

[Text]

took to 1984 to complete the corrective actions. But this was an internal audit done by the agency, which launched into a program of its own corrective action.

The Chairman: Mr. Redway, if you have almost completed this line of inquiry, perhaps we might go to Mr. Hawkes and put you down for a second round. Do you wish to have one question to wrap it up?

Mr. Redway: Yes, I would like to make one comment to wrap it up, perhaps, or one question.

First of all, I guess we will be getting this information I have asked for. The other thing is that I would really like the Treasury Board to take a serious look at my suggestion of taking all these classification people out of the departments, putting them under the Treasury Board control and coming back to us with a cost-benefit analysis of what the relative benefit in cost might be of leaving it as it is now, having a layer of audit on top of the controllers plus perhaps another layer of audit to audit the auditors, not to mention the Auditor General's audit as it is now or as you are contemplating doing it to improve the system, versus the idea of a little more centralization of control. Take into account there not only the dollar costs, but also the whole question of dealing with the fairness between individuals, which is at the root of all the reclassifications, as you well know. If there was not a feeling on the part of Mr. X that he was being dealt with unfairly in relation to Mr. Y as far as salary is concerned for what he is doing, you would not have all these requests for reclassification in the first place. So you have to take that into account as the basic premise on which the whole system is based.

Mr. Manion: We will be glad to do that. May I just offer a bit of information in response to the comment about fairness and the reactions of the staff. We do have one barometer of that, and that is the number of classification grievances we receive. In other words, if an individual feels he or she is dealt with unfairly because someone else has gotten an unwarranted boost or if the individual feels his job is classified lower than it should be by comparison to the other, there is a provision in our collective agreements to have a classification grievance, and a hearing of this is held. We get about 400 of these a year at current rates.

• 1050

Mr. Redway: Once again, I must say that the key to that, in my view, is keeping those bench-marks up to date so that you have the answer not only for the grievance procedure, but the answer to stem off the requests in the first place. Everything should be fair. If you have looked at everything in relation to everything else, you have a system in place to defend your grievances and also head off the feeling of unfairness in the first place.

The Chairman: Mr. Hovdebo, did you want a brief supplementary?

[Translation]

l'organisation. Il a fallu attendre 1984 pour terminer les mesures correctrices. Cet organisme avait donc fait une vérification interne, qui a déclenché un programme interne de mesures correctrices.

La présidente: Monsieur Redway, si vous avez presque terminé, nous pouvons peut-être donner la parole à M. Hawkes et pour vos autres questions, vous attendez le prochain tour. Désirez-vous poser une dernière question?

M. Redway: Oui, je voudrais faire une remarque en conclusion, qui est peut-être aussi une question.

Tout d'abord, je présume que vous obtiendrez les renseignements que j'ai demandés. Je voudrais que le Conseil du Trésor prenne au sérieux la proposition que j'ai faite, à savoir que les agents de classification soient retirés des ministères et qu'ils soient désormais intégrés au Conseil du Trésor, et qu'avant cela, vous nous fournissiez une analyse des coûts et bénéfices afin que nous puissions savoir s'il est avantageux d'abandonner le système actuel, suivant lequel il y a des vérificateurs qui passent après les contrôleurs, et peut-être encore une autre équipe de vérificateurs pour vérifier les premiers, sans oublier la vérification du Vérificateur général. Envisagez-vous d'améliorer le système pour centraliser davantage le contrôle? Que l'on tienne compte non seulement du coût en argent mais de toute la question de l'équité à l'égard des fonctionnaires, qui est à l'origine de toutes les reclassifications, comme nous le savons. Si M. X n'avait pas l'impression qu'il était lésé par rapport à M. Y dans son traitement, étant donné leurs fonctions respectives, on ne connaîtrait pas toutes ces demandes de reclassification pour commencer. Il faut donc tenir compte de l'hypothèse fondamentale sur laquelle repose tout le système.

M. Manion: Nous nous ferons un plaisir de répondre à votre souhait. Je voudrais ajouter quelque chose concernant l'équité et la réaction des employés. Nous avons quand même une bonne idée de la situation en nous reportant au nombre des griefs de classification dont nous sommes saisis. En d'autres termes, si un particulier estime qu'il a été lésé parce que quelqu'un d'autre a été reclassifié, si quelqu'un estime que son poste est classifié plus bas par rapport à celui d'autres, il existe une disposition dans nos conventions collectives permettant de faire une revendication, et on tient une audience. Nous recevons environ 400 revendications de ce genre tous les ans.

M. Redway: Une fois de plus, je le répète, le clé du succès est d'avoir des postes-repères mis à jour pour avoir l'argument percutant non seulement dans le cas des griefs mais dans le cas des demandes. Tout doit être juste. Si l'on a bien jugé une situation en comparant ces éléments, le système est tel que l'on pourra se défendre lors de revendications, mais aussi que personne ne se sentira lésée pour commencer.

La présidente: Monsieur Hovdebo, voulez-vous poser une question complémentaire?