

certaine fonction. L'une des divisions du crédit, ainsi que je l'ai expliqué, constituera les salaires; d'autres divisions intéresseront les approvisionnements ou les installations. Ce fractionnement des crédits constitue une répartition qui relève du ministère et peut être modifiée. Dans les cadres d'un crédit donné on peut modifier les montants attribués aux différents chefs de dépense. Et ainsi, comme le crédit attribue une part aux salaires, tout le problème du personnel est mis en cause. Or, l'an dernier, nous avons commencé à aborder différemment cette question. En rapport avec les prévisions budgétaires que le Parlement étudie présentement, nous avons inauguré une façon d'examiner les demandes des ministères relatives à leur personnel.

Le PRÉSIDENT: Quand donc cela?

M. DEUTSCH: Nous avons commencé en juillet. Il nous semblait opportun de trouver une façon plus systématique d'aborder la question du personnel.

Le sénateur VIEN: Quand vous dites "nous", vous entendez le Conseil du Trésor?

M. DEUTSCH: C'est bien cela. Le Conseil du Trésor a jugé qu'il serait commode d'avoir en main un relevé général du personnel de chaque ministère. Aussi, au mois de juillet, bien avant la période des prévisions budgétaires, avant cette période où nous devons manier sans arrêt le "signe de piastre", nous nous sommes dit qu'il serait bon d'étudier le problème du personnel à travers des chiffres et des classifications. On a donc établi, sous la direction du Conseil du Trésor, un système de relevé du personnel. Ce système a été organisé de la façon suivante: pour chaque ministère, on a formé une commission comprenant un représentant du Conseil du Trésor, un représentant de la Commission du Service civil et un représentant du ministère intéressé, ordinairement le chef du personnel ou le plus haut fonctionnaire administratif de ce ministère. Il y a donc autant de commissions que de ministères. Chaque commission a demandé d'abord au ministère dont elle s'occupait de préparer un rapport sur son personnel actuel, son importance, sa classification etc. Puis elle a demandé une évaluation des besoins que traduiraient ses prévisions budgétaires par rapport à la situation actuelle. En d'autres termes, d'abord des données sur le personnel à un moment précis; ensuite quels sont les changements que le ministère compte faire, combien d'argent il demande et à quoi il servira? La commission ensuite a analysé ces données sous tous les angles possibles. Voilà ce qu'était le personnel cette année, voilà les changements qu'on proposait et qui impliquaient une augmentation ici ou là. L'objet de ce relevé était de s'assurer tout d'abord que les exigences étaient réduites au minimum et que les accroissements prévus étaient justifiés. Avant d'engager de nouveaux employés, il faut s'assurer qu'on ne peut utiliser le personnel qu'on a déjà ailleurs. Or, on ne peut espérer venir à bout de ces questions si l'on n'a pas en main des données complètes. Si vous ne considérez qu'une seule demande d'accroissement de personnel à la fois, vous pouvez fort bien voir toutes les raisons qui plaident en sa faveur, mais cela ne vous dit rien sur les besoins d'accroissement ou sur les surcharges de personnel qui peuvent exister ailleurs. Ainsi, c'est en ayant un aperçu général de la situation qu'on peut manier la question des accroissements de personnel tout en tenant compte des réductions qu'il est possible d'effectuer ailleurs.

Le sénateur VIEN: Quand avez-vous obtenu vos renseignements?

M. DEUTSCH: Nous les avons demandés en juillet.

Le sénateur VIEN: Quand les avez-vous obtenus?

M. DEUTSCH: Nous les avons obtenus en juillet, en août et aussi par la suite. Nous les demandions pour une date aussi rapprochée que possible afin que les commissions puissent se mettre à l'œuvre sans délai.

Le sénateur VIEN: Sont-elles présentement à l'œuvre?