

Employés recrutés sur place

La Direction générale des employés recrutés sur place assure la direction stratégique et élabore les politiques en matière de ressources humaines qui touchent à la gestion de tous les employés recrutés sur place, du MAECI, des autres partenaires et des colocataires dans les missions à l'étranger. En utilisant des analyses du marché international du travail, le Bureau détermine et applique les conditions d'emploi (dont les salaires, les fonds de pensions et les programmes d'assurances) de plus de 5 786 employés recrutés sur place dans 106 pays. En prenant en considération les tendances locales en matière de gestion des ressources humaines lors de l'établissement des conditions de travail des employés recrutés sur place, le Bureau contribue à ce que le MAECI puisse recruter et maintenir une main d'œuvre qualifiée.

Les niveaux de références des postes des employés recrutés sur place sont mis à jour et modifiés chaque année. Depuis le début de 2012, suite au transfert des responsabilités du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) à cet égard, le Bureau administre entièrement le portefeuille des pensions, des assurances et de la sécurité sociale dont les contributions ont représenté environ 60 millions de dollars et les actifs près de 250 millions de dollars en 2011-2012.



Le renforcement des capacités et le transfert des connaissances sont encouragés dans le domaine de la gestion des ressources humaines par l'entremise de l'élaboration de matériel de référence, de lignes directrices et d'outils pratiques. La formation est disponible à tous les niveaux de gestion, soit directement ou par le biais de l'Institut canadien du service extérieur. Le Bureau établit également les normes de classification et de compétence pour tous les postes d'employés recrutés sur place.

Des conseils sont prodigués directement aux missions afin de les appuyer dans la gestion des dossiers de relations de travail, y compris les griefs. Dans les situations de crises géopolitiques et de désastres naturels, son rôle est également d'intervenir directement auprès des missions et de déterminer, selon les besoins, un cadre de rémunération et des conditions de travail spécifiques à chaque situation, voyant à la fois aux intérêts des employés recrutés sur place et de l'organisation.

De plus, de concert avec les centres régionaux de service de la Vallée de la Tamise (Londres) et de Washington, D.C., le Bureau coordonne et offre des services et conseils connexes en matière de planification des ressources humaines, de classification et de rémunération.

Principales réalisations en 2011-2012 :

Activités liées aux ressources humaines

- La mise en œuvre de la Stratégie de la revue de la rémunération globale s'est poursuivie. Ceci comprend une revue du régime de rémunération des employés recrutés sur place tous les quatre ans dans chaque mission, de même qu'une formule de rajustement des salaires applicables dans l'intervalle;
- Les recueils *Conditions d'emploi pour les ERP* ont été remis à jour dans 32 missions situées dans 27 pays;
- Après avoir revu et analysé en profondeur les revenus et les bénéfices accordés localement, des rajustements salariaux (\$7,6 millions) ont eu lieu dans toutes les missions;