

Cadres Intermédiaires

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : Le Conseil du Trésor est apparemment réceptif à l'idée de la création d'une filière professionnelle, dans le cadre de la conversion NGC.

8. Ne plus donner l'impression d'un « plafonnement voilé » pour l'avancement des employés non permutants au niveau de la direction (voir à ce sujet le rapport du champion des employés non permutants).

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : D'accord. Il ne fait pas de doute que de nombreux employés non permutants ont l'impression qu'il existe une barrière invisible qui les empêche d'accéder à des postes de la catégorie de la direction. Les postes de EX non permutants seront recensés progressivement et à mesure que des vacances se produiront, l'accès en sera élargi. Il faudra surmonter diverses difficultés administratives en collaboration avec la Commission de la Fonction publique avant que ce système ne soit mis en place.

9. Faire en sorte que les agents du personnel soient capables de fournir des conseils indépendants et objectifs en matière de perfectionnement professionnel, notamment en engageant autant d'experts en ressources humaines que nécessaire, qui occuperont des postes d'agents de dotation et de conseillers en orientation. Cela compléterait, sans remplacer toutefois, le rôle actuel des agents d'affectation.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : Nous sommes d'accord. Nous créerons en outre une capacité visible et effective au sein du Personnel de façon à fournir une orientation professionnelle aux employés non permutants.

10. Trouver les ETP avec la collaboration de SPS afin de coordonner la recherche et la dissémination de l'information sur les possibilités externes, notamment au moyen de l'intranet et des sites Web à la grandeur du gouvernement. Certes, il y a le centre des carrières de SPF et des sites Web à la grandeur du gouvernement existent bel et bien, mais ces services pourraient faire l'objet d'une publicité accrue.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : Nous sommes d'accord. Nous renforcerons le mandat des services d'orientation professionnelle de la Direction des opérations et de la politique des ressources humaines (SPF) de façon à inclure de tels services.

11. Améliorer le système d'appréciation pour garantir la transparence, l'uniformité et la justesse des évaluations et permettre l'élaboration d'un mécanisme d'examen.
 - a. Les évaluations devraient se fonder à la fois sur la contribution de l'employé, une entrevue avec celui-ci, une appréciation écrite et le point de vue du client (en