



Monique Lacroix-Labelle, Développement de programmes stratégiques, Services en ressources humaines

interventions de paie rendues nécessaires par les réaffectations de personnel.

En 1993, on a entrepris une vaste opération visant à mettre en place la nouvelle norme générale de classification du gouvernement, connue sous l'appellation GE. Tous les directeurs de district, les chefs de service et les surveillants ont suivi des cours portant sur la rédaction et l'évaluation des descriptions de poste. Toutes les descriptions de poste ont été reformulées selon la nouvelle présentation adoptée et, grâce à la détermination et au dévouement des employés, nous sommes prêts à mettre en œuvre le nouveau système.

Les Services en ressources humaines ont aussi procédé à une analyse minutieuse des besoins de formation des examinateurs. Avec l'aide de Formation et Développement Canada, nous avons préparé un nouveau cours de deux semaines qui a été offert quatre fois au cours de l'automne et de l'hiver de 1993. Nous sommes maintenant en train de valider le contenu de ce cours à l'aide des questionnaires remplis par les examinateurs qui l'ont suivi et leurs supérieurs. En 1994-1995, nous y apporterons les dernières modifications et mises à jour à la lumière des observations formulées par les clients des Services en ressources humaines de partout au Canada.

Le Bureau des passeports a aussi été touché par la déréglementation visant les langues officielles. Nous avons déterminé à la lumière des données du recensement de 1993 les bureaux qui doivent offrir activement leurs services dans les deux langues officielles en conformité avec la directive du Conseil du Trésor. Nous avons aussi procédé à un vaste examen de nos politiques, de nos lignes directrices et de nos méthodes en fonction des obligations qui nous incombent à titre d'organisation gouvernementale dans le contexte de la déréglementation linguistique.

En janvier 1994, la nouvelle directrice a complètement restructuré les Services en ressources humaines. La Direction a analysé ses services et sa structure organisationnelle. À la lumière des besoins exprimés par ses clients, elle a effectué cette restructuration et canalisé ses efforts pour bien servir toutes les autres sections du Bureau. La restructuration a pu être mise en œuvre le 1^{er} avril 1994.

Les Services en ressources humaines se composent maintenant de trois équipes. L'équipe de Développement de programmes stratégiques concentre ses efforts sur l'élaboration de politiques et de procédures dans les domaines de la classification, de la dotation, des relations avec le personnel, de la rémunération et des avantages sociaux, et de la planification des ressources humaines. En outre, cette équipe est chargée de la formation des conseillers en ressources humaines de l'administration centrale et des régions.

L'Équipe opérationnelle de la région de la Capitale nationale assure selon une approche multidisciplinaire les services opérationnels journaliers liés à la dotation, à la classification, aux relations avec le personnel, à la rémunération et aux avantages sociaux, aux langues officielles et à la planification des ressources humaines.

Les conseillers en ressources humaines régionaux offrent des services au personnel de leur région et il existe une relation fonction-