

## Groupes CO et ES

4. **Créer à SPF un poste, occupé par un professionnel tel qu'un agent de dotation qui sera directement responsable de ces groupes et habilité à servir de conseiller et d'ombudsman.**

**RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES.** Un poste d'agent en affectation sera créé à SPF pour servir les intérêts des groupes CO et ES. Ce poste sera sans doute comblé par un représentant de ces groupes qui possède une connaissance approfondie de leur effectif ainsi que de leurs diverses fonctions.

5. **Définir une politique simple et cohérente en ce qui concerne la formation des employés des groupes CO et ES, confirmant leur droit à la formation, y compris la formation à la gestion intermédiaire et supérieure, et aux cours de langue, y compris la formation et le maintien de l'acquis en langues officielles. Cette politique devrait également confirmer que les CO et les ES nouvellement embauchés devraient avoir accès au stage d'initiation offert à tous les nouveaux employés, y compris la formation pancanadienne le cas échéant.**

**RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES.** Comme les autres employés, les agents CO et ES ont droit à de la formation. Il ne s'agit pas cependant d'une question de droit, mais plutôt de gestion adéquate des ressources humaines. Comme c'est le cas pour tous les autres groupes, la formation doit être dispensée lorsqu'elle est nécessaire. L'ICSE mettra sur pied un cours d'introduction offert à tous les employés, y compris ceux des groupes CO et ES.

6. **Rendre les évaluations annuelles obligatoires pour tous les agents CO et ES, et adopter un système qui permette de s'assurer que les gestionnaires remplissent les formulaires correspondants en temps opportun et de manière responsable. Il est recommandé de respecter les critères, les formules et les échéances utilisés pour les agents FS.**

**RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES.** L'examen du rendement fait partie intégrante de tout système de gestion des ressources humaines. Le MAECI exige qu'une évaluation du rendement soit effectuée chaque année. Malheureusement, cette exigence n'est pas respectée pour la majeure partie des employés non permutants. À compter de cette année, les gestionnaires en seront tenus responsables; ce processus sera pris en compte dans la lettre de responsabilisation adressée à leur directeur et lié à la rémunération conditionnelle. Le format de l'évaluation du rendement des FS devrait subir des modifications fondamentales avec l'instauration du Système de gestion des ressources humaines fondé sur les compétences, dont le projet pilote se terminera en octobre 1999. En ce qui a trait aux employés non permutants, dans l'attente de