

La Fonction publique en 1972

Le Gouvernement fédéral qui compte à son service plus de 230,000 employés est le plus gros employeur du Canada. La Commission de la Fonction publique a, depuis 55 ans, la tâche complexe et très étendue de doter en personnel tous les services gouvernementaux du pays. Elle a récemment publié son rapport annuel de 1972 dont voici quelques extraits:

En 1972, 38,568 nouveaux employés ont été nommés à la Fonction publique; on compte d'autre part 49,916 promotions ou mutations.

Vingt deux pour cent des nouveaux employés préfèrent travailler en français. Chiffre supérieur de 2.3% à celui de 1971.

Lorsqu'il se produit des vacances, les ministères et organismes peuvent faire appel au Permatri, répertoire automatisé du personnel mis au point par la Commission, pour trouver des fonctionnaires susceptibles d'occuper les postes en question. L'utilisation du Permatri a presque doublé en 1972.

Selon les besoins, la Commission recrute des candidats à l'extérieur de la Fonction publique. Elle cherche alors à s'assurer les services des Canadiens les plus compétents.

En 1972, on a créé une Division de la planification de la main-d'oeuvre grâce à laquelle on pourra estimer à l'avenir les besoins de dotation en personnel de la Fonction publique et préparer la Commission à y faire face. Cette division devra évaluer l'offre et la demande et déterminer l'orientation de l'emploi à la Fonction publique.

Des programmes spéciaux de recrutement et de formation furent entrepris pendant l'année pour permettre à plus d'autochtones de réussir les concours d'entrée à la Fonction publique. Dans ce but, les représentants du Programme de la Commission travaillent en collaboration avec diverses organisations d'autochtones du pays.

La Commission a accepté que les candidats unilingues soient admissibles aux concours pour des postes bilingues, à condition qu'il se déclarent disposés à suivre des cours de langues à plein temps à partir de leur nomination conditionnelle et jusqu'à ce qu'ils répondent aux exigences de ces postes. Cela peut signifier jusqu'à douze mois de cours. Ces dispositions sont confor-

mes à la politique du Gouvernement quant à la désignation des postes bilingues. Notre nouvelle approche s'explique par la déclaration de principe du 14 décembre 1972.

Droit d'appel

Conformément à la Loi et au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, les employés qui se considèrent victimes de pratiques illégales ou impropres de dotation en personnel ont le droit d'interjeter appel. A la Commission, la direction autonome des appels constitue un comité d'appel pour entendre chaque cause. En 1972, on a enregistré 2,518 appels dont 2,467 portaient sur des promotions, 46 sur des renvois et cinq sur des rétrogradations pour incompétence ou incapacité, et 33 pour cent des appels furent accueillis.

Au cours de l'année scolaire 1971-72, le nombre de fonctionnaires participant à des cours de langues s'est accru de 25.7 p. cent comparativement à l'année précédente. En août 1972, 8,521 étudiants (non militaires) se sont inscrits aux cours de langues, contre 6,563 à la même date l'an dernier. Quatre-vingt-six pour cent avaient choisi d'étudier le français et 14 pour cent, l'anglais. Les provinces et territoires du Canada y étaient tous représentés. En septembre, en vertu d'un accord conclu avec le ministère de la Défense nationale, la Commission est également devenue responsable des cours de langues dispensés au personnel militaire. Ces cours furent modifiés pour répondre aux besoins spéciaux des militaires et d'autres programmes spécialisés ont été élaborés en fonction des problèmes particuliers de tous ceux qui ont entrepris des cours de langues.

En 1972, le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel s'est attaché par priorité à aménager des cours en français et, avant la fin de l'année, près d'un tiers de ses programmes existaient en français aussi bien qu'en anglais. Le Bureau a également accéléré son programme de décentralisation, organisant 30 cours à l'extérieur de la région de la Capitale nationale, et nommant du personnel à plein temps à Edmonton et à Halifax. Beaucoup de ministères ont fait appel aux services consultatifs du Bureau qui les ont aidés à mettre sur pied et à dispenser des cours à l'intention de leur personnel.

Les cours et affectations de perfec-

tionnement (CAP), dirigés par la Commission, représentent l'un des principaux moyens, pour la Fonction publique, de développer dans ses rangs des talents directoriaux. Le programme fut rénové en 1972 et il fut décidé d'introduire un nouveau processus de sélection des participants.

Plus que jamais, les ministères se sont servis du programme des primes d'encouragement pour récompenser en 1972 les fonctionnaires s'étant particulièrement distingués. Des primes ont été remises à 931 d'entre eux pour leurs suggestions d'amélioration qui ont permis au Gouvernement d'économiser au total près de 2.5 millions de dollars. Les contributions exceptionnelles de 31 autres fonctionnaires furent sanctionnées par des primes au mérite et 4,500 personnes reçurent des boutons de longs services.

Égalité des chances

L'Office de la Promotion de la femme a pour mission d'assurer que la Fonction publique offre aux femmes des possibilités d'emplois égales et que les fonctionnaires femmes aient des chances égales de promotion et de perfectionnement professionnel. En 1972, l'oeuvre de ce service fut capitale dans la mise en route de programmes de formation et de perfectionnement destinés à préparer les secrétaires et employées de bureau de niveau supérieur à être promues à des postes leur offrant de plus grandes possibilités de carrières. Des répertoires de femmes qualifiées pour les postes supérieurs permettent maintenant d'assurer que leur candidature sera prise en considération lorsque des vacances de postes se produiront aux niveaux supérieurs de la Fonction publique. "Interaction" est une circulaire d'information lancée cette année pour porter le message de l'égalité des chances dans la Fonction publique.

Fin 1972, le Gouvernement confiait à la Commission la responsabilité de faire enquête sur les plaintes invoquant une pratique discriminatoire fondée sur le sexe, la race, le pays d'origine, la couleur ou la religion, dans l'application ou l'exécution de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. C'est dans ce but qu'en décembre la Commission devait créer sa Direction anti-discrimination. Les responsables de cette direction font en effet une enquête chaque fois que cela leur semble s'imposer et selon les modalités qu'ils jugent appropriées.