

De plus, l'École professionnelle fait fonction d'avant-guardiste au sein de l'ICSE avec la création d'un campus virtuel. Bâti sur un support Internet, le campus virtuel sera mis à la disposition des employés du MAECI par l'intermédiaire du réseau Intranet du Ministère. Il servira dans un premier temps de véhicule à des initiatives éclair et à grande échelle de formation, et il permettra d'offrir au personnel à l'étranger des possibilités d'apprentissage dont on ne pouvait profiter auparavant qu'à l'Administration centrale.

3. GESTION ET ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Le MAECI applique à son personnel permutant un système de nomination à un niveau déterminé qui fait appel à des critères ou compétences comme mesures d'évaluation des employés au stade du recrutement ainsi qu'à l'occasion d'une nomination ou, surtout, d'une promotion. Avec notre régime de mise en commun des postes permutants au MAECI, on ne peut pas se servir des critères du poste pour mesurer la performance des employés; par conséquent, on a élaboré des profils de compétences propres aux divers niveaux. Ces compétences ont été utilisées tant pour le recrutement que pour les évaluations de rendement dont on se sert aux comités de promotion annuels. Cependant, ces mêmes compétences ne sont pas énormément exploitées lors de l'étude des plans de développement de carrière des employés ou aux fins des affectations. Le MAECI doit bientôt lancer un projet pilote en vue de la création d'un système intégré et transparent de gestion des ressources humaines, qui aura pour objet de faciliter la planification de la relève, la mise en correspondance du recrutement avec les besoins futurs ainsi qu'avec les plans stratégiques et plans d'activités ministériels. En principe, il permettra également aux employés de participer davantage à la formulation de leur plan de carrière, et il introduira un système plus simple et moins ambigu d'évaluation du rendement.

4. RÉMUNÉRATION

Une enquête sur les salaires, commandée par le Ministère, a confirmé que :

- a) les salaires d'engagement étaient plus faibles que dans le secteur privé, à qualifications égales;
- b) le temps nécessaire pour atteindre un niveau de travail opérationnel était considérablement plus long pour les agents du service extérieur (FS) que pour leurs pairs appartenant à d'autres classifications;
- c) dans le cas de certaines spécialisations (e.g. avocats, économistes, locuteurs de langues difficiles, agents de politique commerciale), les taux de salaires étaient faibles au sommet de l'échelle FS.

Bien que les salaires du groupe FS risquent fort de toujours accuser du retard par rapport à ce qu'offrent les sociétés dans le secteur privé, on estime que certaines nouvelles initiatives actuellement à l'étude pourraient bien contribuer à réduire l'écart, notamment :

Le Programme de développement du service extérieur (PDSE), qui a pour modèle un programme existant que nous espérons adopter aux fins de nos propres besoins de recrutement et de formation. La structure du programme permettra dans une certaine mesure de s'attaquer aux problèmes des salaires pour les FS1 (avec un gain salarial significatif grâce au PDSE par rapport à la même période de cinq ans en vertu du régime actuel) et avec des promotions vers le niveau suivant au terme d'une période de développement de cinq ans, en supposant que l'on donne satisfaction sur le plan de tous les paramètres. Les détails spécifiques de l'adoption de ce programme font actuellement l'objet de négociations entre la direction et l'Association professionnelle des agents du service extérieur.

La Norme générale de classification (NGC) devrait atténuer le problème des comparaisons interclassifications (ex. FS2 contre CO3) si le travail est jugé comparable,

SUITE À LA PAGE 18