



APPENDICE C DOCUMENTS SUR LE SYSTÈME DE PERMUTATION

groupes d'employés non permutants comme les CO pour constituer la masse critique nécessaire à une gestion par répertoire ou par nomination à un niveau déterminé, si c'est une solution qui intéresse les employés. Le concept de répertoire permet aux cadres et aux employés de profiter d'une plus grande souplesse sur le plan des affectations. Cela permettrait en fait d'officialiser un important système interne de détachement déjà en vigueur pour faciliter les affectations uniques. De plus, le système des nominations à un niveau déterminé autorise un type de gestion comportant un mécanisme de promotion qui permet de perfectionner activement et de promouvoir régulièrement les employés exceptionnels. On pourrait recourir à des comités de promotion au lieu de concours individuels pour décider des promotions au groupe CO comme c'est le cas actuellement pour le groupe FS. Il faudra, dans le cadre du projet de gestion axée sur les compétences, qui englobe les groupes CO et ES dans l'étude pilote, définir les compétences des groupes et élaborer les instruments propres à ce type de gestion (par répertoire) si nous voulons aller dans cette direction. Les répertoires d'employés permutants fonctionnent dans le cas de sous-groupes de spécialistes (les avocats par exemple), de sorte qu'il est possible de créer un répertoire de CO aux compétences variables et aux cheminements de carrière disparates.

25. Comme il s'agirait d'une approche très différente des pratiques actuelles de gestion des ressources humaines, nous proposons d'engager des discussions avec les groupes d'employés comme le groupe CO pour voir si l'introduction d'un système de nominations à un niveau déterminé suscite de l'intérêt et si elle est possible.

RÉPERCUSSIONS SUR LES RESSOURCES

26. Aucune. Les changements proposés peuvent être concrétisés avec les ressources actuelles.

RÉPERCUSSIONS SUR LES COMMUNICATIONS

27. Le message clé qui sous-tend les recommandations est que nous voulons disposer d'un système de gestion des ressources humaines souple et transparent qui offre des chances équitables à tous les employés.

28. Certains des concepts qu'il y aura lieu d'introduire, comme le recrutement latéral ou la gestion de répertoires d'employés non permutants, sont controversés, et nous avons besoin que les employés les adoptent pour que leur introduction soit fructueuse. Concernant certaines questions, comme la gestion par répertoire par exemple, nous consulterons les employés pour savoir s'ils souhaitent l'instauration d'un tel système. Rappelons que la stratégie est un document dynamique et que nous espérons qu'il suscitera la discussion.

29. Nous établirons et publierons, avant la mise en œuvre des processus, des critères et des règles de base détaillés pour la transposition des postes, les affectations uniques, les mutations latérales et l'intégration dans un répertoire unifié du groupe EX et éventuellement de quelques groupes d'employés non permutants.