

nisation, de systèmes et de méthodes. En 1948, des mesures ont été prises en vue de mettre sur pied une Division de l'organisation et des méthodes dont la fonction exclusive est d'étudier les problèmes de ce genre en collaboration avec les directeurs sur qui retombe directement la charge de secteurs importants de l'administration. La diversité et la complexité des fonctions d'un gouvernement actuel sont trop généralement reconnues pour qu'il faille les souligner et, dans ces circonstances, l'institution d'un service spécialisé destiné à accroître le rendement des rouages de commande du service public constitue un événement important.

**Formation du personnel.**—Une formation systématique du personnel en service dans les ministères, visant à accroître le rendement général du Service civil, constitue une innovation relativement récente dans le domaine de l'organisation d'un personnel. La première série de cours destinés aux surveillants a été inaugurée en 1944 en collaboration avec la Division de la formation professionnelle au Canada du ministère du Travail. Ces mesures coordonnées se sont poursuivies jusqu'au début de 1947 et ont donné des résultats des plus satisfaisants; on a ensuite décidé de créer une Division de la formation du personnel au sein de la Commission du service civil. Des divisions analogues sont en voie d'organisation dans la majorité des ministères. Un vaste programme de formation est envisagé et des cours destinés à répondre à des besoins précis de formation s'organisent rapidement. La méthode des entretiens dirigés a été adoptée à cette fin comme une des plus efficaces; on fait grand usage également des moyens visuels, y compris les films sonores. La clef du rendement dans l'administration se trouve dans la formation d'un personnel de surveillance instruit de ses rapports avec ses collègues relativement aux instructions, à la direction et à la discipline. La formation des surveillants a donc été le but principal du programme. En 1947, on a inauguré une formation d'orientation ou d'installation afin d'aider le nouvel employé à s'adapter à un emploi du service public et à faire siens les objectifs du service auquel il a été assigné. Une grande publicité a été faite dans tout le service public aux cours secondaires et universitaires offerts par des institutions d'enseignement locales et nationales, par correspondance ou par l'école du soir; les fonctionnaires sont encouragés à profiter de ces moyens pour perfectionner leur formation scolaire et leur habileté technique.

**Promotions.**—Les promotions chez les membres du personnel des ministères se font au moyen d'examen de concours qui ont lieu lorsqu'il se produit des vacances. La création d'un service professionnel est l'objectif principal de la loi du Service civil et le régime de la classification des emplois est particulièrement approprié à l'avancement des employés par promotion. Les promotions toutefois sont limitées d'après la loi aux employés permanents du Service civil qui, actuellement, constituent une faible proportion du total. La prépondérance du personnel temporaire est un héritage de la seconde guerre mondiale, durant laquelle peu de nominations permanentes ont été faites. Cette situation se modifie graduellement à mesure que disparaissent les services de temps de guerre et que se dessine le rouage administratif d'après-guerre.

**Statistique du Service civil\*.**—Depuis avril 1924, chaque ministère du gouvernement du Canada transmet au Bureau fédéral de la statistique un état mensuel de son personnel et de sa rémunération, conformément à un plan qui permet la comparaison entre les ministères et d'une année à l'autre. L'institution de ce système fut précédée d'une enquête remontant jusqu'à 1912.

\* Révisé à la Division des finances publiques, Bureau fédéral de la statistique, Ottawa.