

4. Classification et dotation

Mesures de classification du personnel non permutant

En 2000, le personnel des ressources humaines du Ministère s'est attaché aux questions de classification liées à la Norme générale de classification tandis que la Direction de la dotation et de la classification a subi une restructuration en profondeur. La demande reste élevée puisqu'on s'occupe actuellement de 813 mesures de classification.

Mesures de dotation

La Direction de la dotation et de la classification s'est occupée de 987 mesures de dotation au total (à l'exclusion des mesures de dotation liées aux ERP ou aux employés temporaires) en 2000. Il peut s'agir de concours publics ou restreints, de mutations, d'affectations ou de détachements. Le temps nécessaire pour mener à bien une telle opération va de un jour à plusieurs mois, selon la nature de l'opération. Or, le nombre total d'opérations de dotation équivaut au quart des postes d'employés canadiens, ce qui donne une idée du travail énorme que cela représente.

3. Création de postes

En 2000, 160 nouveaux postes d'ERP et 72 nouveaux postes d'employés canadiens ont été créés. La répartition des postes par groupe d'employés est la suivante : postes d'employés canadiens à l'étranger : 19; postes d'employés canadiens à l'Administration générale : FS - 25; AS - 11; CO - 17.

4. Le Programme de stages pour les jeunes dans le secteur public fédéral

Le principal objectif du Programme de stages pour les jeunes dans le secteur public fédéral est de permettre aux jeunes Canadiens de 15 à 30 ans qui sont en chômage ou sous-employés d'acquérir l'expérience et les compétences relatives à l'emploi dont ils auront besoin pour entrer sur le marché du travail et y participer pleinement. Le Programme est commandité par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et administré en partenariat avec le YMCA. Dans l'année 2 000, le Ministère a offert 44 stages aux missions et 7 stages à l'administration centrale.