

bureaux afin d'assurer un meilleur service immédiat aux organismes extérieurs. Ces bureaux tiennent maintenant des examens de compétence pour un emploi permanent aussi bien que temporaire.

Afin d'attirer au service public une bonne part des gradués d'université très doués, la Commission a inauguré en 1946 un programme bien actif en vue d'obtenir la collaboration des universités. Des fonctionnaires sont allés expliquer aux universités et collèges les besoins et exigences du service public ainsi que les occasions d'emploi offertes aux meilleurs étudiants. La Commission a aussi aidé les universités en leur remettant des brochures où sont exposés les emplois et les avantages qu'offre le service public. Grâce à ce programme, le service public attire un pourcentage croissant des gradués d'université les plus doués. On a lancé un programme semblable, mais de moindre envergure, dans les écoles supérieures et on en attend des résultats proportionnellement aussi bons.

Formation du personnel.—L'amateur incompetent n'a plus sa place aujourd'hui dans l'administration publique. La Commission a établi en 1947 une division de la formation du personnel pour organiser et diriger un programme méthodique s'étendant à tout le service, programme qui est venu en remplacer un autre moins important mis à exécution par le ministère du Travail les trois années précédentes. Le programme a rapidement pris de l'expansion et a fort aidé à augmenter l'efficacité du service public.

Le programme de formation de la Commission est une entreprise conjointe à laquelle collaborent les ministères de l'administration fédérale, dont la plupart ont un service de formation parallèle. La Division de la formation du personnel de la Commission s'occupe avant tout de coordination. Elle favorise et organise les œuvres de formation; forme des moniteurs au bénéfice des ministères; prépare et, dans certains cas, offre des cours d'application générale à tous les ministères; publie des brochures et autres ouvrages de formation; aide les ministères à adapter la formation à des besoins particuliers; et fait fonction de centre d'échange de renseignements concernant les questions de formation. Elle coordonne aussi l'achat et la distribution des films de formation et conseille les ministères sur l'organisation, le recrutement du personnel et l'administration des divisions de formation.

Avancement.—Un des grands objectifs de la loi du Service civil est de créer un service de carrière. Aussi l'avancement, comme la nomination, se fonde-t-il sur le mérite, assurant ainsi la mise en œuvre d'un régime équitable à cet égard. La loi porte que les vacances doivent être comblées, autant que possible, en faisant avancer les employés selon leur mérite fondé sur les examens, les rapports, les épreuves, les dossiers, les cotes ou les recommandations que la Commission peut prescrire. La méthode actuelle s'arrête à trois facteurs: ancienneté ou états de service, compétence des candidats dans leur emploi actuel et aptitude à remplir les postes vacants. Ces facteurs comportent habituellement un coefficient de 2, 3 et 5 respectivement, de sorte que l'aptitude à remplir le poste vacant est, comme cela se doit, le principal facteur. Une cote automatique d'ancienneté est attribuée par la Commission et des cotes d'efficacité et d'aptitude sont attribuées par le ministère intéressé. Des rouages, relevant de la Commission, sont établis pour permettre aux employés qui croient que leurs qualités ne sont pas correctement appréciées de faire appel.

La Commission étudie depuis quelque temps les formalités d'avancement et y apporte graduellement des améliorations. La Commission vise à 1° améliorer les méthodes d'appréciation intervenant dans les concours tenus entre les ministères