



1

LA SITUATION ACTUELLE

À la fin du mois de mars 1997, le Comité exécutif a approuvé la diffusion d'un document de consultation sur la première stratégie à long terme, exhaustive et intégrée de gestion des ressources humaines du ministère des Affaires étrangères et du commerce international. Tout de suite après, le document de consultation, qui a été signé par Gordon Smith et Robert Wright le 31 mars 1998, a été présenté au greffier du Conseil privé, au Sous-comité de révision des plans de la Relève du CHF et à tous les organismes centraux. On a fait parvenir une version électronique du document provisoire à chacun des employés du MAECI par le biais du SIGNET, et il a été joint aux autres plans ministériels de gestion des ressources humaines dans le CD-ROM du groupe de travail de la Relève au début de juillet.

Le document comporte plus d'une centaine d'engagements spécifiques ayant trait à des mesures concernant des questions cruciales pour notre mission du point de vue collectif et du point de vue horizontal. Il s'agit d'une promesse publique par laquelle nous nous engageons à créer et à maintenir une nouvelle culture au MAECI.

Nous avons accompli des progrès considérables sur plusieurs fronts depuis que nous avons publié le document de consultation, et nous avons également pris du retard à certains égards. Les sections qui suivent soulignent les points saillants de l'année qui vient de s'écouler.

1.1 LES CONSULTATIONS

Nous reconnaissons, dans ce premier document, que la stratégie de gestion des ressources humaines en était à sa première version, inspirée par la direction, et qu'on ne pourrait y mettre la dernière main que grâce à une concertation complète avec les intéressés. Nous nous sommes engagés dans une période de consultation intense en avril et mai. En avril, les sous-ministres ont rencontré le greffier et le Sous-comité de révision des plans de la Relève du CHF pour expliquer la stratégie. Les hauts fonctionnaires de la Direction générale du perfectionnement des ressources humaines se sont rendus dans beaucoup de nos missions à l'étranger pour discuter de la stratégie de gestion des ressources humaines avec tous les employés. Tous les directeurs généraux et les directeurs ont été invités à des séances d'information sur la stratégie. Des entretiens ont été entamés avec l'APASE, les organismes centraux et les partenaires de notre portefeuille sur les principaux projets.

Ces premières rencontres ne constituent pas un processus intégral de consultation, mais elles nous ont effectivement permis de voir ce que nous devons faire. Durant l'année financière 1998-1999, nous inviterons tous nos employés et d'autres protagonistes à participer à des discussions et à des activités interactives, significatives et régulières à mesure que la stratégie de gestion des ressources humaines évoluera et que l'on commencera à l'appliquer. Nous avons mis en place des mécanismes formels de consultation interne sur l'ensemble des principales questions relatives à la gestion des ressources humaines, nous avons commencé de préparer le terrain pour procéder à une planification intégrée de la gestion des ressources humaines et de la gestion des activités à l'échelle des directions générales et nous mettrons bientôt en œuvre un processus de consultation spécial sur certains projets précis, comme le passage à un système de gestion des ressources