



Conclusion

Le sondage avait pour but de quantifier les facteurs qui contribuent à la décision d'un employé de demeurer au Service extérieur ou de cesser d'y faire carrière. La sélection des facteurs à mettre à l'essai recouvrait un éventail des relations d'emploi. Ces facteurs ont émané d'éléments de preuve anecdotiques recueillis par le Ministère, en plus de la rétroaction reçue d'agents de la catégorie FS qui ont participé aux groupes de discussions tenus avant le sondage.

À un niveau élevé, les données du sondage révèlent un certain nombre de facteurs importants qui ont des conséquences sur le maintien de l'effectif FS, dont :

- Les écarts entre les attentes et l'expérience des agents FS relativement à un travail qui procure un sentiment d'accomplissement et leur permet de pleinement utiliser leurs compétences et capacités
- Le mécontentement à l'égard des possibilités de cheminement de carrière et de croissance personnelle, particulièrement en ce qui concerne les processus des promotions et des affectations et la formation disponible
- Considérations relatives au conjoint/partenaire et aux questions d'équilibre travail/vie pour ce qui est de l'acceptation d'affectations à l'étranger
- La perception que les ensembles de rémunération ne sont pas compétitifs sur le marché
- Pratiques incohérentes de la gestion du rendement
- Faible confiance dans le système ministériel de traitement des problèmes et plaintes des employés
- Les données corroborent la nécessité de l'adaptation dans de nombreux domaines de la relation d'emploi. En réalité, une approche holistique de l'amélioration du maintien de l'effectif devrait être envisagée, compte tenu du nombre et de l'importance des facteurs du maintien de l'effectif défavorables identifiés.