

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: compétence des candidats dans leur emploi actuel, aptitude à remplir les postes vacants et ancienneté ou états de service. 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.

Classement des emplois et traitements.—La loi du service civil prévoit le classement des emplois du service public. Un système de classement a été institué en 1919 en vertu duquel tous les emplois comportant des fonctions et des responsabilités semblables sont classés de la même manière et rémunérés également. Chaque emploi a son titre. Il comporte un ensemble de fonctions particulières dans l'organisme dont il relève et, de ce fait, suppose un ensemble de qualités chez les titulaires. Les emplois comportant des fonctions semblables sont groupés sous un titre commun et constituent une catégorie dont les différentes classes commandent un échelon particulier de responsabilités.

La détermination des taux de rétribution de chaque classe est la responsabilité permanente de la Commission et des enquêtes sur les traitements et salaires sont effectuées constamment par le Bureau d'étude des traitements qui rassemble, pour la Commission, le gouvernement et les fonctionnaires, des renseignements objectifs et courants sur le niveau de la rémunération à l'intérieur et à l'extérieur du Service public. Dans le rôle principal de la Commission,—le recrutement,—c'est le classement qui est le grand ressort puisqu'il comprend l'établissement des qualités requises pour chaque classe d'emploi.

Organisation et méthodes.—Ces dernières années, on a pris de plus en plus conscience du rôle que jouent dans une saine administration les méthodes et moyens d'organisation modernes. La Commission a mis sur pied, en 1948, un Service de l'organisation et des méthodes, maintenant dénommée Division de l'analyse de la gestion, pour étudier les problèmes d'administration de concert avec les fonctionnaires directement responsables de grands secteurs de l'administration. La Division fournit une assistance pratique aux ministères et autres organismes de l'État par l'examen systématique de leur structure, de leur activité et de leurs procédés et méthodes de travail. Ses facilités croissantes sont à la disposition gratuite de tous les ministères.

Statistique de l'emploi au gouvernement fédéral*.—L'enquête mensuelle sur l'emploi dans l'administration fédérale, commencée en 1952, englobe tous les fonctionnaires fédéraux (sauf le gouverneur général et les lieutenants-gouverneurs, les ministres de la Couronne et les députés, les juges, les personnes engagées à forfait et les militaires, mais y compris les membres de la Gendarmerie royale du Canada). L'enquête est beaucoup plus complète que la précédente, *Service civil du Canada*, et la comparaison des chiffres de chacune des deux enquêtes appelle de grandes réserves.

L'enquête courante comprend deux groupes principaux: 1° les services et corporations ministériels, et 2° les corporations de mandataire et de propriétaire et autres organismes gouvernementaux. Un sommaire réunit les deux groupes.

Emploi total au gouvernement fédéral.—Le tableau 1 classe tous les fonctionnaires fédéraux par province. Chacune des deux catégories mentionnées ci-dessus se subdivise en ses éléments et il en résulte cinq groupes principaux. Les deux premiers réunissent les paiements rétroactifs et de surtemps à la rémunération régulière pour obtenir la rémunération brute; les trois autres inscrivent comme rémunération brute toutes les sommes gagnées par les employés intéressés.

* Rédigé à la Division des finances publiques et des transports, Bureau fédéral de la statistique.