

*Rétribution d'office.*

77. En fixant la rémunération qui doit être accordée aux différentes classes nous avons eu pour but de proportionner d'une manière équitable les appointements à l'ouvrage et aux responsabilités de chacune d'elles. Cependant il y a dans chaque bureau certain ouvrage dont l'accomplissement requiert des aptitudes et des qualités spéciales et pour lequel il faut par conséquent des appointements plus élevés. C'est pourquoi, dans le but d'attacher un traitement plus élevé au travail plus important, nous recommandons l'adoption d'un système de rétribution d'office en sus de l'échelle régulière établie dans le service, qui serait accordée au commis le plus capable, pour l'accomplissement réel du travail, mais seulement à titre de mérite. Comme résultat de ce système, le commis qui sera nommé à une classe au minimum des appointements de cette classe, aura la certitude que par sa bonne conduite et son application soutenue à l'ouvrage de sa charge, il obtiendra, après un nombre d'années déterminé, le maximum des appointements de cette classe, et qu'en montrant de l'habileté et du zèle dans l'accomplissement de ses devoirs, il obtiendra un traitement plus élevé au moyen de la rétribution d'office attachée à quelque travail d'importance pour lequel il aura montré des aptitudes.

78. Afin d'empêcher les paiements d'appointements ou d'allocations en contravention à la loi, nous proposons qu'il soit décrété que l'acte concernant l'audition des comptes ou l'acte du service civil contienne une disposition imposant à l'auditeur général l'obligation de refuser sa sanction au paiement des traitements et allocations qui n'auront pas été accordés et gagnés de la manière proposée.

*Agrandissement du champ d'avancement.*

79. Nous sommes convaincus qu'afin de tirer meilleur parti des talents qui peuvent se trouver dans le service, et qu'afin d'assurer dans le cours d'un temps raisonnable l'avancement des membres du service qui le méritent davantage, il est important d'agrandir autant que possible le champ d'avancement, et qu'il ne devrait y avoir aucun entrave,—autre que le défaut de qualités nécessaires—à l'avancement d'un officier ou commis, d'un département à un autre, ou du service extérieur au service intérieur ou *vice versa*.

80. Mais pour donner effet à ce principe il devient nécessaire de considérer la valeur relative des appointements des membres des services extérieur et intérieur des différents départements, et nous y constatons les inégalités les plus manifestes dans les échelles actuelles de traitements. Ces inégalités ne se voient pas seulement dans les appointements qui sont payés aux employés de différents départements, mais aussi dans ceux des membres d'un même département. Tant qu'elles existeront, nous ne voyons pas comment il sera possible de profiter entièrement des grands avantages qui pourraient provenir du système dont nous avons parlé et donnant à l'avancement un champ plus considérable.

Nous ne citerons pas ici de cas particulier où le traitement soit inégal pour des services d'une même nature. Ce serait une tâche désagréable. Mais un coup d'œil jeté sur les prévisions budgétaires qui sont présentées au parlement chaque année indiquera à toute personne familière avec le service, de nombreux cas d'inégalités non-seulement en ce qui concerne les particuliers, mais les différents départements pris comme ensemble.

81. C'est pourquoi tout en insistant fortement sur l'opportunité de