

**Champion - Sandelle Scrimshaw**

1. Le Comité exécutif doit montrer sa volonté de mettre en œuvre la stratégie des ressources humaines en faisant de l'an 2000 l'Année des ressources humaines au Ministère. L'annonce de cette mesure devrait s'accompagner d'un plan d'action prévoyant des objectifs mesurables, un échéancier et l'affectation de ressources. Le Comité directeur des ressources humaines et les champions devraient en outre être appelés à effectuer le suivi de sa mise en œuvre et contribuer à sa réussite;

**RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES :** La stratégie des ressources humaines est de loin le projet le plus important et le plus ambitieux jamais entrepris par le Ministère dans ce domaine. Treize champions et un comité directeur composé de 15 directeurs généraux y ont travaillé. Les progrès ont été consignés sur un tableau et un plan intégré de gestion des ressources humaines sera présenté au Conseil du Trésor. Ces efforts se poursuivront. Cet effort se poursuivra et sera appuyé par un comité directeur renouvelé et par des champions au besoin. Selon nous, il n'est pas nécessaire de faire de l'an 2000 l'Année des ressources humaines. Nous espérons que, dans le droit fil de la stratégie, tous les gestionnaires et les employés se tiendront informés des questions qui intéressent les ressources humaines, et qu'ils en discuteront et en feront la promotion.

2. Il convient de créer une nouvelle section vouée à la gestion des ressources humaines, qui relèvera du sous-ministre adjoint (sinon, de rétablir le poste de sous-ministre délégué, qui aurait la responsabilité spéciale de voir à la mise en œuvre de la Stratégie des ressources humaine). Il convient de prendre des mesures complémentaires, telle l'affectation d'équivalents temps plein (ETP) pour permettre d'élaborer des politiques du personnel et de créer une fonction d'orientation professionnelle et d'encadrement au sein du Ministère. Ces postes devront être occupés par des agents professionnels non permutants. Il est également essentiel d'élaborer et de mettre à jour une base de données fiable qui servira au processus des affectations et à la planification à long terme. Autre mesure concrète, la direction est encouragée à faire en sorte que SPF soit chargé des affectations des employés FS, et que les affectations des employés EX-1 et EX-2 relèvent d'une autre unité administrative de la Direction générale du personnel. De plus, la responsabilité de la gestion du processus d'appréciation et d'avancement ne doit pas incomber à SPF;

**RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES :** La structure du secteur des ressources humaines sera modifiée. Des ressources additionnelles seront affectées à l'amélioration de l'orientation professionnelle à l'intention des employés non permutants. Nous augmenterons les effectifs des services d'orientation professionnelle et verrons à mieux faire connaître leur travail. Nous nous