

[Text]

really, I think, the levels the task force were most concerned about as needing professional qualifications—we now have that situation at a point where 80 per cent of them have professional qualifications of one kind or another in the financial management area. That is a really significant increase in the number that were so qualified in the past.

We have also mounted a very extensive number of in-house courses, which the Commission operates on behalf of the government, to up-grade the skills of people on the job. We have entered into contractual arrangements with the RIA across the country, and through the use of community colleges and the RIA courses we have really massive up-grading going on, even within the present classification and selection standard system.

So I really cannot come to you and say that we badly need the creation of a new professional occupational group in order to achieve the goals that are being sought here.

**The Chairman:** Thank you. I will now turn to Mr. Joyal, and I have in addition to him Mr. Towers, Mr. Leblanc and Mr. Clarke.

Monsieur Joyal.

**M. Joyal:** Merci, monsieur le président.

La réponse donnée tout à l'heure par M. Osbaldeston à la dernière question de M. Huntington, touche particulièrement le point sur lequel je voulais attirer l'attention de l'Auditeur général.

Il me semble, à l'origine, que nous faisons face à un problème de politique de personnel contre un problème de politique administrative.

The report has stated some objectives to the administrative policy that the Treasury Board, in conjunction with the Public Service Commission, should look after. But we have, too, basically a problem of personnel policy, in that it seems to me that in the past some broad headlines and guidelines were given by the Treasury Board but the freedom or the latitude given to each department to implement or to follow and to abide by those guidelines seems to have been very loose. If we consider, for instance, the examples given to us in the report, to the effect that more than 35 per cent of the financial positions were left open and there has been a rate of return of more than 45 per cent a year, we need more than only the broad assurance that it is coming up to be assured that the objectives of that report would be implemented.

Mr. Osbaldeston touched on a point to the effect that there is a union problem in terms of the negotiations unit, in terms of the personnel policy. It seems to me that we face almost a parallel or analogous personnel situation to that we have seen in the pay system, where we have a different system in each department with a kind of latitude given to the Deputy Minister to put emphasis or not to put emphasis. We have to make sure at this point that the over-all financial review that we are entering into will not be something that will be left in such a way that it will fluctuate depending on the department, depending on the kind of personnel resources that there are within the department because we realize there is a competence problem in recruitment. Some are skilled and have no academic degrees and some have degrees but no experience. It seems to me that the personnel policy is not present in that report and it is not present in any of your statements. I do not mean that it does not exist but it does not seem to exist to

[Interpretation]

vous annoncer qu'à l'heure actuelle 80 p. 100 des employés dans le domaine de la gestion financière ont des qualifications professionnelles. Il s'agit d'une augmentation significative, surtout si on compare les situations actuelles et antérieures.

De plus, la Commission a mis au point des cours de formation internes pour le compte du gouvernement fédéral afin de valoriser les compétences de ses employés. Nous avons conclu des ententes contractuelles avec les CIE à travers le pays et nous avons mis au point un programme important de valorisation au sein du système actuel de classification et de critères de sélection par l'entremise des cours des CIE et des cours offerts par les collèges communautaires.

En toute justice, je ne peux pas déclarer qu'il faille absolument créer un nouveau groupe professionnel afin d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés.

**Le président:** Merci. M. Joyal a maintenant la parole; j'ai aussi sur ma liste M. Towers, M. Leblanc et M. Clarke.

Monsieur Joyal.

**Mr. Joyal:** Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Osbaldeston's answer to Mr. Huntington's last question deals with the point which I should like to draw to the attention of the Auditor General.

In my opinion, we are faced with a personnel policy problem as opposed to an administrative policy problem.

Le rapport a fait état de quelques-uns des objectifs de politique administrative qui devraient être examinés conjointement par le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique. Nous faisons face à un problème de politique de personnel puisqu'il me semble que par le passé, le Conseil du Trésor avait émis certaines directives générales à ce propos, mais il semble que l'on ait accordé beaucoup trop de liberté aux ministères quant à leur exécution et à leur observation. Les exemples cités dans ce rapport indiquent que 35 p. 100 des postes de gestion financière sont vacants et qu'il y a eu un roulement de plus de 45 p. 100 par année. Il est nettement insuffisant de nous assurer que l'on prendra les mesures qui s'imposent afin que les objectifs du rapport soient atteints.

M. Osbaldeston a souligné qu'il existe un problème syndical au niveau des unités de négociation en ce qui concerne la politique du personnel. A mon avis, la même chose s'est produite au sein du système différent du traitement. En effet, chaque ministère a un système et il revient au sous-ministre de prendre les décisions quant à l'importance des postes. Il faudrait voir à ce que cette révision financière générale que nous entreprenons ne soit pas effectuée de façon différente dans chaque ministère, selon les ressources du personnel disponible au sein de ce ministère, puisque nous sommes au courant du fait qu'il existe un problème de compétence au niveau du recrutement. Certaines de ces personnes ont des aptitudes mais pas de diplôme alors que d'autres ont des diplômes sans avoir d'expérience. Il me semble que la politique de dotation n'est pas envisagée dans ce rapport ou dans vos déclarations. Je ne veux pas dire qu'elle n'existe pas mais il ne semble pas que l'on puisse assurer au Comité que les objectifs du rapport