

EXAMEN MINISTÉRIEL

Initiatives de gestion des ressources humaines

Un ensemble intégré de modifications aux structures, aux procédures et à l'organisation du Secteur du personnel sera apporté dans les mois qui suivront la fin de l'Examen ministériel. Ces mesures ont pour but de répondre aux besoins ressentis par les employés pour que soient améliorées les possibilités de carrière à long terme, de satisfaire aux exigences en évolution constante du Ministère sur le plan professionnel et des connaissances et d'appuyer la direction et le personnel dans leurs efforts en vue de mettre au point et de déployer, dans un grand nombre de domaines, les compétences spécialisées qui ont toujours fait la réputation d'AECEC. Plus précisément, l'Examen ministériel a cerné, pour les années 1990, les objectifs suivants en matière de gestion des ressources humaines :

1. Une intégration beaucoup plus poussée de l'effectif permutant et non permutant au sein du Ministère;
2. Une amélioration des possibilités de carrière et de l'orientation professionnelle des employés non permutants;
3. Un accroissement de la transparence des processus d'évaluation et d'avancement pour tous les groupes permutants;
4. Une diminution des contraintes et un appui plus soutenu à l'égard des affectations inter-groupes et inter-filières, des affectations entre les groupes permutants et non permutants, ainsi que des détachements à l'extérieur du Ministère;
5. De meilleures possibilités de carrière pour les catégories de l'administration et du soutien;
6. Une plus grande reconnaissance de l'importance et de l'apport soutenu des employés recrutés sur place (ERP);
7. Une plus grande délégation des pouvoirs de gestion du personnel à l'intention des cadres;
8. Une meilleure représentation au sein du Ministère des caractéristiques démographiques du Canada;
9. Un plus grande facilité de fonctionnement dans les deux langues officielles;
10. Une capacité beaucoup plus poussée de développer les compétences du Ministère sur les plans professionnel,