

Employés non-permutants

13. Il faudrait que l'on veille à ce que les superviseurs fournissent une rétroaction aux employés.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : D'accord. Il deviendra obligatoire immédiatement de fournir une rétroaction et cet élément fera parti du processus d'évaluation du rendement.

14. Il faudrait que l'on exige des gestionnaires qu'ils consultent tous les ans les employés au sujet de leurs objectifs de carrière et de formation.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : D'accord. Une consultation annuelle sera obligatoire et cet élément fera parti du processus d'évaluation du rendement.

15. Il faudrait veiller à ce que les sites intranet annonçant les vacances de postes de permutant et de non permutants soient tenus à jour.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : D'accord. La Direction générale du perfectionnement des ressources humaines a été chargée de veiller à ce que tous les renseignements pertinents soient annoncés en temps opportun.

16. Il faudrait que l'on annonce les compétences requises pour des affectations particulières.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : D'accord. Ce sera fait lorsque le Système de gestion des ressources humaines fondée sur les compétences sera en place.

17. Il faudrait que l'on fasse connaître la procédure que doivent suivre les employés non permutants pour demander des affectations uniques.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : D'accord. La Direction générale du perfectionnement des ressources humaines publiera à nouveau la politique pendant l'été 1999.

18. Un nouveau processus d'appréciation devrait être élaboré dans le cadre du projet pilote de gestion des RH fondée sur les compétences.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : D'accord. La phase un qui est maintenant lancée comprend l'élaboration d'un tel processus. De nouveaux outils de gestions des ressources humaines seront en place pour tous les groupes d'employés d'ici à 2001.