



humaines entièrement axé sur les compétences.

Globalement, deux thèmes sont ressortis de nos premiers entretiens avec les employés. Premièrement, certains groupes d'employés ne se voyaient pas dans la stratégie ou trouvaient incomplet le règlement des questions qui les concernent. Deuxièmement, les promesses de mesures d'amélioration que contient la stratégie ont suscité un espoir sans précédent, mais il reste un profond scepticisme dans toutes les filières et à tous les niveaux du ministère à l'égard de l'engagement des cadres. On constate un parti-pris largement répandu en faveur de l'action.

Le Sous-comité de la révision des plans de la Relève du CHF et les organismes centraux ont accepté notre plan en y ajoutant quelques suggestions d'amélioration, notamment l'incorporation dans sa prochaine version de mesures du rendement spécifiques.

Nous avons donc manifestement besoin d'élargir la stratégie pour englober toutes les collectivités du ministère. Nous avons également besoin d'élaborer une excellente stratégie de communication, d'établir des jalons visibles et des preuves rapides et importantes de l'engagement des cadres et d'obtenir des données régulières sur la régularité du rythme et les progrès effectifs accomplis par la suite. Nous partons du bon pied et nous avons un beau défi à relever.

1.2 LA RELÈVE

La Relève a d'abord été un projet de planification de la relève des cadres supérieurs, mais elle s'est rapidement étendue à l'ensemble des employés. En janvier dernier, le greffier du Conseil privé a souligné cette expansion en invitant les ministères à élaborer des stratégies exhaustives et à long terme de gestion des ressources humaines et en soulevant les questions suivantes :

- Que peut-on faire dans chaque ministère et globalement pour créer une organisation moderne et vivante qui puisse faire fructifier au maximum les talents de tous ses membres?
- Que peut-on faire pour exposer les employés à la diversité et à la richesse de leur organisation et les préparer à prendre les choses en main dans l'avenir?
- Que peut-on faire pour créer une organisation qui représente plus fidèlement ceux au service de qui nous sommes?
- Que peut-on faire pour supprimer les obstacles qui empêchent les employés de contribuer et de participer aux changements qu'il convient d'apporter pour mieux servir les Canadiens?

On voit bien que, désormais, la Relève a pour objet de régler le grave problème démographique qui se pose dans la population des fonctionnaires fédéraux, de revitaliser l'ensemble de la fonction publique, de consolider le leadership et, en fin de compte, de repenser le rôle de l'état.

L'invitation du greffier a donné lieu à notre première stratégie de gestion des ressources humaines. Tout le travail que nous avons accompli entre-temps nous a convaincus que, pour le MAECI, la stratégie de gestion des ressources humaines qui nous convient, **c'est effectivement** la Relève.

1.3 LE PARTENARIAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Nous avons annoncé l'année dernière que nous allions coopérer étroitement avec les autres ministères et les organismes centraux du gouvernement pour approfondir et mettre en œuvre