



non permutants seront rétablis comme postes de permutants et vice-versa. Il est probable que certains postes ES et CO des directions générales de programme seront reclassifiés comme postes de permutants et que la plupart des postes de groupes fonctionnels dans les services ministériels, comme les PE et les FI, resteront des postes d'employés non permutants. De même, certains postes FS et AS pourraient devenir des postes d'employés non permutants. Pour réduire le fardeau de cette réévaluation, on y procédera à titre de dimension supplémentaire de l'examen des postes en vue de la conversion à la NGC, présentement en cours.

3. Il faudra envisager avec circonspection les effets des reclassifications proposées aux termes de la politique de permutation sur l'équilibre désiré entre les répertoires de postes et les répertoires d'employés et circonscrire des solutions de rechange ou des recours avant de déplacer les postes entre les groupes.
4. De même, il faudra mesurer avec soin les effets des reclassifications proposées sur les cheminements de carrière actuels des employés permutants et non permutants et circonscrire des solutions de rechange et des recours avant de déplacer les postes entre les groupes.
5. Il y aura probablement une conversion multi-annuelle très contrôlée au système de permutation des employés non permutants qui occupent des postes de permutants, possèdent les compétences nécessaires et désirent devenir des employés permutants.
6. Les titulaires non permutants de postes convertis à la permutation qui ne désirent pas devenir permutants conserveront leurs droits acquis sur la base d'une nomination à un poste déterminé jusqu'à ce qu'ils passent à un autre emploi.
7. Les niveaux de recrutement pour les répertoires d'emplois de permutants seront ajustés en fonction de la nouvelle donne ministérielle et des prévisions des besoins du ministère pour les trois prochaines années (qui seront définis dans les plans d'activités).
8. On établira un mécanisme systématique et transparent de mutation latérale après la conversion à la NGC.

Ce projet comporte des répercussions importantes pour les employés et les politiques du ministère. Les décideurs devront y réfléchir attentivement, bien le comprendre et l'appuyer et, surtout, le communiquer correctement au fur et à mesure. Il faudra prendre soin d'orchestrer ces activités avec celles qui, dans les mêmes délais, sont nécessaires pour la conversion à la NGC et le projet pilote de perfectionnement et d'élargissement de notre système de gestion des ressources humaines axée sur les compétences.

4.2.1.3 Le modèle d'analyse démographique

Dans la première stratégie de gestion des ressources humaines, nous avons présenté le prototype d'un modèle d'analyse qui nous permettrait de suivre l'évolution du profil démographique du ministère et de chacune de ses collectivités. Ce modèle étayait des projections des tendances démographiques actuelles pour que nous puissions prévoir les difficultés importantes qui risquent de surgir. En guise d'essai pilote de ce nouvel instrument, nous avons analysé deux de nos six collectivités : les groupes FS et EX. Nous avons dit que, au début d'avril 1997, nous