

EXAMEN DE LA PERMUTATION

5. La capacité des employés de planifier leur propre carrière devrait être augmentée par l'achèvement du projet de gestion axée sur les compétences, la facilitation de l'accès à la formation, les affectations inter-filières et les détachements.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : Il incombe à chaque employé de diriger sa propre carrière. Le projet pilote sur la gestion des ressources humaines axée sur les compétences sera terminé d'ici le mois d'octobre et nous espérons pouvoir commencer rapidement la phase II. L'ICSE examine actuellement sa politique sur l'accès à la formation et les règles seront claires et transparentes pour les gestionnaires et le personnel.

6. Les possibilités de mise en commun des postes et d'affectation à un niveau devraient être explorées afin d'accroître la mobilité et le cheminement professionnel au sein des filières.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : Nous avons demandé qu'un sondage sur les intentions des employés CO, ES, PM et IS soit effectué concernant leurs intérêts pour le système de nomination à un niveau déterminé. Si les réponses s'avèrent positives, nous envisagerons d'établir ce système pour eux et examinerons la possibilité de l'offrir aux autres groupes non permutants.

7. Les possibilités de promotion à la catégorie de la direction seraient augmentées par le décroisement des filières pour les promotions au niveau EX-01.

RÉPONSE DES SOUS-MINISTRES : Il ne fait pas de doute que de nombreux employés non permutants ont l'impression qu'il existe une barrière invisible qui les empêche d'accéder à des postes de la catégorie de la direction. Les postes de EX non permutants seront recensés progressivement et à mesure que des vacances se produiront, l'accès en sera élargi. Il faudra surmonter diverses difficultés administratives en collaboration avec la Commission de la Fonction publique avant que ce système ne soit mis en place.