

[Texte]

be glad to make a copy of it available to you. The report does point out in its first sentence and throughout that when the data is applied to individual departments, the sample size is so small that it is not possible to draw valid conclusions. Conclusions can only be drawn at the aggregate level. I mentioned that in the case of Mr. Rabinovitch's department, for example, the sample was nine. In the case of the Department of National Defence, where there was a very high success rate, they sampled something like 20 to 25 positions out of almost 40,000.

• 1105

So it becomes extremely difficult. I am uneasy for that reason at the use of a small sample rather than an integrated, comprehensive, ongoing audit system that gives us data on the total performance of the department and on the individual units of that department against the classification set. I think we will be in a much better position to do what you were talking about as this data comes in, but I would have trouble doing it now.

Mr. Hawkes: Mr. Manion, let me be a statistician for a second. The 23.8% figure, because of your sample size, may not be correct, but I do not think there is a statistician alive who would not believe that the direction of the misclassification is absolutely clear, even given the sample size.

Mr. Manion: I would agree with that.

Mr. Hawkes: Four are over for every one under. So there is a problem.

Mr. Manion: Yes.

Mr. Hawkes: Now, who does a classifier work for?

Mr. Manion: The classification specialist is an employee of the personnel department of the department concerned. Each classification specialist has to be certified, however, and the certification is done by the Treasury Board.

Mr. Hawkes: Treasury Board tests him to see if he knows the classification business.

Mr. Manion: Yes.

Mr. Hawkes: Does this person spend his or her career as a classification officer?

Mr. Kingsley: A good number of them do.

Mr. Manion: Yes, some of them do.

Mr. Hawkes: Some of them do. What about the ones who do not? What is the career path for the ones who do not?

Mr. Manion: Most of them are in the personnel stream, the PE stream. They may acquire a number of specializations. They may become staffing officers, then classification officers, then training officers. They must be declared competent in each of these specialties. They may move to more general personnel functions in the department, perhaps supervising personnel processes, but there is a sub-specialty known as classification.

[Traduction]

encore eu copie, je me ferai un plaisir de vous en communiquer une . . . le rapport signale dès la première phrase et ne cesse de répéter que lorsque ces données sont appliquées aux ministères, la taille de l'échantillon est si petite qu'il n'est pas possible d'en tirer une conclusion valable. Des conclusions ne peuvent être tirées qu'au niveau global. J'ai mentionné, par exemple, que dans le cas du ministère de M. Rabinovitch, l'échantillon portait sur neuf postes. Dans le cas du ministère de la Défense nationale, où le taux de succès a été très élevé, l'échantillon a porté sur quelque 20 à 25 postes, alors qu'il y en a près de 40,000.

Cela pose donc d'énormes problèmes. C'est pour cette raison qu'au lieu d'un petit échantillon, je préférerais un système de vérification intégré, exhaustif et permanent nous donnant des renseignements sur la performance globale du ministère et sur celles unités individuelles en matière de classification. Nous serons plus en mesure de faire ce que vous nous demandez, au fur et à mesure que ces renseignements nous parviendront, que je ne puis le faire maintenant.

M. Hawkes: Monsieur Manion, permettez-moi de jouer un instant les statisticiens. Il est possible qu'à cause de la taille de l'échantillon, ce chiffre de 23.8 p. 100 ne soit pas exact, mais je ne pense pas qu'il y ait un seul statisticien qui ne croirait pas à l'évidence de l'ampleur de ces erreurs de classification, même compte tenu de la petitesse de l'échantillon.

M. Manion: J'en conviens.

M. Hawkes: Pour un poste sous-classifié, il y en a quatre qui sont surclassifiés. Il y a donc un problème.

M. Manion: Oui.

M. Hawkes: Pour qui travaille le classificateur?

M. Manion: Le spécialiste en classification est un employé des services du personnel du ministère concerné. Chaque spécialiste en classification doit être accrédité, cependant, et l'accréditation est faite par le Conseil du Trésor.

M. Hawkes: Le Conseil du Trésor lui fait passer un examen pour tester ses compétences.

M. Manion: Oui.

M. Hawkes: Est-ce que cette personne fait toute sa carrière dans la classification?

M. Kingsley: Un grand nombre d'entre eux.

M. Manion: Oui, un certain nombre.

M. Hawkes: Un certain nombre. Et ceux qui ne font pas carrière? Quelles sont leurs autres possibilités de carrière?

M. Manion: La majorité d'entre eux travaillent pour les services du personnel. Ils peuvent se spécialiser. Ils peuvent devenir agents de dotation, puis agents de classification puis agents de formation. Ils doivent être déclarés compétents dans chacune de ces spécialisations. Ils peuvent aboutir à des postes plus élevés dans ce service, ils peuvent devenir superviseurs, mais il reste que la classification est une des sous-spécialisations.