



collective dans le cas des groupes représentés et unilatéralement dans le cas des groupes exclus et non représentés. Dans ce cas, le MAECI se fait l'avocat de décisions globales solides au service des intérêts opérationnels du ministère et des intérêts de ses employés. Pour les employés recrutés sur place, c'est le MAECI qui est l'employeur et qui dispose de pouvoirs délégués comparables à ceux d'un organisme central pour déterminer les taux de rémunération et les conditions d'emploi dans les limites imposées par la réglementation applicable aux employés recrutés sur place.

Les employés du MAECI s'inquiètent actuellement pour toutes sortes de raisons au sujet de la rémunération. Pour une rapide description de quelques-unes des questions horizontales en matière de rémunération, voir les paragraphes consacrés à la Norme générale de classification (4.2.3), aux Directives du service extérieur (4.3.4.1) et à l'emploi des conjoints (4.3.4.2). Concernant les questions de rémunération propres aux collectivités, voir la section 5 ci-après.

4.3 UNE CULTURE HABILITANTE

Notre troisième objectif stratégique en matière de gestion des ressources humaines est de créer une culture habilitante. Nous entendons par là que le MAECI créera un milieu de travail et un ensemble de valeurs vivantes partagées et manifestées par tous les employés, qui permettront à chacun de nous de donner le meilleur de soi-même au Canada et au monde par son travail. Nous entendons par là que les structures, la plate-forme de gestion et de technologie de l'information et le style de gestion du ministère inciteront les employés à collaborer les uns avec les autres sans égard aux limites fonctionnelles ou de classification et que l'esprit d'équipe et la collaboration dans la perspective du bien collectif du ministère seront récompensés par le biais de nos programmes de rémunération et de récompenses. Nous entendons par là que la composition démographique des effectifs du MAECI traduira la diversité du peuple canadien et que nos employés se sentiront libres d'employer la langue officielle de leur choix au travail. Nous entendons par là que les droits de la personne seront respectés dans notre organisation exactement comme nous demandons qu'ils le soient partout dans le monde. Nous entendons par là que les difficultés du service à l'étranger pour les employés permutants et leurs familles seront réduites au minimum grâce à des programmes et des politiques d'appui. En réalisant cet objectif, ainsi que les deux premiers, nous nous mettons en mesure de projeter une longue tradition d'excellence organisationnelle loin dans le prochain siècle.

Plusieurs des initiatives présentées dans les pages qui précèdent contribueront à la réalisation de cet objectif. Nous allons aborder ici quatre aspects indispensables à l'élaboration d'une culture habilitante :

- 1 L'abolition des obstacles à une culture inclusive.
- 2 L'élaboration d'effectifs représentatifs grâce aux programmes des langues officielles, d'égalité en matière d'emploi et d'emploi des jeunes.
- 3 L'amélioration de la gestion de l'information.
- 4 Le soutien aux employés permutants à l'étranger grâce aux programmes de remboursement des dépenses de subsistance associées à la nomination à l'étranger et de soutien à l'emploi des conjoints aussi bien au Canada qu'à l'étranger.