

A mes yeux ceci pourvoit au renvoi des fonctionnaires d'une manière pour ainsi dire négative. Ce que nous voulons, je crois, c'est une méthode positive de destituer nos fonctionnaires, et bien que je ne sois pas prêt à demander qu'on enlève ce pouvoir entièrement des mains du Gouverneur en conseil, je crois que le fonctionnaire qui est directement responsable du travail des employés et qui sait parfaitement ce qui se fait dans son département, devrait avoir le pouvoir de remercier ou destituer tout employé incapable dès qu'il le juge à propos. Dans le rapport du comité spécial qui a été nommé au cours de la dernière session pour enquêter sur le service administratif, on trouve cet article qui a été rédigé après beaucoup de recherches et d'études :

Que le mode de destitution prévu par l'article 28 est trop formel et trop difficile à employer pour accomplir les résultats qu'on désirait évidemment accomplir quand cet article a été adopté et, en conséquence, l'efficacité du service s'en trouve diminuée.

Notre enquête nous a démontré que les destitutions n'ont à peu près jamais lieu; que dans certains cas, même, des recommandations de renvoi n'ont aucune suite. Cela ne me surprend pas. Je ne vois pas pourquoi le Gouverneur en conseil perdrait son temps à décider si John Jones, qui a été paresseux, incapable et a négligé ses devoirs, devrait, oui ou non, rester au service du pays. Ensuite, la fédération du service civil, et je dis ceci pour montrer que les fonctionnaires eux-mêmes demandent l'adoption d'une meilleure méthode de démission, a adopté la résolution suivante à sa convention annuelle de mars dernier :

Que nous nous adressions à la commission du service civil ou à tout autre corps compétent en la matière, pour commencer tout de suite une enquête complète du service administratif dans le but d'agir immédiatement pour supprimer toute raison de plainte ou d'abus en faisant : 1. La mise à la retraite sur une base convenable de ceux qui ne sont plus à même de remplir leurs fonctions; 2. La mutation dans des positions convenables de ceux qui devraient changer dans l'intérêt du service; et 3. Le renvoi du service de ceux qui ne peuvent ou ne veulent pas rendre des services équivalents aux appointements qu'ils demandent.

Les fonctionnaires eux-mêmes proposent qu'on agisse ainsi. Beaucoup d'entre eux comprennent que les employés incapables ou incapables constituent un fardeau pour tout le service administratif. L'employé qui ne fait d'autre travail que toucher ses appointements constitue l'obstacle qui empêche les autres de recevoir la rémunération qu'ils

[M. Steele.]

devraient peut-être recevoir. De plus—et je passe brièvement sur ces questions—dans le rapport de transmission qui accompagne le classement du service administratif et qui a été préparé par les experts chargés de ce soin, on trouve à la page 52 qu'ils se sont occupés de cette question. Voici ce qu'ils disent :

Le procédé de renvoi peut être regardé comme le contraire du procédé de nomination et les mêmes principes s'y appliquent. Pour répéter ce que nous avons dit si souvent dans ce rapport, le problème est de recruter ceux qui ont les capacités voulues pour remplir les fonctions qu'ils sont appelés à remplir et qui sauront appliquer ces capacités d'une manière efficace. Le renvoi d'un employé devient donc nécessaire quand on trouve qu'il lui manque (1) les capacités voulues pour remplir son poste; ou (2) la volonté de rendre les services qui lui sont demandés.

Pendant la période de probation, le renvoi pour cause d'incapacité n'est ni plus ni moins qu'une rectification de l'erreur commise à l'époque où l'employé a été choisi. Ces renvois devraient être faciles.

Une fois que la période de probation s'est terminée avec succès, le renvoi se basera plutôt sur des motifs de nonchalance que sur des motifs d'incapacité—un manque d'effort plutôt qu'un manque de talent. Dans ces circonstances, le renvoi constitue une forme de punition que l'employé évitera en s'appliquant à l'exécution de ses fonctions.

On le regarde en général comme la seule arme effective dont dispose le directeur fonctionnaire pour faire respecter les règlements de discipline, c'est-à-dire les règlements qui prescrivent le temps et le lieu auxquels et la manière d'après laquelle l'employé doit accomplir son devoir. Il semble que ce soit une suggestion radicale que de proposer de limiter de quelque manière le pouvoir de renvoi que possède le chef de service. Toute saine politique d'emploi sous une direction centralisée est cependant basée sur la théorie que le talent et les efforts des employés constituent l'actif avec lequel le service agit et qui appartient au service. Ayant ceci dans l'idée il ne semble pas déraisonnable que le service, par ses autorités administratives, puisse demander des preuves que cet actif n'est pas inutilement gaspillé par le renvoi au hasard d'employés dont le choix et l'entraînement ont été faits aux dépens du trésor.

Et ils terminent ce paragraphe en disant :

Si l'on considère que le chef de service qui renvoie un employé pour toute autre cause que l'incapacité, la nonchalance ou l'insubordination commet une infraction à ses devoirs on doit considérer comme aussi grave son défaut de renvoyer l'employé qui est inapte ou incapable.

Je ne vois pas qu'un homme d'affaires puisse mettre cet argument en doute. Je ne puis pas comprendre qu'il existe un homme d'affaires qui consente, en engageant ses employés, à se lier si bien les mains qu'il ne serait pas à même de renvoyer celui de ses employés dont les services ne seraient pas satisfaisants. C'est cependant ce qu'on voit dans les bureaux. Comme je l'ai dit, mon intention n'est pas de présenter un