

Révision des formalités d'appréciation

Le projet de révision et de mise à jour des formalités d'appréciation est en cours. Il a commencé par une séance de travail complète avec un spécialiste des théories et procédures d'appréciation. L'opinion des représentants d'associations d'employés, des employés et des membres des récents jurys d'avancement a également été sollicitée.

Le Secteur est en train d'adapter et de mettre en oeuvre les concepts convenus pour chaque catégorie professionnelle. Une nouvelle formule d'appréciation pour les ST-SCY est déjà à l'essai.

POUR RENSEIGNEMENTS : Pat Jezewski (APSR) 992-3051

Description de fonctions générique pour les permutants

Le projet visant à concevoir et à mettre en oeuvre une description de fonctions générique pour tous les groupes permutants va bon train. Les travaux concernant le groupe EL sont terminés, et les efforts se portent sur le groupe AS. On se penchera peu après sur le groupe ST-SCY. Ces efforts permettront de simplifier et d'accélérer les formalités de classification et de dotation, donc de faire gagner du temps aux gestionnaires et aux agents du personnel, qui pourront dès lors se concentrer sur d'autres problèmes touchant les ressources humaines. Quiconque s'est déjà occupé de classification et de dotation sait à quel point ces formalités peuvent être complexes. Ce projet devrait permettre d'apporter des améliorations nécessaires.

POUR RENSEIGNEMENTS : Céline Alary (APSO) 992-6954

Nouvelle Direction de l'équité en matière d'emploi, de la dotation et de la classification (APS)

En septembre, le programme Équité en matière d'emploi a été greffé à une nouvelle direction, celle de l'équité en matière d'emploi, de la dotation et de la classification (APS). Le programme vise notamment à déterminer quelles politiques et pratiques peuvent nuire à l'égalité d'accès en matière d'emploi en vue de les abolir. En outre, il aide les gestionnaires à mettre sur pied des initiatives qui peuvent procurer à des membres des groupes cibles l'expérience et la formation nécessaires pour concurrencer sur un pied d'égalité les autres candidats à des postes et à des promotions.

Depuis sa création, la nouvelle direction a pris diverses initiatives, notamment :

- le recrutement d'employés tant permutants que non permutants;
- le recours à la prolongation d'affectations et au sous-classement
- l'utilisation sélective du recrutement latéral pour améliorer plus rapidement l'image du Ministère dans le domaine de l'emploi
- l'augmentation des possibilités de formation.

Un projet de stratégie quinquennale visant la réalisation de certains objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi sera présenté au Comité de gestion. Pour de plus amples renseignements sur les divers services qu'offre le programme (planification de carrière, orientation et aides techniques), téléphoner à Marlène Picard (APSC) au (613) 992-0365.

Nouvelle Direction du personnel administratif permutant (APV)

La Direction du personnel administratif permutant (APV) a commencé ses activités en octobre dernier. Il convient de signaler certaines de ses réalisations.

Une des priorités consistait à remettre sur pied un système annuel de promotions et d'appréciations pour les groupes ST-SCY, CR et AS. Cet objectif a été atteint, et des comités d'avancement se sont réunis pour les catégories des secrétaires, des commis et des agents d'administration. Vingt-cinq ST-SCY-2 ont été promues ST-SCY-3 en janvier et les promotions de ST-SCY-3 à ST-SCY-4 ont été annoncées en octobre. Au moment où vous lirez ces lignes les résultats des concours CR et AS auront été annoncés. Des comités d'examen des appréciations se sont rencontrés pour les communicateurs, et une réunion du comité d'avancement est prévue pour le mois de mai.

Le personnel d'APV a consacré beaucoup d'efforts au rétablissement des jurys annuels d'avancement. C'est le simple fait d'obtenir des appréciations bien écrites en temps voulu qui a pris le plus de temps. Compte tenu des effets des récentes réductions de postes, APV ne sera plus en mesure de chercher les appréciations manquantes. Pour que les jurys d'avancement puissent étudier tous les renseignements pertinents, les employés eux-mêmes devront donc jouer un rôle beaucoup plus actif et s'assurer que leur appréciation est bien rédigée et présentée à temps.

APV a également prêté une attention toute particulière à la formation ces six derniers mois. Le premier programme de formation des stagiaires en administration (AT) a débuté en novembre. Sept d'entre eux seront reçus en mai. Pour leur première affectation, les nouveaux agents seront bien préparés à faire face à la charge accrue qu'imposent aux missions à l'étranger la nouvelle technologie et la délégation de responsabilités.

Dans les prochains mois, APV prévoit d'examiner tout le système d'appréciation et de promotion et de réviser les formules d'appréciation du groupe AS. Il entreprendra également de reclassifier de nombreux postes AS pour mieux tenir compte des fonctions qui y sont rattachées. APV compte toujours recruter de nouveaux candidats et nous devrions accueillir de nouveaux commis, secrétaires et agents d'administration plus tard cette année. Leur nombre sera toutefois moins élevé que prévu à cause des récentes compressions.

La création d'un groupe unique pour le personnel administratif du service extérieur a été mise en veilleuse. Il faudra attendre la création, en vertu de FP2000, du nouveau groupe des services généraux, qui comprendra tous les employés actuellement servis par APV - sauf les techniciens en électronique - ainsi que 116 000 de vos collègues de la Fonction publique. Une fois le nouveau groupe mis sur pied, ce qui devrait arriver dans environ deux ans, on formera un secteur du service extérieur pour le personnel du Ministère qui mettra en application la plupart des objectifs établis par l'Examen ministériel pour le groupe des employés du service extérieur. Vous recevrez des renseignements supplémentaires sur ce projet à mesure qu'il se précisera.

POUR RENSEIGNEMENTS : Michael Fine (APV) 992-9951

Amélioration de la gestion des employés non permutants

Le projet d'amélioration de la gestion des employés non permutants va bon train :

- Un répertoire informatisé des employés qui désirent un changement, une mutation ou un détachement a déjà circulé; une liste est diffusée tous les mois auprès de tous les gestionnaires et de toutes les filières du Ministère. Un fichier informatisé sur tous les employés ayant fourni leur curriculum vitae a également été créé.
- Les agents d'APSP ont rencontré et conseillé plus de 150 employés. Certains d'entre eux ont bénéficié de tests d'orientation. APSP a aidé des employés à rédiger leur curriculum vitae.
- APSP administre maintenant le budget de formation et de perfectionnement pour les groupes non permutants. Elle a organisé et offert trois cours de perfectionnement professionnel aux employés non permutants : planification de carrière pour les femmes, gestion de carrière et rendement supérieur. Cinquante employés se sont inscrits à ces cours.