

2) Relations avec les syndicats

Le Ministère veillera à entretenir des rapports étroits avec toutes les associations d'employés, surtout par l'intermédiaire du Conseil mixte des Affaires extérieures.

3) Redéfinition des fonctions

Les gestionnaires qui attribuent de nouvelles tâches et modifient le déroulement du travail doivent faire preuve de souplesse et d'esprit créatif pour susciter la participation du personnel. En 1991, on a modifié dans cette optique le Système de classification des employés recrutés sur place. Par ailleurs, le Conseil du Trésor devrait apporter des modifications supplémentaires au système de classification s'appliquant au personnel canadien.

La redéfinition des fonctions ne consiste pas en un simple processus de classification. Elle fait partie intégrante du style de gestion adopté par le Ministère. De nombreuses tâches seront modifiées par suite de l'introduction de la technologie et certains postes seront abolis. Le Ministère envisage ses responsabilités avec sérieux et il continuera de faire tout son possible pour trouver des postes de substitution et pour fournir la formation nécessaire à la qualification des employés pour un autre emploi.

4) Ergonomie et santé du personnel

Les questions liées à l'ergonomie et à la santé du personnel se divisent en deux catégories : celles qui portent sur la santé, la sécurité et le bien-être physiques et celles qui portent sur la santé et le bien-être psychologiques. Tous sont conscients du fait que l'introduction d'une nouvelle technologie dans un milieu de travail peut engendrer des tensions sur le double plan physique et psychologique.

Les tensions physiques sont souvent attribuables à des meubles et à un éclairage non appropriés ainsi qu'à de mauvaises habitudes acquises par les employés. Des fonds ont été prévus pour faciliter l'acquisition de meubles ergonomiques destinés au réseau SIGNET (Réseau mondial intégré de communications protégés). Les gestionnaires doivent déterminer leurs besoins précis quand ils travaillent à un projet donné. On ne peut pas tout faire en même temps, mais des choses relativement simples, par exemple, la mise en place de supports à clavier et de lampes de bureau, peuvent accroître grandement le bien-être du personnel. En outre, la brochure d'information portant sur l'ergonomie fait état des plus récentes découvertes en la matière. Ce document a permis de résoudre des problèmes affectant les yeux, le dos et les poignets.

Un grand nombre de tensions psychologiques sont liées à la crainte de voir ses compétences rendues désuètes, de modifier des méthodes de travail établies depuis longtemps, d'avoir à répondre plus rapidement aux demandes d'information, etc. Le Ministère reconnaît qu'il s'agit là d'un problème de gestion, et c'est pourquoi il offre aux gestionnaires une formation sur la façon de gérer le changement.

5) Formation

Une formation appropriée est essentielle pour mener à bien l'introduction de la technologie et elle sera offerte en temps utile. On offrira aussi une formation continue selon les besoins. Certains besoins en matière de formation générale sont moins urgents. Le Ministère prône et favorise une attitude de formation continue selon laquelle les employés apprennent en cours d'emploi en s'aidant les uns les autres et en se servant des trousseaux d'autoformation.