



les critères du poste qui servent à mesurer la convenance du candidat. Au MAECI, un système de nomination à un niveau déterminé est appliqué dans le cas des employés permutants. Dans le cadre du système de répertoires de postes de permutants tel qu'il fonctionne au MAECI, il n'est pas possible d'utiliser des critères de poste, et l'on a donc dressé des profils de compétences pour divers niveaux. Ces compétences servent à la fois pour le recrutement et pour les évaluations du rendement auxquelles procèdent les comités de promotion annuels. Elles ne sont cependant pas largement utilisées lorsqu'il est question de dresser des plans de perfectionnement ou de décider d'affectations.

On a fait la liste des compétences exigibles des employés recrutés sur place, mais elles ne sont pas encore intégrées aux procédures de gestion des ressources humaines. Exception faite des compétences globales exigibles à l'échelle du ministère, les employés recrutés sur place ne seront pas assujettis au même système que le personnel canadien. On n'a pas encore défini les compétences exigibles du personnel non permutant (quoi qu'il en soit, en dehors des compétences globales exigibles à l'échelle du ministère ou propres à l'emploi de certains employés de programme non permutants, ces compétences seront définies par et pour l'ensemble de la fonction publique).

Tous les employés permutants sont évalués en fonction des mêmes critères (compétences). Les exigences en matière de rendement sont différentes selon les niveaux. Pour la plupart des évaluations, les critères sont cumulatifs, c'est-à-dire que les employés sont censés posséder les compétences et aptitudes évaluées aux niveaux inférieurs.

Les compétences actuellement utilisées par le MAECI et celles que la CFP propose pour les cadres supérieurs ne sont pas identiques, mais elles sont compatibles. Pour ceux de nos employés EX qui désirent être inscrits au répertoire de candidats préqualifiés pour les postes de SMA et participer au Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), c'est le modèle de la CFP qui seul déterminera leur réussite. Au cours du projet, les profils actuels de compétences et les mécanismes servant à évaluer les compétences des employés devront être harmonisés avec le modèle de la CFP et adaptés au nouveau système du MAECI.

#### ***4.2.2.2 Les compétences au MAECI***

Pour le MAECI, ce sont les compétences de base des employés qui composent sa capacité globale. Le ministère utilise la définition élaborée par la Commission de la fonction publique pour la fonction publique fédérale : les compétences, connaissances, valeurs, attitudes, attributs personnels ou qualités et motifs distinctifs qui se manifestent dans les comportements et qui contribuent à un bon rendement au travail.

Il y aura quatre niveaux de compétences au MAECI :

- **Les compétences globales**, qui sont communes à tous les membres de l'organisation quel que soit leur rôle propre (ex. : esprit d'équipe).
- **Les compétences du groupe**, qui sont propres à chacun des trois grands groupes professionnels du ministère : les employés permutants, les employés non permutants et les employés recrutés sur place (ex. : pour le groupe des employés permutants, la capacité de