

Organisme central du fonctionnarisme fédéral, la Commission du service civil se fait le défenseur du "principe du mérite" tant pour les nominations que pour les promotions. Les phases par lesquelles la Commission en est arrivée à son statut actuel sont les jalons de la réforme du Service civil au Canada, commencée une année après la confédération pour aboutir à la loi de 1918 sur le service civil.

*Recrutement.*—Le recrutement des fonctionnaires se fait au concours; grâce à ce régime, tout citoyen a le droit de postuler un emploi au service de son pays. Des examens ont lieu périodiquement à mesure que le service public requiert du personnel. Tout citoyen canadien a le droit de demander un emploi à Ottawa, mais les postulants aux charges locales doivent habiter la localité intéressée. Les concours sont annoncés dans les journaux et par voie d'affiches dans les bureaux de poste, les bureaux du Service national de placement, les bureaux de la Commission du service civil, les bibliothèques publiques et ailleurs. Les concours comportent des épreuves écrites, orales ou techniques ou une combinaison des trois.

Les noms des candidats heureux sont inscrits, par ordre de mérite, sur les listes d'admissibles. Les résultats des examens sont officiellement annoncés dans la *Gazette du Canada*; chaque candidat, heureux ou non, est informé de son résultat. Les nominations se font, selon les besoins, d'après ces listes, qui sont valides ordinairement pour un an.

La priorité accordée aux anciens combattants influe sur le rang des divers candidats inscrits sur les listes d'admissibles. En fait, la priorité favorise surtout, conformément à sa définition statutaire, les membres des forces armées qui ont servi outre-mer durant la première et la seconde guerre mondiale ou sur le théâtre de la guerre coréenne. L'ordre de priorité le plus élevé est celui de l'invalidité accordé aux militaires retraités qui, par suite de leur service de guerre, sont incapables de réintégrer un emploi dans la vie civile.

Depuis quelques années, la Commission décentralise son activité. Elle maintient aujourd'hui dix bureaux régionaux et cinq bureaux secondaires dans tout le pays. La Commission accorde de plus en plus d'autonomie et d'initiative à ces bureaux afin d'assurer un meilleur service aux bureaux extérieurs.

*Formation du personnel.*—La Commission a établi en 1947 une Division de la formation du personnel chargée d'organiser et de diriger un programme méthodique de formation s'étendant à tout le service. Le programme de la Commission est une entreprise commune à laquelle collaborent les ministères, dont la plupart ont un service de formation parallèle. La Division 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 intéressant la 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 l'application d'un régime équitable à cet égard. 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. Une cote automatique d'ancienneté est attribuée par la Commission et des cotes de compétence 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.