

tude pour la surveillance". Son traitement est fixé à \$5,100 en considération de cette "aptitude pour la surveillance". Le sous-ministre-adjoint de l'Immigration doit être doué de hautes aptitudes exécutives, et cependant son traitement est de \$4,800. Le sous-ministre-adjoint de la Justice doit posséder des aptitudes administratives, et cependant il touche \$5,100. Le sous-ministre adjoint de la Milice et de la Défense doit posséder au plus haut point les aptitudes administratives. Il touche \$5,100, et celui qui possède que des aptitudes administratives touche \$5,100 également. Le sous-ministre adjoint des Travaux publics ne doit avoir que des aptitudes administratives et il touche \$5,100. Le sous-ministre adjoint de l'Intérieur doit être doué, lui aussi, d'aptitudes administratives, tout comme l'autre fonctionnaire, mais cet autre touche \$5,100, et celui-ci, \$4,800. Le sous-ministre adjoint du Service naval, dont les aptitudes administratives doivent être de tout premier ordre, touche non pas \$5,100, mais seulement \$4,500. Il touche le traitement le moins élevé, bien qu'il doive posséder "au plus haut point les aptitudes administratives". Si ce classement est logique ou conséquent, le service civil ne s'en est pas aperçu, ni personne n'a encore pu le découvrir. Je dis que c'est là une bouffonnerie. Je vais citer une couple d'autres exemples pour le prouver. L'entomologiste est le fonctionnaire qui classe les insectes. L'entomologiste-adjoint doit avoir de "l'endurance" et "une bonne santé". Quant à l'entomologiste en chef, il doit être doué "d'aptitudes administratives", "avoir de bonnes manières et "pouvoir porter la parole en public". La gardienne instructrice ménagère—une femme—doit posséder "force physique et vivacité, honnêteté et sobriété". (*Exclamations.*) Voilà quelques-unes de ces dispositions que la députation peut considérer à bon droit comme autant de facéties. Un garçon-machiniste—on serait porté à le prendre au sérieux—est défini comme étant un employé dont

l'habileté consiste à passer par de petites ouvertures pratiquées dans les chaudières.

Et ses aptitudes doivent être:

Habileté à passer par de petites ouvertures; activité.

Voyons comment ce classement a influencé le service civil. Je ne saurais mieux faire que de citer un article de l'un des organes du personnel administratif. J'emprunte ce passage au *News Letter* du 14 mars 1921:

La commission du service civil n'a pas réussi dans sa tentative de venir à bout des problè-

[M. Chevrier.]

mes relatifs à la gouverne du personnel. Nous ne pensons pas qu'il faille attribuer cet insuccès entièrement ni même en grande partie au manque de talents administratifs chez nos commissaires actuels. Nous sommes d'avis qu'il résulte surtout de l'absence de rouages démocratiques qui permettraient aux employés publics d'avoir eux-mêmes voix au chapitre pour déterminer ce qu'il y a lieu de faire afin d'assurer leur bien-être. La commission a dû en arriver à des décisions à la seule lumière de ses propres renseignements et de ses propres idées; et bien qu'elle ait pu faire de son mieux, elle n'a aucunement réussi à satisfaire le plus grand nombre des employés publics. Elle n'a pas pu se tracer un programme pratique et susceptible d'exécution pour l'ensemble du service public, et la commission d'enquête chargée de faire des recommandations, qui a été créée pour s'occuper de catégories restreintes d'appels, a fait preuve de l'incompétence la plus grossière et de la partialité la plus injustifiable dans la décision des appels qui ont été portés devant elle... Notre opinion est que toutes les questions devraient être tranchées par des conseils mixtes.

Je pourrais en lire plus long, mais je ne retiendrai pas davantage l'attention du comité.

Quelques VOIX: Allez donc!

M. CHEVRIER: Je lirai encore un article, laissant le reste de côté:

Le fait que le nouveau classement a déjà opéré des changements qui intéressent près de 15,000 employés, et qu'il y a presque 6,000 appels individuels, démontre qu'il doit y avoir quelque chose de sérieusement et de fondamentalement vicieux dans le classement. Même si l'on faisait droit à tous ceux qui en appellent, les principes erronés du classement n'en subsisteraient pas moins. Il a été fait par des gens qui ne connaissent presque rien du service civil du Canada. Il y a une tentative de le replâtrer et de l'appliquer de la part de gens qui ignorent tout ce qui a trait aux travaux accomplis, aux aptitudes nécessaires, et le reste, dans les cas dont ils veulent s'occuper. Le classement est si extrêmement et si inutilement compliqué qu'il est inapplicable et que, dans les divers services, l'importance et la valeur relatives des employés n'ont pas été suffisamment examinés. Elles ne pouvaient pas l'être par une poignée d'hommes qui ne connaissent rien des détails de tels emplois.

Les tentatives que l'on a faites et que l'on fait encore afin de remédier à cet état de choses ne sont que des tentatives de replâtrer un classement reposant sur de fausses prémisses et des principes erronés et, par conséquent, essentiellement mauvais et inapplicables. Presque toutes ces tentatives ont pour résultat de rendre plus contradictoires encore d'autres particularités du classement, ce qui donne lieu à de nouvelles protestations et à de nouveaux appels. Il en sera toujours ainsi, à moins que l'on ne prenne des mesures pour examiner de nouveau toute l'affaire, mesures appliquées, comme nous le recommandons dans le présent mémoire et dans d'autres par un conseil mixte ou d'après le système Whitley.

Mon collègue et moi, nous avons préconisé ces conseils comme devant faire partie de la réforme du service civil, et nous conseillons de les établir. Nous croyons, ainsi que