

[Text]

M. Couture (Saint-Jean): En ce qui concerne le principe de la loi, on a vu votre explication concernant la quantité de classifications ou de reclassifications faites durant une année. Il y en a de 100,000 à 150,000 pour un peu plus de 200,000 employés. On dit aussi que dans la nouvelle loi, il y aura une disposition prévoyant que des employés pourront être mutés à un poste comportant le même niveau de responsabilité que celui qui leur est déjà reconnu sans nécessairement devoir être la personne la plus qualifiée pour ce poste.

J'ai compris que, dans la révision des 500 classifications ou 70 groupes, dans le but d'augmenter l'efficacité du service au public, on voulait diminuer ces reclassifications. Avec ce genre de disposition, où on ne met pas les qualifications comme premier critère de sélection, est-ce qu'on ne fait pas exactement le jeu contraire? Est-ce qu'on ne se retrouvera pas avec une multitude de changements d'employés sans obtenir en fin de compte l'efficacité et le service à la clientèle qu'on vise?

Je comprends le principe voulant qu'on donne une chance à l'employé d'acquérir de l'expérience et de s'améliorer, mais il faut aussi tenir compte de l'efficacité.

M. Robert Lafleur (sous-secrétaire de la Direction du perfectionnement des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor): Je voudrais d'abord parler du principe du mérite en général. Ce qui est important pour la Fonction publique, c'est que ses employés soient compétents pour faire le travail qu'on leur demande de faire. À cette fin, dès les années 20, le Parlement avait décidé d'établir une commission indépendante se rapportant au Parlement pour s'assurer que les nominations à la Fonction publique et les promotions au sein de la Fonction publique soient faites au moyen de concours établissant la personne la mieux qualifiée pour accéder au poste.

• 1020

Essentiellement, ce n'est que depuis 1975, alors que la Commission a pris une décision dans le contexte de sa loi, que nous sommes obligés de passer à travers le même genre de processus long et complexe quand nous voulons muter des gens dont on a déjà établi les qualifications pour un poste à un niveau déterminé. Dans un cas normal, sans complications extraordinaires, cela représente à peu près trois mois de travail. Pour muter latéralement une personne à un autre poste au sein du même groupe, au même niveau, pour lequel la personne est déjà essentiellement qualifiée, il faut trois mois de travail dans le contexte de cette décision de la Commission de la Fonction publique.

Ce projet de loi nous ramène à la situation qui existait avant cette décision de la Commission en 1975. Essentiellement, on reconnaissait que le principe du mérite devait s'appliquer aux nominations à la Fonction publique et aux promotions au sein de la Fonction publique, mais une fois que les personnes étaient nommées, on avait beaucoup plus de flexibilité pour les muter d'un poste à un autre de même niveau.

M. Couture: C'est donc une disposition qui, sans assurer qu'on choisira la personne la mieux qualifiée, permettra une plus grande ouverture d'esprit pour reclassifier les employés qui sont en poste et qui ont droit à ces mouvements latéraux.

M. Lafleur: On reconnaît que les employés sont des gens qualifiés. Pourquoi passer à travers un autre processus?

[Translation]

Mr. Couture (Saint-Jean): With regard to the principle underlying the Act, we have seen your explanation about the number of classifications or reclassifications done in a given year. There are between 100,000 and 150,000 for a little more than 200,000 employees. We've also seen that the new Act will contain a provision allowing employees to be transferred to a position that involve the same level of responsibility as their incumbent position even though they may not necessarily be the best qualified for that job.

It is my understanding that in order to make service to the public more efficient, the review of 500 classifications or 70 groups sought to reduce the number of reclassifications. With a provision like this, where qualifications are not the primary selection criteria, aren't we doing exactly the opposite? What if we end up with a multitude of employee changes without ever achieving the efficiency and client service we're aiming for?

I understand the principle whereby we want to give employees a chance to acquire experience and improve their skills, but we also have to take efficiency into account.

Mr. Robert Lafleur (Deputy Secretary, Human Resources Development Branch, Treasury Board Secretariat): First, I would like to talk about the merit principle in general terms. What's important to the Public Service is that its employees be competent to do the work they're asked to do. To achieve that, in the 1920s, Parliament decided to establish an independent commission reporting to Parliament to ensure that appointments to the public service and promotions within the public service be done through competitions that would establish the best qualified person for the job.

Actually, it was only in 1975, when the Commission made a decision in the context of its Act, that we were forced to go through the same long and complex process when we wanted to transfer people whose qualifications had already been determined for a position at a given level. In a normal case, without any extraordinary complications, this represents about three months' work. To transfer someone laterally to another position within the same group, at the same level for which he or she is already essentially qualified, it takes three months in view of this decision by the Public Service Commission.

This bill brings us back to the situation that existed before the Commission's decision in 1975. Essentially, we recognized that the merit principle had to apply to appointments to the Public Service and promotions within it, but once people were appointed, we had a great deal more flexibility to transfer them to another position at the same level.

Mr. Couture: Therefore, while this provision will not ensure that the best qualified person will be chosen, it will allow greater latitude to reclassify employees who are eligible for such lateral transfers.

Mr. Lafleur: We recognize that those employees are qualified people. Why go through another process?