

PERSONNEL

Les responsables du programme Fonction publique 2000 et ceux de l'examen interne du Ministère ont proposé des changements similaires axés sur l'efficacité et sur les services au public.

L'ajustement aux conclusions de ces deux exercices importants représentait un défi énorme pour la Direction générale de l'administration du personnel, qui a dû mener des consultations approfondies aussi bien en son sein qu'auprès des organismes centraux et des autres directions.

Cela a entraîné, entre autres, la décentralisation des pouvoirs aussi bien à l'administration centrale qu'à l'étranger. Par exemple, 127 chefs de missions ont été fondés de pleins pouvoirs en matière de classification, de rémunération et d'avantages sociaux en ce qui concerne 4 730 employés recrutés sur place.

Malgré les compressions qui ont touché d'autres secteurs, d'importantes ressources humaines et financières ont été consacrées à la formation et au perfectionnement du personnel. Le programme de formation a été revu et la formation obligatoire a été intensifiée. Le nombre d'années-personnes affectées à la formation de longue durée a été augmenté dans une proportion de 300 %. Chaque direction a nommé un nouveau coordonnateur de la formation pour toutes les catégories de personnel. Les centres de formation des directions sont en voie d'être renforcés, les besoins en matière de formation font l'objet d'une vérification et un centre de formation du Ministère a été établi.

Plus de 50 % des missions canadiennes ont maintenant des contrats de travail réciproques permettant aux conjoints et aux dépendants d'avoir accès à davantage d'emplois dans les pays étrangers. Il s'agit du pourcentage le plus élevé de tous les services extérieurs au monde. La mise en oeuvre de la politique d'emploi des conjoints représente un pas en avant très important, compte tenu que les familles à deux carrières et à deux revenus est le problème le plus crucial auquel doit faire face le Service extérieur.

Un inventaire informatisé du personnel non permuant en quête de nouveaux défis a été établi, et des services d'orientation professionnelle ont été fournis à plus de 150 employés intéressés.

En juin 1990, les sous-ministres ont annoncé que le Ministère s'engageait à minimiser les conséquences des compressions de personnel pour les employés. Environ 275 employés ont démissionné de leur propre chef et les autres sont en cours de réaffectation. Le Ministère souhaite appliquer le même traitement aux compressions de personnel dans l'avenir.

Dans le cadre de ces changements, le Ministère a encouragé la participation des employés, notamment par le biais de réunions avec les sous-ministres. Tout groupe de 8 à 12 employés peut obtenir un rendez-vous avec le sous-secrétaire ou le sous-ministre de son choix, pour lui faire part de ses préoccupations et de ses idées en ce qui concerne l'administration et la gestion du Ministère.

Le programme de mentions et de récompenses du Ministère a été restructuré et renforcé. Parmi les plus récentes initiatives touchant les employés, signalons la création d'un bulletin des agents administratifs, et l'établissement d'un club de gestion conçu pour rehausser la formation et pour promouvoir la reconnaissance du travail des employés.

L'OMBUDSMAN DU MINISTÈRE

Le poste d'ombudsman, dont la création a été recommandée dans l'Examen ministériel de 1990, a été institué le 15 octobre. Le service qu'il offre au personnel vient en complément des services de redressement et d'orientation professionnelle déjà offerts aux employés; il ne remplace pas, par exemple, la procédure de règlement des griefs ou le Programme d'aide aux employés.

L'ombudsman n'est pas assujéti à la structure ministérielle et il rend compte au Sous-secrétaire s'il y a lieu. Son rôle est de recevoir et de chercher à régler les plaintes des employés en ce qui concerne les questions liées au travail. Ce service confidentiel s'adresse également aux employés de l'administration centrale et aux employés en poste à l'étranger.

Après un premier entretien avec le plaignant, l'ombudsman fait une enquête et détermine s'il y a lieu d'intervenir. Le plus souvent, il constate que le plaignant a été traité avec équité et en conformité avec les règlements régissant l'ensemble du personnel. Dans certains cas, toutefois, il peut recourir à des mesures correctives si le plaignant y consent en pleine connaissance de cause.

Faisant l'objet d'un projet pilote d'un an, la fonction d'ombudsman sera évaluée à la fin de cette période et l'on verra alors si elle doit être conservée ou non. L'ombudsman n'intervient activement que dans de rares cas, mais il est d'une grande utilité pour les employés de pouvoir discuter de leurs problèmes à titre confidentiel avec un haut fonctionnaire bien informé et impartial. Par le biais d'enquêtes amicales mais suivies, l'ombudsman peut également avoir une influence constructive sur les agissements du service du personnel.