



APPENDICE C DOCUMENTS SUR LE SYSTÈME

DE PERMUTATION

permutation pourront demander à être recrutés latéralement en fonction des critères d'admissibilité ci-dessus. Le nombre de candidats acceptés tous les ans dépendra de l'aptitude de chaque groupe d'employés permutants à absorber un plus grand nombre de postes de l'administration centrale. Il convient de contrôler les exercices de conversion pour équilibrer (en gros, moitié-moitié) les postes à l'administration centrale et les postes à l'étranger pour tous les groupes.

9. Le Comité directeur des ressources humaines a été consulté et a accepté les recommandations énoncées dans le présent mémoire.

Répercussions sur les ressources

10. La conversion des postes de la non-permutation à la permutation n'a aucune incidence sur les ressources.

Répercussions sur les communications

Équité

11. L'échec de la dernière restructuration des FS, les rares occasions de promotion et le faible niveau des salaires sont autant de facteurs qui contribuent à la morosité ambiante et à l'aggravation de l'érosion des effectifs dans le groupe FS. D'éventuelles mesures de recrutement latéral pourraient être interprétées par les membres du groupe FS comme une dégradation supplémentaire de leurs perspectives d'avenir ou comme un système de resquille au profit d'employés non permutants mieux payés. Il y a un certain nombre d'années, la haute direction avait promis à l'APASE que le recrutement latéral ne compromettrait pas les promotions du niveau FS-1 au niveau FS-2. Nous devons élaborer une stratégie de communication pour bien expliquer que ces mesures de recrutement latéral ne compromettront pas les occasions de promotion des membres du groupe FS. Il faudra également bien faire comprendre que la direction doit se réserver de recourir au recrutement latéral pour pallier des pénuries opérationnelles ou démographiques dans les groupes d'employés permutants.

12. Il est logique, du point de vue de l'équité et de la justice, d'associer l'introduction d'un mécanisme de recrutement latéral à l'instauration des nouvelles mesures de restructuration du groupe FS de sorte que les deux groupes puissent profiter de meilleures chances d'avancement. Nous pensons être en mesure d'annoncer les détails de cette restructuration à la fin de l'automne 1998.

13. Cela dit, si nous ne proposons pas d'introduire officiellement un mécanisme de recrutement latéral avant un certain temps, nous proposons de prévoir une analyse de la question dans la nouvelle version du document de consultation sur la stratégie de gestion des ressources humaines qui sera diffusée ce printemps.

14. L'introduction d'une analyse du mécanisme de recrutement latéral dans le document de consultation sur la stratégie nous permettra de consulter les groupes d'employés et de tenir compte de leurs préoccupations dans la conception définitive des mesures que nous prendrons.