

Employés non-permutants

Champion - Ian Dawson

3. Le Ministère prend des mesures pour supprimer les barrières, perçues et réelles, entre les groupes d'employés permutants et non permutants et les gestionnaires de ces groupes.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : D'accord. La mise en oeuvre de la NGC et de politiques de déploiement plus transparentes qui doivent être annoncées par la Direction générale du perfectionnement des ressources humaines supprimeront effectivement un grand nombre de ces barrières.

4. Le Ministère reconnaît aussi que les employés non-permutants, quels que soient leur groupe et leur niveau, pourraient être plus mobiles à des degrés divers au sein du MAECI, d'autres ministères et des missions à l'étranger.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : D'accord. Tous les gestionnaires seront tenus de revoir avec leurs employés leurs intérêts en matière d'affectation et d'aviser la Direction générale du perfectionnement des ressources humaines de ces résultats.

5. Après avoir consulté toutes les parties intéressées, on envisage un système de nomination à un niveau déterminé pour les employés non permutants.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : Des sondages seront effectués auprès des groupes individuels au sujet des intentions de leurs membres. Si le nombre le justifie, on lancera un projet pilote.

6. Il faudrait mettre en oeuvre une politique et des méthodes favorisant une plus grande mobilité des employés non permutants.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : D'accord. Une banque de donnée sera constituée sur les postes et les profils de compétences des employés lors de la mise en oeuvre du système de gestion des ressources humaines basée sur les compétences.

7. Il faudrait élargir le mandat de la section du perfectionnement professionnel des employés non permutants à la Direction des opérations et de la politique des ressources humaines et que la section effectue un programme de sensibilisation auprès de tous les employés non permutants et de leurs gestionnaires .