

[Texte]

Mr. Flynn: So we are at the 1 per cent level.

Mrs. Johnson: Still at the 1 per cent level. Statistically, there is no progress.

Mr. Flynn: What might strategically be the plan to make sure that does improve?

Mrs. Johnson: We are trying two methods. One is outside recruitment. We do have an inventory of competent women who are working that we have managed to identify in the community, but we have had very little success in attracting them to enter our competitions. So our main emphasis has been, has got to be, and I think should rightly be, on trying to accelerate and bring forward the competent young women within the public service.

Unfortunately, when you look at the feeder groups into the senior executive, that is the upper echelons of the occupational groups like personnel administration and program administration, where you find people that move up. There are only 17 women that are identified there.

A little lower down the line it is very much better. In the Career Assignment Program, that is the middle-management training group, we have managed to do quite well. In fact, in the last course something like 30 per cent of the Career Assignment Program are women. So, we are doing well there. I think the whole emphasis has got to be now on the young women recruits coming in and the younger ones in the organization—stressing their accelerative...

Mr. Flynn: Mr. Chairman, for Mr. Carson, I think probably within the mind of the Canadian public, the most serious point that is continually and repetitiously made is that the public service is too strong and too big. Are we really, as a commission, trying to ensure that we do maintain a balance and that it is all there because it is necessary?

Mr. Carson: Mr. Chairman, the commission used to be very much in that business prior to 1967 when the responsibility for manpower utilization in the public service was transferred from us to the Treasury Board to bring it under the hand of the government. As an independent agency, it was felt that perhaps it was inappropriate for an independent body to be trying to exercise managerial control.

• 1000

However, that has not absolved my colleagues and myself from being interested in this problem. We are out every year recruiting young Canadians to come into the public service and we would like to make sure that it is going to be a challenging and stimulating environment for them to work in, not merely a place where feather-bedding abounds. So we try to examine the nature of the jobs people are being asked to perform; we try to follow up and keep in touch with the morale and attitudes of public servants; and we also try to keep a look on the size of our public service vis-à-vis other public services. Here you get into an enormously difficult area; in Australia the telephone system is part of the postal operation—as it is in the U.K.—and to get exact matches between the United States and countries like Australia, Great Britain, France and others is a very spongy exercise.

We have come to the conclusion that the growth in the public service of Canada has not been at a speed any greater than that of any of the other public services in the world. There is some suggestion that we are still at a size where there may be a greater measure of efficiency and

[Interprétation]

M. Flynn: On tourne alors autour de 1 p. 100.

Mme Johnson: Oui, encore. Du point de vue statistique, il n'y a aucun progrès.

M. Flynn: Que peut-on faire du point de vue stratégique pour améliorer la situation?

Mme Johnson: Nous essayons deux méthodes. L'une consiste à recruter des femmes de l'extérieur. Nous avons une liste de femmes compétentes qui travaillent mais nous n'avons pas réussi à les intéresser à nos concours. Pour cette raison, nous concentrons nos efforts sur la promotion accélérée des jeunes fonctionnaires féminines compétentes.

Malheureusement on n'a pu trouver que 17 femmes qui pourraient monter dans les échelons supérieurs de l'administration du personnel ou des programmes.

Il y a, par contre, de bonnes perspectives pour le plan d'affectation de carrières, c'est-à-dire à l'échelon moyen. Environ 30 p. 100 de ceux qui ont suivi le dernier cours étaient des femmes. Je crois qu'il faut se concentrer dorénavant sur le recrutement de femmes jeunes et la possibilité d'accélérer l'avancement de celles qui travaillent déjà...

M. Flynn: Je pense que la critique la plus grave que le public répète constamment, s'attaque au fait que la Fonction publique est trop puissante et trop vaste. Est-ce que la Commission essaie vraiment de maintenir l'équilibre et de ne recruter que lorsque c'est vraiment nécessaire?

M. Carson: Avant 1967 lorsque la responsabilité de l'utilisation de la main-d'œuvre au sein de la Fonction publique est passée au Conseil du Trésor, c'est-à-dire dans les mains du gouvernement, c'était déjà une des préoccupations de la Commission. On avait jugé inopportun qu'une agence indépendante essaie d'exercer des fonctions de contrôle.

Cela n'a néanmoins pas empêché ni mes collègues ni moi-même de continuer à nous intéresser à ce problème. Tous les ans, nous recrutons de jeunes Canadiens pour la Fonction publique, en essayant de leur trouver un travail stimulant, et non pas simplement une situation confortable et sûre. Nous essayons de voir les qualités requises pour tel ou tel travail, de rester au courant du moral et des attitudes des fonctionnaires et de voir comment se compare notre fonction publique à celle des autres pays. Il est, évidemment, très difficile de faire cette comparaison entre les États-Unis, la Grande-Bretagne, la France ou d'autres pays. En Australie, par exemple, le téléphone relève de l'administration des Postes, comme au Royaume-Uni. La comparaison ne peut donc pas être très exacte.

Nous sommes parvenus à la conclusion que la croissance de la Fonction publique au Canada n'est pas plus rapide que dans les autres pays. Il semble que la nôtre soit d'une envergure qui lui permette d'être plus efficace que celle de pays comparables. La croissance se justifie surtout par