

qu'en freinant la « folie des courriels ».

Voici une synthèse plus détaillée des commentaires des répondants en fonction de chacune des quatre priorités. Elle pourrait servir de matière à réflexion dans vos discussions de groupe au Forum des gestionnaires.

L'INSISTANCE SUR LE FACTEUR HUMAIN

- Il existe une véritable lassitude et un cynisme correspondant concernant « l'insistance sur le facteur humain » à titre de première priorité, compte tenu des promesses antérieures qui n'ont jamais été tenues et des mesures entreprises qui n'ont pas été complétées. Relativement peu des objectifs valables de la Stratégie des ressources humaines ont été réalisés, même si les sous-ministres leur ont accordé leur appui.
- Afin d'assurer que la stratégie de restructuration des RH/FS ne se déroule pas comme les exercices des GE et de la NGC, il est nécessaire de présenter des rapports réguliers sur les progrès, notamment sur la position adoptée par les syndicats.
- D'abord et avant tout, il faut commencer par la restructuration des FS. Il est impérieux d'agir sans délai à cet égard (étant donné les si nombreux faux départs antérieurs), autrement le fort degré de cynisme va s'accroître de manière exponentielle. Après et seulement après devra-t-on procéder avec la conversion des AS à la catégorie FS avec des niveaux d'entrée latéraux.
- Un besoin fondamental se fait sentir pour une dotation plus appropriée et plus stable (un meilleur recrutement et une réduction du syndrome de la « porte tournante », en particulier pour les postes clés des secteurs de responsabilité à l'Administration centrale.
- « Dites-le avec de l'argent. » Le mécontentement du groupe FS à l'égard du salaire ne peut être réglé que par des mesures financières. Les sous-ministres et les gestionnaires du MAECI ne doivent pas se faire d'illusions à ce propos.
- Il existe du mécontentement à l'égard de l'opacité perçue du processus d'affectation dans des missions ou des postes, qui est de plus en plus jugé comme une question « des personnes que l'on connaît », en particulier pour les postes à grande visibilité ou les régions les plus attrayantes.
- La participation des cadres intermédiaires (directeurs et directeurs adjoint) est essentielle pour implanter des changements dans la culture ministérielle.
- Il faut repenser le modèle traditionnel de la permutation/non permutation. Les employés non permuteurs estiment qu'il n'y a pas de progression de carrière appropriée.