

[Text]

• 0945

Now, we have never pretended that we were able to introduce as refined or as thorough a system of selection at that level as we would like to feel that we operate at the white-collar level, the professional and scientific level.

However, all these positions are filled under delegated authority from us to the Deputy Minister with a requirement that he list his demands with the nearest Canada Manpower Centre and that the Canada Manpower Centre will make every effort to honour the principles of the merit system, the principles of the act in the recruitment and referral of the . . .

**Mr. Gauthier (Ottawa-Vanier):** Manpower does this?

**Mr. Carson:** Canada Manpower Centre does that.

**Mr. Gauthier (Ottawa-Vanier):** How do they do this? Do you have any idea?

**Mr. Carson:** In some cases they will get a requisition in the morning for a plumber, a carpenter, or whatever, and they will try to refer during that day or the next day, the best qualified persons that they have on their books at that moment. The department then interviews and makes its final decision based on the candidates that have been referred to the Canada Manpower Centre.

**M. Gauthier (Ottawa-Vanier):** Donc, il y a distinction, monsieur Carson.

There is a difference in the application of the merit principle with this group of people and what you might call administrative and senior, or inoperational groups.

**Mr. Carson:** Oh, I would agree with you Dr. Gauthier. I would hope that the same principles are followed, that the opportunity for as many people in the area where the job exists as would be interested, have an opportunity to apply, and that the best qualified of those available in the time-frame that are interested in the position, get it. But we do not advertise across the country as we do for . . .

**Mr. Gauthier (Ottawa-Vanier):** Now, if I may go on, Mr. Carson, to another—I would call this an exception, in general, to what I would evaluate the merit principle to be.

**Mr. Carson:** There are a very large number of employees though.

**Mr. Gauthier (Ottawa-Vanier):** Very large; 80,000 from the latest figures. There also are the veterans who get preference upon first entry to the public service, and somebody alluded to it last time. I think it was Mr. Francis. Have you any further comments on that? I was under the understanding that what the commission was objecting to was the fact that veterans were using their veterans' standing to promote their careers, or to dépasser you know, to dépasser. Comment est-ce qu'on dit cela?

To go beyond the merit principle *per se*. Is this what you are objecting to? Est-ce que les commissaires pourraient nous donner leur idée là-dessus pour éclaircir un peu le problème?

**Mr. Carson:** Well, Mr. Chairman, the commission had raised with the Joint Senate and House Committee, in the review of our act, whether it was time to review this absolute preference that does exist in the Public Service Employment Act. We were trying to give the Committee some statistics on its use. We pointed out that although there may have been only 50,000 veterans who used it, there were many of them who used it many times . . .

[Interpretation]

Mais nous n'avons jamais prétendu pouvoir introduire une méthode de sélection aussi raffinée ou aussi efficace que pour les cols blancs, c'est-à-dire, les spécialistes, ou les scientifiques.

Toutefois, les postes se remplissent avec l'autorisation du sous-ministre, qui doit envoyer ses demandes au Centre de la main-d'œuvre lequel s'efforce de respecter les objectifs du système de mérite et les principes de la loi en ce qui concerne le recrutement et le renvoi des . . .

**M. Gauthier (Ottawa-Vanier):** Le Centre de la main-d'œuvre fait cela?

**M. Carson:** Le Centre de la main-d'œuvre fait cela.

**M. Gauthier (Ottawa-Vanier):** Comment le fait-il? Le savez-vous?

**M. Carson:** Dans certains cas, on lui demande le matin un plombier ou un menuisier, par exemple, et au cours de la journée ou le lendemain, il essaie de nous envoyer les personnes les mieux qualifiées qu'il connaisse. Celles-ci se présentent à une entrevue et le ministère choisit parmi les candidats que le Centre de la main-d'œuvre lui a envoyés.

**Mr. Gauthier (Ottawa-Vanier):** Therefore, there is a distinction, Mr. Carson.

La façon dont applique le système de mérite s'applique à ces gens vis-à-vis de ce que l'on pourrait appeler les cadres ou le personnel administratif est différente.

**M. Carson:** Oh, je suis d'accord avec vous, monsieur Gauthier. Je voudrais que tous les gens de la région où un emploi est disponible et que cet emploi intéresse, puissent poser leur candidature, et que le plus compétent obtienne le poste. Mais nous ne faisons pas de publicité à l'échelle nationale, comme nous le ferions pour . . .

**M. Gauthier (Ottawa-Vanier):** Maintenant, monsieur Carson, si je puis continuer . . . Ceci est une exception à la règle générale du système de mérite.

**M. Carson:** Cependant, il y a un très grand nombre d'employés.

**M. Gauthier (Ottawa-Vanier):** Un très grand nombre; 80,000 selon les derniers chiffres. Il y a aussi les anciens combattants qui ont la priorité quand ils entrent à la Fonction publique; quelqu'un en a parlé la dernière fois. Je crois que c'était M. Francis. Voulez-vous faire des commentaires là-dessus? Que la Commission s'opposait à ce que les anciens combattants profitent de leur situation pour avancer, ou pour «dépasser», vous savez . . . dépasser Now do you say it in English.

Pour ce soustraire au système de mérite en tant que tel. Est-ce à cela que vous vous opposez? Would the Commissioners like to give us their opinion on that in order the enlighten us?

**M. Carson:** Monsieur le président, la Commission et le Comité mixte spécial, s'étaient demandé en étudiant notre loi, s'il ne serait pas temps de revoir ce traitement de faveur qui existe dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Nous voulions donner des chiffres au Comité. Nous avons démontré que bien que 50,000 anciens combattants seulement y avaient eu recours, nombreux étaient ceux qui s'en étaient souvent servi . . .