

[Texte]

year with the same problems occurring, and here we are in classifications.

I would like to make one comment about one of your remarks that I took something of an exception to, the words "dramatic results are being achieved". From what I have heard, they are not that dramatic. It is like Mr. Kingsley talking about significant corrections on reclassifying. That does not mean anything. They are just words. So I would ask the witnesses not to use superlatives, but instead to deal with facts.

Just doing a quick calculation on your 23.8% and then breaking it down, Health and Welfare, National Defence and interest on the debt consumes about 70% of the budget, which would indicate that somewhere up toward 70%... there is a 70% error rate in all other departments. Because of numbers of employees, I know that is out of line. But I am saying that somewhere between 23.8% and 70%, even 100%—you know, we may find 100% somewhere. So I think again to get down to specifics, it is much more serious in growing departments.

Something that has come up before several years ago, and you may recall this, is the discussion on the incentives system and the difficulty of implementing an incentives system in the civil service.

• 1120

I believe something has to be done. There are times... in the private sector, if somebody does a really good job, he gets a bonus at the end of the year. Why cannot we address something such as this in the public sector? Maybe it is not permitted by the act. I do not know. Maybe it should be looked at.

Those are my comments. I just want to ask one specific question of Mr. Manion. Because of the 6 and 5 that was brought in, did this accentuate the problem in reclassification?

Mr. Manion: Madam Chairman, we looked at that very carefully. We were worried that it would be the case. I am advised that the volume of classification activity did not increase as a result of 6 and 5. I am not able to say whether or not there was some qualitative deterioration. We would have to look at that. Certainly there must have been pressures for that. But the overall volume changes did not move in that direction.

Madam Chairman, could I make a comment on the question of incentives? This is an issue. Clearly you cannot build any system based solely on sanctions and penalties. There must be some disciplines, incentives, even if negative incentives. Some years ago, as a result of the recommendations of Lambert and the D'Avignon committee, it was decided to try to build a management cadre in the federal Public Service. It had not existed before. Managers tended to be at the upper end of occupational groups, largely collectively bargained. In 1981 senior people from something like 56 occupational groupings were brought together into the management category.

[Traduction]

les problèmes semblent les mêmes et maintenant nous en sommes aux problèmes de classification.

J'aimerais faire un commentaire au sujet d'une de vos remarques que je trouve quelque peu inacceptables. Vous avez parlé de «résultats spectaculaires». D'après ce que je viens d'entendre dire, ces résultats ne sont pas si spectaculaires. C'est comme M. Kingsley parlant de corrections de reclassification importantes. Cela ne veut rien dire. Ce ne sont que des mots. Je demanderais donc aux témoins de ne pas user de superlatifs et de se contenter de nous exposer les faits.

Un calcul rapide de vos 23.8 p. 100, sachant que la Santé et le Bien-être, la Défense nationale et l'intérêt de la dette consomment environ 70 p. 100 du budget, semblerait démontrer que près de 70 p. 100... qu'il y a un taux d'erreur de 70 p. 100 dans tous les autres ministères. Compte tenu du nombre d'employés, je sais que ce n'est pas possible. Cependant, je veux dire que quelque part entre 23.8 p. 100 et 70 p. 100, même 100 p. 100—vous savez, nous pouvons trouver 100 p. 100 quelque part. Donc, pour s'en tenir encore une fois aux faits, c'est beaucoup plus grave dans les ministères en pleine croissance.

Vous vous souviendrez peut-être qu'il y a plusieurs années, il a été question d'un système d'encouragement et de la difficulté que posait l'introduction d'un système d'encouragement dans la Fonction publique.

Il faut faire quelque chose. Il y a un temps... dans le secteur privé, celui qui fait vraiment du bon travail a une prime à la fin de l'année. Pourquoi ne pas proposer quelque chose de ce genre dans le secteur public? La loi ne le permet peut-être pas. Je ne sais pas. Il faudrait peut-être y réfléchir.

C'étaient mes commentaires. J'ai une seule question précise à poser à M. Manion. Est-ce que l'introduction du programme des 6 et 5 p. 100 a accentué ce problème de reclassification?

M. Manion: Madame la présidente, nous y avons prêté une très grande attention. Nous en avons peur. Selon mes renseignements, le volume d'activité de classification n'a pas augmenté à cause de ce programme des 6 et 5 p. 100. Je ne suis pas en mesure de dire si oui ou non il y a eu détérioration qualitative. Il faudrait que nous vérifiions. Il a dû y avoir des pressions, c'est certain. Mais d'une manière générale, les changements n'ont pas subi cette influence.

Madame la présidente, pourrais-je faire un commentaire au sujet des encouragements? C'est un problème. Il est clair qu'on ne peut fonder un système uniquement sur les sanctions et les pénalités. Des mesures disciplinaires, des encouragements mêmes négatifs sont indispensables. Il y a quelques années, à la suite de recommandations faites par la commission Lambert et par le comité D'Avignon, il a été décidé d'essayer d'établir un cadre de gestion dans la Fonction publique fédérale. Jusqu'alors il n'y en avait pas. Les gestionnaires avaient tendance à se trouver à l'échelon supérieur de groupes professionnels assujettis pour la plupart à la négociation