

2. *Commission d'appel de l'impôt sur le revenu*

Plusieurs membres du Comité se sont préoccupés du grand nombre de causes en instance devant la Commission d'appel de l'impôt sur le revenu. Il y en avait 510 à la fin de décembre 1957 et 446, un an plus tard.

Même s'il est reconnu que, dans certains cas, l'audition de ces appels a été retardée à la demande du requérant, on a constaté que 94 causes seulement avaient été remises à plus tard, 91 étaient prêtes à être entendues, tandis que dans le cas de 188 autres, rien n'avait été fait. Bien que le Comité ne blâme aucunement la Commission actuelle, il exhorte le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour accélérer l'audition des causes par la Commission d'appel, afin de faire droit aux griefs des contribuables en cause. A notre avis, on pourrait y arriver en augmentant le personnel de la Commission ou le nombre des séances.

3. *Méthodes d'évaluation*

Le Comité s'est demandé, entre autres choses, s'il n'y aurait pas moyen d'assurer une plus grande uniformité dans l'établissement des cotisations dans les diverses régions du pays. Les témoignages révèlent qu'il n'y a pas de liaison suffisante entre les bureaux régionaux et que les cotiseurs du même bureau s'en tiennent parfois à des formules de cotisation bien différentes.

Aussi recommande-t-on que le ministère persévère dans ses efforts afin d'établir des normes uniformes à l'égard des méthodes de cotisation.

4. *Titres de compétence des cotiseurs et relations publiques du ministère*

Le Comité a étudié d'assez près les titres de compétence et la façon de procéder des cotiseurs du ministère, surtout en ce qui concerne la pratique suivie par le ministère pour accorder des promotions aux cotiseurs. Il a constaté qu'une des conditions exigées pour obtenir une promotion c'est l'aptitude de l'individu à produire des revenus grâce à la cotisation du revenu du contribuable. De l'avis du ministère il s'agit du "rendement de l'employé". Le Comité ne s'oppose pas à cette exigence, pourvu qu'elle ne devienne pas une considération dominante lorsqu'il s'agit de déterminer si le cotiseur mérite une promotion.

Les administrateurs de la *Canadian Tax Foundation* ont exprimé une opinion selon laquelle: "... il y a un grand nombre d'autres manières de juger le personnel..." et que si l'on cessait de mettre l'accent sur la cotisation et la perception quand il s'agit d'accorder de l'avancement aux cotiseurs, un grand pas en avant serait franchi.

Le Comité partage cet avis et il recommande que dans l'intérêt des bonnes relations avec le public et de l'efficacité, une étude complète soit menée à bien par le ministère afin de s'assurer que les jugements portés sur l'efficacité d'un cotiseur ne dépendent pas principalement du nombre de ses cotisations et de la somme en dollars qu'elles représentent et que ces facteurs ne soient pas considérés comme le principal critère de compétence.

On a fait remarquer au Comité qu'en moyenne les cotiseurs ne restent au service du ministère que 2.3 ans. D'après ces chiffres, il est évident que les employés ne restent à l'emploi du ministère que le temps voulu pour acquérir de l'expérience avant de se diriger vers l'industrie privée.

Reconnaissant le degré élevé de compétence, de courtoisie et de force de caractère qu'il faut posséder dans le domaine de la cotisation de l'impôt sur le revenu, le Comité s'inquiète quelque peu du roulement du personnel de cet important secteur de la Division de l'impôt. Il recommande donc qu'on prenne sans tarder des mesures en vue d'améliorer la formation, le traitement et les chances d'avancement dans le ministère, partout où la chose est possible.