

- ▣ **Systèmes d'évaluation, de recrutement, d'affectations et de promotion**
 - Ce thème touche une large gamme de questions. Toutefois, le faible niveau de satisfaction à l'égard de toutes ces questions montre que beaucoup de progrès sont à faire. Pratiquement tous ces points affichent une baisse de satisfaction depuis le sondage de 2000. Il semble que, le cas échéant, les améliorations apportées à ces processus depuis 2000 n'ont pas été suffisantes pour régler le problème et qu'il faudrait envisager d'autres types de changements. Un grand nombre de raisons expliquent ce faible niveau de satisfaction à l'égard de ces points, mais l'importance de la communication opportune des objectifs de rendement a été clairement exprimée par les employés et il faut s'attaquer à ce problème. Le fait que plus de la moitié des employés pensent que les possibilités d'avancement dans leur groupe et niveau professionnels sont insuffisantes sera plus dur à traiter.
- ▣ **Leadership du Ministère** – Les chiffres de la satisfaction générale à l'égard de ce thème ont légèrement augmenté par rapport au sondage de 2000. Toutefois, son importance dans le niveau de satisfaction générale et le fait que ce point ait fait partie des secteurs d'action prioritaires à l'issue des deux derniers sondages montrent qu'il faut renforcer les efforts. Il est tout à fait réalisable d'améliorer la satisfaction à l'égard de ce thème pour qu'il se répercute sur le niveau de satisfaction générale. On a repéré deux points essentiels qui exercent une grosse influence sur la satisfaction dans ce domaine et nécessitent qu'on y porte de l'intérêt : le manque perçu de cohérence entre les orientations énoncées et les mesures prises et la façon dont le Ministère gère le changement. Ces points ont la plus grande incidence sur la satisfaction et il faut faire l'effort de les améliorer.

En conclusion, la satisfaction des employés du SDC à l'égard du Ministère comme lieu de travail continue à augmenter. Un bon nombre de changements positifs se sont produits, et les changements apportés à la suite du sondage précédent ont été remarqués par les employés. Le SDC doit miser sur les points positifs et s'atteler à combler les domaines d'insatisfaction. Les commentaires exprimés par les employés indiquent qu'ils participent à la transformation avec plaisir, mais qu'ils ont besoin d'être rassurés quant à leur espoir que le changement est possible et réalisable. Le SDC doit relever un défi de taille, car il a finalement peu de contrôle sur un grand nombre des thèmes essentiels influant sur la satisfaction des employés. L'énoncé d'un engagement à agir pour régler ces points d'insatisfaction et une bonne gestion des attentes devraient aider le SDC à améliorer le niveau de satisfaction générale de ses employés.