage un rôle de direction. J'ai l'impression que nous sommes en retard par rapport au secteur privé. Je pense que des comparaisons avec celui-ci seraient très utiles. On pourrait peut-être aussi nous renseigner concernant la façon de prendre les décisions en matière de formation, les initiatives des organismes centraux par rapport aux initiatives ministérielles, etc.

M. Edwards: Je vais faire part de cette demande à mes collègues du Conseil du Trésor qui sont responsables de la formation dans la Fonction publique. Je pense qu'ils auront beaucoup de renseignements à vous communiquer.

Au sujet du secteur privé, j'estime qu'on ne peut pas généraliser. Pour parler franchement, il y a de nombreuses entreprises privées qui font très peu en matière de formation. Mais si nous nous comparons aux meilleures sociétés, notre effort n'est sans doute pas à la hauteur.

Le président: Pourriez-vous nous faire rapport à ce sujet après en avoir parlé avec les représentants du Conseil du Trésor?

M. Edwards: Oui, ou bien ils le feront directement.

Mr. Bellemare: Mr. Edwards, I would like you to tell us a bit about the mandate of the nine task forces. I will name each one of them so that you can comment on their work. First of all I would like you to tell us something about your mandate concerning classification?

M. Edwards: Monsieur le président, voici les trois tâches principales de ce groupe de travail. D'abord, il va examiner la structure actuelle des groupes professionnels pour déterminer si ces groupes sont encore valables. Est-ce qu'il en existe trop? Faudrait-il en combiner plusieurs si la distinction ne se justifie plus?

En deuxième lieu, il faut décider si nous avons le nombre de niveaux voulu. Par exemple, il y a actuellement six niveaux de gestion. Pourquoi six? Il faudrait peut-être simplifier et n'avoir que trois niveaux; on réussirait peut-être ainsi à valoriser ces emplois. Afin d'éviter de devoir à établir d'autres distinctions parallèles, on pourrait envisager de fusionner le premier et le deuxième niveaux, le troisième et le quatrième, et le cinquième et le sixième.