

# Personnel

SUITE DE LA PAGE 12

dans le sens que le but de la NGC est de récompenser un travail de valeur égale avec des échelles de salaire égales sans égard au groupe auquel appartient l'employé(e). Il est difficile de prédire l'impact que cela aura sur les salaires du groupe FS, mais nous espérons qu'il sera positif. Le Bureau du développement des ressources humaines est activement en train de préparer le terrain pour ce projet afin d'être fin prêt lorsque le Conseil du Trésor l'approuvera. On estime que ce programme entrera en vigueur d'ici un an et demi.

## 5. ÉCHANGES RÉCIPROQUES

Comme l'ont fait remarquer nos concurrents, le MAECI, lui aussi, estime qu'un programme d'échanges réciproques est un outil viable pour faciliter les échanges entre nous-mêmes, le secteur privé et d'autres paliers de gouvernement.

Échanges Canada, programme de la Commission de la Fonction publique, a été créé en 1971 « afin de surmonter le mur de l'incompréhension qui sépare les secteurs privé et public au Canada ». Ce programme embrasse également d'autres niveaux de gouvernement (provincial, municipal, régional) et des associations (organisations industrielles, ONG).

Le MAECI s'est servi du programme pour attirer des experts techniques au Ministère (ex. des ingénieurs nucléaires et chimistes pour la Direction des contrôles à l'exportation) et, à l'occasion, pour des affectations de fonctionnaires provinciaux et d'universitaires à l'Administration cen-

trale et à des postes de spécialistes à l'étranger (ex. les actuels attachés agricoles à Séoul et à Beijing et l'expert en minéraux à Tokyo).

Bien qu'il s'agisse d'un programme qui fonctionne dans les deux sens, en donnant l'occasion à des agents du service extérieur de travailler dans le secteur privé ou dans d'autres paliers de gouvernement, peu d'employés du Ministère en profitent (il n'y a actuellement qu'un nombre restreint d'agents qui ont choisi un « échange vers l'extérieur » — et essentiellement auprès d'associations industrielles). Cela est principalement attribuable au fait que la rémunération est bien plus intéressante lorsqu'un agent prend un congé non rémunéré afin de toucher un salaire plus élevé dans l'organe d'accueil, ainsi qu'à la perception qu'ont certains agents selon laquelle une affectation en dehors du Ministère (à l'exception de quelques agences centrales du gouvernement fédéral) ne représente pas un étape de carrière judicieuse. Ces doutes entravent la pleine exploitation et l'efficacité du programme.

Pour de plus amples renseignements sur le DRH au Ministère, les employés intéressés peuvent consulter le document intitulé *Stratégie d'ensemble en matière de ressources humaines pour le MAECI*, qui est disponible sur l'Intranet à l'adresse suivante :

<http://folio.lbp/francais/branches/corporat/hrd/index.htm>

## DILBERT®

Par Scott Adams



DILBERT ©

Reproduit avec la permission de United Feature Syndicate