

[Texte]

The Chairman: Then Mr. Gauthier, Ottawa-Vanier, is next.

Monsieur Gauthier (Ottawa-Vanier).

M. Gauthier (Ottawa-Vanier): Merci, monsieur le président. Monsieur Carson, lors de la réunion de mardi passé le 13 dernier, certains députés ont fait allusion au cuisinage, au patronage qui pouvait se faire lors de l'embauche de certains employés à la Fonction publique. Je reconnais avec vous que le principe du mérite est suprême, mais il est parfois très difficile de définir le mérite. Aucun député, je pense, ne remet en question le principe du mérite mais l'application du système de mérite peut être remise en question.

Monsieur Carson, pour 88,000 employés que j'appelle des cols bleus et des cols gris, comment définissez-vous le principe du mérite, comment quantitativement et qualitativement parlant, faites-vous la distinction entre deux plombiers, et deux facteurs au niveau du mérite? Un homme réposé à l'entretien et un autre, les chiffres que j'ai obtenus du Conseil du Trésor m'indiquent qu'il y a 87,330 cols bleus dans la Fonction publique, près d'un quart, soit 25 p. 100. Comment faites-vous pour éviter ce cuisinage, ce patronage, et quelles mesures prend-on pour appliquer le principe du mérite quand il s'agit d'employés qu'il est difficile de jauger? Avez-vous des commentaires à ce sujet? J'aimerais que vous me disiez s'il y a des examens ou des concours pour engager ces gens. Est-ce que je suis clair?

M. Carson: Oui, très clair.

Mr. Chairman, Mr. Gauthier puts his finger on a very interesting problem that the Commission faced back in 1967. Historically, a very large portion of the gray and blue collar work force did not come under the merit principle. They were called prevailing rate employees and they were not covered by the Public Service Employment Act. The decision was made by Parliament in 1967, for a variety of reasons, to bring them under the Public Service Employment Act. And I think it brought about 90,000, all in one fell swoop, under the Act. And we were really geared to set up the rather elaborate machinery that is involved in administering the merit system to cope with this large number. We set out to build in minimum qualifications for all of those occupational groups. And I think that this had a salutary effect.

Mr. Gauthier (Ottawa-Vanier): You said minimum occupations.

Mr. Carson: Minimum qualifications.

Mr. Gauthier (Ottawa-Vanier): Minimum qualifications, I am sorry.

Mr. Carson: Minimum qualifications for every occupational group in the blue and gray collar category, for each level. And we also set up procedures by which these individuals were to be hired and promoted. Prior to that—I will be quite frank with you, Mr. Gauthier, and with the Committee—there was evidence that a fair number of those positions had been filled on a basis of political preferment. The decision taken in 1967 to bring them all under the act was an effort to put an end to political preferment and to ensure that there would be a more uniform quality of qualifications amongst the blue and grey-collar workers.

[Interprétation]

Le président: Alors, je donne la parole à M. Gauthier, Ottawa-Vanier.

Mr. Gauthier (Ottawa-Vanier).

Mr. Gauthier (Ottawa-Vanier): Thank you, Mr. Chairman. Mr. Carson, last Tuesday, some members of Parliament referred to favouritism which may crop up in the hiring practices of the Public Service Commission. I also realize that the merit system, might reign supreme, but it may sometimes be very hard to define merit. I do not think any member of Parliament questions the merit principle but they might question its application.

Mr. Carson, for 88,000 employees that I will call blue-collar and grey-collar how would you define the principle of a merit system, how would you quantitatively and qualitatively speaking make the distinction between two plumbers? Between one maintenance man and another? Statistics that I obtained from the Treasury Board indicated there are 87,330 blue-collar workers in the Public Service. That is close to 25 per cent. How do you eliminate favouritism and what measures are used to apply the merit system when you are trying to gauge the worth of two employees? Would you like to make some comments about that? I would also like to know if there are any exams or open competitions when comes the time to hire these people. Am I making myself clear?

Mr. Carson: Yes, very clear.

Monsieur le président, M. Gauthier soulève un problème qui s'est posé à la Commission en 1967. Autrefois, un très grand nombre de cols bleus et de cols gris n'étaient pas compris dans le système de mérite. On les appelait des travailleurs à salaire courant et ils ne relevaient pas de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Pour plusieurs raisons, le Parlement a décidé en 1967 de les inclure dans cette loi. Et je crois que tout d'un coup, près de 90,000 employés ont été couverts par la loi. Et nous étions vraiment prêts à mettre en place le mécanisme assez complexe que représente l'application du système de mérite à un si grand nombre d'employés. Nous voulions fixer les compétences minimum pour tous les types d'emplois. Et je crois que l'essai a été favorable.

M. Gauthier (Ottawa-Vanier): Vous avez dit: occupations minimum.

M. Carson: Compétences minimum.

M. Gauthier (Ottawa-Vanier): Compétences minimum, je m'excuse.

M. Carson: ... compétences minimum pour tous les types d'emplois, cols bleus et cols gris. Et nous avons établi les procédures par lesquelles ces personnes pourraient être engagées et promues. Auparavant, je vous le dis en toute franchise, monsieur Gauthier, il est évident que de nombreux postes ont été pourvus par favoritisme politique. La décision qui a été prise en 1967 avait pour but d'éliminer le favoritisme politique et d'assurer la normalisation des compétences parmi les cols bleus et les cols gris.