

programme de recrutement, de sélection et de placement. Un vaste système de planification des effectifs, établi en collaboration avec le conseil du Trésor et les ministères et départements employeurs, a été présenté relativement à plusieurs groupes d'occupations. Des techniques de recrutement permanent, basé sur des inventaires du personnel, ont été mises au point et sont employées lorsqu'il y a lieu. Les nominations se font parmi les personnes faisant déjà partie de la Fonction publique (sauf si la Commission juge qu'il est préférable pour elle d'agir autrement), soit au moyen d'un concours officiel soit par l'inventaire du personnel. «Permatri», répertoire des effectifs de la Commission établi par ordinateur, constitue l'inventaire fondamental des employés des catégories exécutive, scientifique et professionnelle, technique et administrative et du service extérieur. En vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, les fonctionnaires qui prennent part à un concours ouvert à toute la Fonction publique, ou à une partie seulement, peuvent en appeler des résultats du concours et des nominations qui en découlent auprès de la Fonction publique. Lorsqu'une promotion est accordée sans concours, ceux qui auraient été admissibles au concours s'il avait eu lieu peuvent interjeter appel. Les fonctionnaires peuvent aussi en appeler de la décision d'un sous-chef de recommander le renvoi ou la destitution d'un employé pour incompétence ou incapacité.

Étant donné l'importance croissante accordée à la formation des cadres et à l'enseignement permanent, la Commission de la Fonction publique offre des cours interministériels d'administration publique, de formation professionnelle et de perfectionnement des cadres. Elle remplit auprès des sous-chefs le rôle de conseillère et d'experte en matière de formation et ses services sont à la disposition des employés pour les former à des tâches spéciales ou en vue de l'avancement des cadres administratifs et directoriaux.

Pour que les ministères et départements puissent remplir efficacement leurs fonctions et servir le public conformément à la Loi sur les langues officielles, la Commission voit à ce que les employés aient une connaissance et une maîtrise suffisantes du français ou de l'anglais ou des deux. La Commission a des responsabilités bien précises dans le domaine linguistique: formation, recherche et mise au point de normes de sélection en ce qui concerne les connaissances linguistiques requises pour certains postes ou groupes de postes à l'intérieur de la Fonction publique fédérale. Elle doit établir la méthode d'évaluation de ces connaissances et déterminer le niveau de connaissance ou de compétence linguistique des candidats à ces postes. La formulation de normes de sélection appropriées doit être déterminée en accord avec les décisions des sous-chefs concernés au sujet des exigences linguistiques de certains postes ou groupes de postes.

4.2.3 Immigration

Le principal objectif de la politique d'immigration du gouvernement canadien est de stimuler la croissance du Canada en admettant les immigrants qui peuvent contribuer à son évolution économique, sociale et culturelle. Cette politique reconnaît également aux résidents canadiens le droit de faciliter l'entrée au pays de leurs parents et elle prévoit la participation à des programmes d'aide aux réfugiés. Le Canada, pays de forte immigration, a énormément aidé les réfugiés à s'installer sur son sol; depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, plus de 300,000 ont été admis au Canada.

Le Règlement sur l'immigration adopté en octobre 1967 établit comme base d'admission soit les qualités personnelles des candidats soit leur parenté avec un résident canadien, ou les deux. Les critères de sélection, qui sont appliqués universellement et sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale, sont dictés non seulement par les aptitudes généralement requises pour s'adapter à un nouveau pays, mais aussi par les exigences particulières qui permettront aux nouveaux venus de survivre dans la société urbaine, industrielle et technologique du Canada. Les neuf facteurs suivants permettent donc d'évaluer des aptitudes des candidats: âge, qualités personnelles telles que motivation et faculté d'adaptation, instruction et formation, connaissance du français ou de l'anglais, profession, demande sur le marché canadien pour ce genre de profession, perspectives d'emploi dans la région où ils désirent s'installer, assurance d'un emploi, et présence d'un parent prêt à les aider à s'établir.

Une des principales qualités du Règlement de 1967 est qu'il réussit à faire l'équilibre entre les besoins de l'économie canadienne et la nécessité d'une politique humanitaire à l'égard de l'immigrant qui se trouve déjà au Canada et de sa famille à l'étranger. Il établit également une distinction nette entre les personnes à charge et les parents qui entrent sur le marché du travail. Il y a trois catégories d'immigrants: les personnes à charge parrainées, les parents nommément désignés (c.-à-d. non à charge) et les requérants indépendants qui ne sont ni parrainés ni