

Pour résoudre ces problèmes nous avons dû tracer les cadres d'un personnel suffisant que nous décrivons au cours de ce mémoire. Nous avons soin d'entretenir des rapports étroits avec toutes les sources éventuelles de matériel. Les bureaux de rétablissements, les agences de placement des anciens combattants, les bureaux locaux du service national de placement et d'autres organismes dans toutes les parties du pays concourent au succès de notre programme d'embauchage. Le Corps canadien des commissaires se charge de nous procurer les gardes de la sûreté dont nous avons besoin.

Pour parer aux conditions susmentionnées, voici le programme que la corporation s'est tracé et les méthodes utilisées pour en assurer l'exécution :

A titre de compagnie de la Couronne, la corporation a décidé de suivre, autant que possible, le programme et les méthodes qui régissent le maniement du personnel dans le service public canadien. Vu les besoins particuliers de la compagnie qui tiennent par certains aspects de l'embauchage industriel et du service public, il est impossible de se conformer en tout point aux règlements du Service civil. Les règlements du Dominion représentent cependant la ligne de conduite suivie par les administrateurs dans les décisions qu'ils rendent sur les problèmes touchant le personnel.

Pour mener à bien l'exécution d'un programme efficace et général d'embauchage, de placement, de formation, d'établissement de traitements et salaires pour un organisme d'une telle envergure, il nous a fallu créer une Division centrale puissante du personnel ayant des représentants régionaux aux endroits principaux où la corporation concentre ses activités dans tout le pays. Nous avons dû aussi assurer l'instruction de certains hauts fonctionnaires de la corporation en matière de maniement de personnel afin de les mettre en mesure de s'acquitter de cette tâche dans les endroits éloignés.

CHOIX LOCAL

La corporation, exerçant son activité dans toutes les parties du pays, a besoin, à plusieurs endroits, de personnels régionaux et locaux. S'inspirant de la ligne de conduite suivie par le service public, elle affecte des personnes de l'endroit aux postes qui deviennent disponibles à nos divers centres d'opérations. Nous ne nommons des personnes non résidentes que dans l'impossibilité de trouver sur place des candidats ayant reçu une formation spéciale. La mutation du personnel technique d'un endroit à un autre peut aussi s'imposer en vue d'assurer l'efficacité de la surveillance. A part cela, nous nous en tenons constamment au choix local.

LA PRÉFÉRENCE AUX ANCIENS COMBATTANTS

Au sujet de la préférence à accorder aux anciens combattants, la compagnie suit la même ligne de conduite que le Gouvernement. Les anciens combattants jouissent de la préférence chaque fois qu'ils possèdent le minimum des qualités requises. Nous portons une attention constante à cet aspect de notre expansion et nous veillons à assurer aux anciens combattants une juste proportion des emplois. Les dernières statistiques révèlent que, le 31 octobre 1945, notre personnel masculin comptait, sur un total de 1553, 637 anciens combattants, soit 41 p. 100. En outre, la division de la sûreté emploie, à la garde des biens de la compagnie, 265 membres du Corps canadien des commissaires. L'appendice I fournit d'autres détails.

Dans l'embauchage des femmes, il est aussi tenu compte de la préférence aux anciens combattants mais la proportion des femmes des services armés ayant postulé des emplois est très faible. Sur un total de 1051 employées, le 31 octobre 1945, 26 seulement avaient fait du service militaire.

Quant à l'emploi des femmes mariées, la corporation se conformera en tous points à la ligne de conduite suivie par le Gouvernement à mesure que celui-ci la précisera. Quant à l'âge, on s'en tient au degré d'efficacité.