



Bien que ce travail ait besoin d'être actualisé et élargi, le plan de l'été nous a aidés à circonscrire les projets horizontaux qui sont les plus cruciaux pour la réforme du système de gestion des ressources humaines et qui, donc, méritent notre attention avant tout. C'est ce que traduit cette nouvelle version de la stratégie de gestion des ressources humaines.

Nous avons, au sein du MAECI, de multiples cycles de gestion des ressources humaines propres aux filières, qui n'ont jamais été définis officiellement ni synchronisés en vue d'une efficience ministérielle optimale. Nous avons tenu compte de ces cycles dans notre plan de travail pour aligner l'application des principaux projets de gestion des ressources humaines sur eux. C'est ainsi que nous pouvons, désormais, établir des jalons spécifiques pour la concrétisation des changements importants dans la gestion des ressources humaines. Plus tard, nous utiliserons peut-être les résultats de ce processus de planification pour proposer des changements aux cycles actuels des filières, qui permettront de mieux répondre aux besoins du ministère.

Une fois mis à jour, le plan directeur nous servira à nous assurer que nous faisons toujours ce qu'il faut au bon moment et dans l'ordre voulu pour maximiser nos chances de succès rapide. On trouvera à l'appendice B un plan d'action préliminaire avancé pour nos principaux projets globaux.

1.5 ÉVÉNEMENTS IMPORTANTS

En septembre, le Comité exécutif a examiné, puis approuvé le plan d'application de la stratégie de gestion des ressources humaines. Cette approbation a suscité plusieurs courants d'activité. Premièrement, au cours de l'automne, on a créé un secrétariat au sein de la Direction générale des ressources humaines pour appuyer l'approfondissement et la mise en application de la stratégie de gestion des ressources humaines et les projets de changement connexes (voir la section 6 ci-après). En novembre, on a créé un Comité directeur des ressources humaines composé de 13 directeurs généraux et chargé de superviser l'approfondissement et la mise en application de la stratégie de gestion des ressources humaines (voir le paragraphe 4.1.1.2 ci-après). Les membres du Comité se réunissent désormais toutes les semaines. Un appel d'offres conforme aux dispositions de l'ALENA, lancé en novembre et en décembre, a donné lieu à une entente d'approvisionnement conclue en janvier 1998, aux termes de laquelle nous pourrions avoir accès à une expertise externe indispensable durant les 18 prochains mois. On trouvera dans d'autres sections une description des autres progrès accomplis eu égard à plusieurs projets.

1.6 LES INVESTISSEMENTS

La haute direction a publiquement déclaré que la stratégie de gestion des ressources humaines est la clé du succès de l'organisation. Le coût cumulatif total de l'application de tous les projets décrits dans la première et la deuxième version de la stratégie s'élève à près de 21 millions de dollars, étalés sur les quatre prochaines années financières. C'est un investissement important qui doit être géré dans le cadre de ressources de plus en plus limitées et compte tenu de la rude concurrence qu'exercent d'autres priorités ministérielles pressantes.