

Champion - John Gero

1. Adopter un système de gestion globale du personnel pour les CO et les ES, et envisager des permutations entre les regroupements.

**RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES.** Une enquête a été entreprise auprès des employés des groupes CO, ES, PM et IS. À la lumière des résultats de cette enquête, nous faciliterons le processus. Le MAECI a pratiqué très efficacement la gestion globale des employés permuteurs depuis plus d'un demi-siècle et ce système s'est révélé d'une grande souplesse, pour les employés comme pour la direction.

2. Établir une structure normalisée ou un processus transparent pour que les CO et les ES puissent s'attendre raisonnablement à des promotions au sein de leurs groupes et au groupe EX.

**RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES.** Pour que les employés CO et ES puissent raisonnablement s'attendre à être promus, nous devons adopter la nomination à un niveau déterminé, sans quoi ces agents devront attendre qu'un poste devienne vacant pour pouvoir y accéder par voie de concours. Nous sommes conscients que l'accès aux postes EX devrait être élargi et offert à tous les employés de niveau EX moins un. Ceci sera rendu possible après que nous aurons réglé certains problèmes administratifs en collaboration avec la Commission de la Fonction publique, qui contrôle l'accès aux postes EX.

3. Créer une équipe des ressources humaines professionnelle et non permuteuse capable de fournir à tous les employés, y compris aux employés non permuteurs, des conseils et une aide essentiels sur le recrutement et la dotation en personnel, la formation et la planification de carrière.

**RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES.** La Direction générale des ressources humaines est en train de se réorganiser afin d'offrir de meilleurs services à sa clientèle. Nous disposons déjà d'un noyau d'agents de ressources humaines (PE) très professionnels et dévoués qui dispensent des conseils et de l'orientation aux employés, et les services qu'ils offrent seront améliorés.