

[Texte]

Similarly, as consultation goes on, on the classification standard, there is similar consultation in respect to the selection standard, involving the practitioners in the field and the Treasury Board, and the staff associations to the extent that they are involved: and this is required in law.

**Mr. Huntington:** To what extent, Mr. Chairman, can a deputy minister exercise his authority in upgrading the classification in order to get a higher rate of pay for someone within the department?

**The Chairman:** Mr. Carson.

**Mr. Carson:** I think this is Mr. Osbaldeston's area.

**Mr. Osbaldeston:** The Treasury Board, for a number of years, after the reclassification exercise that was conducted in 1967, retained unto itself the responsibility for classification of practically every position in the Government of Canada: some 200,000 positions. It was the plan, and the plan has been executed, that over the years, departmental expertise in classifications would be improved to the point that one could delegate the classification of positions to the departmental managers.

However, it is delegation. We have conducted regular audits of the actions of departments relative to classification of positions—my personnel policy branch conducts those audits. The results of those audits are conveyed both to the Treasury Board—obviously, we have them—and also to the deputy minister involved.

Insofar as he has improperly—given the regulations, given the whole process—improperly classified a position, we will require rectification. Insofar as it is a question of the quality of the staff doing the classification, we will require an upgrading. In effect, we try to go with any cause which may have given rise to an improper classification of a position or more positions.

So, the deputy minister, sir, to answer your question, has delegated the responsibility to classify, subject to our audit; and in terms of establishment of an organization, he has delegated responsibility, insofar as it does not involve an increase in SX complement—he can reorganize his shop insofar as it does not involve a larger SX complement—again, subject to our audit.

**Mr. Huntington:** Mr. Chairman, may I ask Mr. Osbaldeston, then, how many examples within their audit have they found and are they of common occurrence—where there has been an increase in category to a person that does not have the abilities, that they appear to be lacking?

**Mr. Osbaldeston:** The audit I have reference to is a classification audit, that the job as described requires payment of an FI 6. Then you have the second question—the job is properly classified: that is the quality of skill required to perform the job; and if that is the quality of skill, then you must pay  $x$  dollars; and that is being done properly—but you then ask the question about the individual and his performance relative to that job.

[Interprétation]

De même, parallèlement à la consultation qui permet d'appliquer des normes de classification, se déroule une consultation qui permet d'appliquer les normes de sélection. La participation de spécialistes du domaine, de responsables du Conseil du Trésor et de membres des associations du personnel est exigée de par la loi.

**M. Huntington:** Dans quelle mesure, monsieur le président, un sous-ministre peut-il exercer son autorité afin d'améliorer la classification d'un employé du ministère et, conséquemment, son salaire?

**Le président:** Monsieur Carson.

**M. Carson:** Je pense M. Osbaldeston est bien placé pour vous répondre.

**M. Osbaldeston:** A la suite de la reclassification qui a eu lieu en 1967, le Conseil du Trésor a assumé pendant plusieurs années la responsabilité de la classification de pratiquement tous les postes du gouvernement du Canada: en tout quelques 200,000 postes. Il était prévu, et cet objectif a été réalisé, que chaque ministère améliore ses procédés de classification de façon à ce que la responsabilité de la classification des postes puisse être déléguée aux directeurs, au sein de chaque ministère.

Cette responsabilité leur a été déléguée. La direction de la politique du personnel a procédé à des contrôles réguliers des activités de chaque ministère relativement à la classification des postes. Les résultats de ces vérifications sont communiqués au Conseil du Trésor évidemment, ainsi qu'à chaque sous-ministre concerné.

Étant donné les règlements et les procédures globales de classification, nous exigeons une rectification lorsque la classification d'un poste est inadéquate. Si la qualité du personnel chargé de la classification est mise en cause, nous exigeons une amélioration. En effet, nous nous efforçons de remédier à toute situation susceptible de provoquer la classification inadéquate d'un ou de plusieurs postes.

Pour répondre à votre question, je dirai que le sous-ministre a délégué sa responsabilité de classification, laquelle est soumise à notre contrôle: en ce qui concerne la structure de l'organisme, sa responsabilité de classification sera déléguée dans la mesure où cela n'implique pas une augmentation à titre de complément SX. Le sous-ministre peut procéder à une réorganisation dans la mesure où cela n'implique pas un complément plus grand de SX, mais nous pouvons contrôler quand nous le voulons.

**M. Huntington:** Monsieur le président, puis-je demander à M. Osbaldeston combien leur vérification a-t-elle révélé de cas où une personne a été classée dans une catégorie supérieure alors qu'elle n'avait pas les aptitudes voulues? Ces cas sont-ils fréquents?

**M. Osbaldeston:** Je faisais allusion à la classification, c'est-à-dire l'emploi décrit justifie-t-il un salaire de FI 6. C'est alors que se pose la deuxième question: la classification de l'emploi est-elle adéquate: il s'agit des aptitudes requises pour occuper le poste; si les aptitudes requises sont là: il faut alors payer  $X$  dollars et ce processus est tout à fait adéquat. Il faut alors considérer la façon dont l'individu remplit ses fonctions.