

## Cadres Intermédiaires

3. Accroître l'étendue des possibilités d'affectation pour faciliter la mobilité, y compris les détachements à l'extérieur du Ministère, dans le secteur privé ou au sein d'organisations internationales, et la participation du Ministère au Programme d'aide aux employés (SPDA). Reconnaître la valeur de telles affectations à la faveur du processus d'appréciation et d'avancement.

**RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES :** Nous sommes d'accord. Des méthodes simples et transparentes seront élaborées pour faciliter la mobilité aussi bien au Ministère qu'à l'extérieur de celui-ci. Là où, pour certains groupes d'employés, il existe un plus grand nombre de possibilités de carrière dans d'autres ministères, nous conclurons des ententes avec ces derniers pour faciliter les détachements et les mutations. La création d'un système de gestion des ressources humaines axé sur la compétence devrait permettre de procéder à une appréciation plus exacte de tels détachements.

4. Élaborer une politique sur les affectations « étendues » et en assurer l'application uniforme à l'Administration centrale et à l'étranger (le problème de la rémunération d'intérim doit être examiné dans cette perspective).

**RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES :** Nous sommes d'accord. Les directions chargées des affectations élaboreront une politique simple et transparente visant à étendre les affectations.

5. Accorder plus d'importance aux compétences relatives à la gestion des ressources humaines dans l'évaluation des candidats en vue de leur promotion à des postes de directeur.

**RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES :** Nous devons en effet voir à ce que la capacité de gérer les ressources humaines pèse davantage dans la balance au cours de l'évaluation des candidats qui aspirent à un poste de gestionnaire. La gestion des ressources humaines sera une partie intégrante du processus d'appréciation annuel et sera liée à la rémunération du risque.

6. Envisager la possibilité de demander aux employés de participer à un exercice de promotion, notamment de présenter les documents témoignant de leurs compétences.

**RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES :** Nous sommes d'accord. Les méthodes de promotion qui font l'objet d'un examen dans le cadre de l'exercice de gestion axée sur la compétence tiendront compte de cette recommandation.

7. Diversifier les cheminements de carrière de sorte que l'obtention d'un poste de directeur ne constitue pas le seul objectif professionnel intéressant.