

VOTRE FEUILLE DE ROUTE - Plan d'action triennal détaillé

CONTACTEZ-NOUS PAR COURRIEL:
Human Resources Opinions Ressources humaines

MAECI
Février 2000

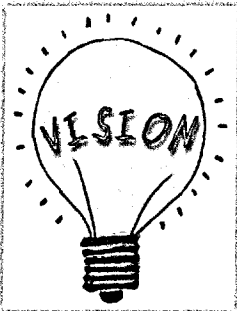
1999-2000

2000-2001

2001-2002



Leadership



Vision, valeurs et leadership — Fournir aux sous-ministres adjoints et au Comité exécutif un soutien pour l'établissement d'une vision et de valeurs ainsi que pour l'engagement à l'égard de leur mise en application

Programmes de perfectionnement des gestionnaires
Harmoniser les programmes avec le nouveau modèle de leadership
Revoir le programme pilote de leadership stratégique

Nouveau système de gestion du rendement
Intégrer les besoins de gestion des RH dans les objectifs pour tous les EX
Élaborer des critères axés sur la compétence pour les futurs objectifs de rendement des EX

Rôle des directeurs adjoints — Amorcer un examen du rôle des RH par l'entremise de groupes cibles de directeurs adjoints et de leurs gestionnaires

Comité d'éthique et de valeurs

Évaluer les programmes de formation et mesurer les résultats

Intégrer les besoins de gestion des RH dans les objectifs pour tous les gestionnaires autres que les EX

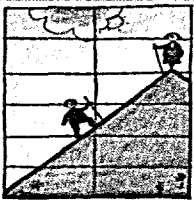
Mettre en place des critères fondés sur la compétence pour les objectifs de rendement des EX

Terminer l'examen par la publication du rôle générique des directeurs adjoints

Favoriser la création d'un comité d'éthique et de valeurs
Appuyer et mettre en œuvre les recommandations du comité

Établir si les programmes de discussion mènent à l'application de la vision, des valeurs et du leadership

Gestion de la carrière et perfectionnement professionnel



Recrutement — Terminer la mise en œuvre du recrutement fondé sur les compétences des groupes FS, AS et CS

Mobilité — Examiner et publier les politiques sur les détachements, les échanges, les affectations enrichies et les affectations à une nouvelle filière
Examiner la politique d'accès élargi aux postes EX
Terminer l'examen des postes SCY-04
Étudier la possibilité de classer ensemble certains groupes non permutants (par exemple CO/ES)

Évaluation et avancement

Entreprandre l'examen des mécanismes de rétroaction, d'évaluation et de promotion

Établir une politique d'entrée latérale au MAECI
Fixer des niveaux d'entrée pour les employés permutants de la filière Soutien administratif

Créer de nouveaux postes PPSE à l'étranger
Fixer des normes axées sur la compétence pour les affectations uniques et les affectations à une nouvelle filière
Mettre en œuvre une nouvelle politique d'accès élargi aux postes EX
Intégrer les groupes MCS (AS) et les groupes FS
Terminer l'examen d'une politique de groupement et mettre en application une politique de concurrence à l'interne
Élargir le programme de transition pour faciliter l'accès du personnel de soutien au groupe CS

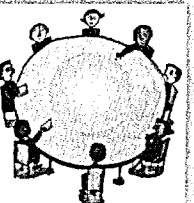
Rendre les gestionnaires responsables par des objectifs de rendement
Réorganiser les rétroactions sur l'évaluation et le rendement en fonction des compétences
Harmoniser les mécanismes d'évaluation du rendement

Intégrer le recrutement des FS/AS en fonction des compétences établies
Procéder au recrutement pour la nouvelle filière du Soutien administratif

Créer de nouveaux postes PPSE à l'étranger
Regrouper les postes EX

Mettre en œuvre de nouveaux outils de promotion et de rétroaction fondés sur les compétences

Apprentissage



Formation en langues étrangères

Apprentissage à distance

Apprentissage individuel lié au travail

Programme des cours de l'ICSE

Mettre en œuvre les innovations en matière de formation en langues étrangères
Commencer la mise en œuvre du programme de planification de la relève pour la formation en langues étrangères
Hausser le niveau de compétence de 10 %

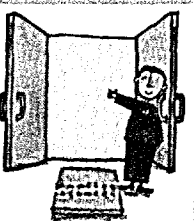
Créer des occasions d'apprentissage à distance

Élargir l'éventail des cours offerts par l'ICSE pour tenir compte des facteurs qui entrent en jeu dans la politique étrangère et commerciale

Terminer le programme de planification de la relève pour la formation en langues étrangères
Hausser le niveau de compétences d'un autre 10 %

Augmenter le nombre d'occasions d'apprentissage individuel lié au travail

Amélioration des services de gestion des RH



Réorganisation du secteur des RH

Continuer la restructuration des RH
Augmenter d'un tiers la capacité en dotation et classification

Amélioration des procédures des RH
Rationaliser le processus de dotation

Classification — Préparer le terrain pour la mise en œuvre de la NGC
Terminer les descriptions de travail génériques

Terminer la restructuration du secteur des RH
Élargir les activités de la section de l'orientation professionnelle

Instaurer des normes de service pour les services des RH et présenter le manuel des gestionnaires
Perfectionner les procédures des RH en vue d'augmenter la délégation
Nommer des agents de liaison pour les RH aux comités de gestion des secteurs
Introduire l'imputabilité de la gestion pour la classification et la dotation et les ERP

Produire un recueil des descriptions de travail génériques
Mettre en œuvre la NGC; élaborer des indicateurs de rendement

Poursuivre la rationalisation des procédures des RH

Modifier les systèmes de mesure du rendement

Employés recrutés sur place



Rémunération — Terminer et raffiner la méthode et mener l'enquête

Étudier la possibilité d'acheter des données d'enquête sur les avantages sociaux
Souscrire à des données en direct sur les régimes de retraite et les avantages sociaux
Terminer l'examen de la classification des postes consulaires

Formation

Mettre en œuvre la Stratégie d'apprentissage des ERP

Communication — Utiliser davantage l'Intranet pour communiquer avec les ERP
Continuer les visites de liaison (Europe occidentale, Moyen-Orient, Asie-Pacifique, Afrique)

Déterminer les sources privilégiées de données d'enquête en matière d'avantages sociaux et de régimes de retraite
Finaliser la revue de classification des administrateurs de systèmes

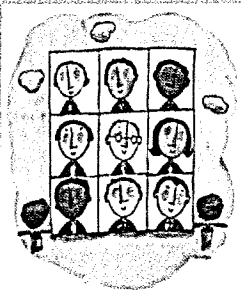
Étendre la trousse de formation des ERP (campus virtuel/ formation offerte au Canada)

Mettre en œuvre un programme de visites de liaison sur une base régulière dans des missions choisies

Utiliser les sources privilégiées de données d'enquête sur les avantages sociaux et les régimes de retraite

Terminer et mettre en œuvre sur une base continue le programme de formation des ERP

Culture habitante



Langues officielles — Accroître la formation linguistique pour le maintien des connaissances
Fournir l'accès à la formation linguistique aux conjoints permutants
Désigner des champions aux niveaux des bureaux et des missions

Équité en matière d'emploi

Amorcer un examen du milieu de travail en réponse à la vérification de RHC
Amorcer un examen des systèmes d'emploi
Continuer la formation en l'équité en matière d'emploi et la formation sur la diversité

Emploi des conjoints — Élargir l'accès à la banque de données des conjoints
Renforcer les lignes directrices et élargir le cadre de travail permettant d'aider les chefs de mission, les agents d'administration de la mission et les autres membres du personnel
Terminer l'analyse préliminaire et déterminer les coûts pour les régimes de retraite et l'assurance-emploi pour les conjoints
Entreprandre une étude de faisabilité sur les régimes de retraite et l'assurance-emploi

Examiner, revoir et mettre en œuvre des programmes internes en matière de langues officielles
Élargir la formation (y compris celle des employés de la filière Gestion/Services consulaires
Inclure les langues officielles dans les accords de responsabilité

Terminer l'examen des systèmes d'emploi; appliquer les recommandations
Évaluer, améliorer et fournir la formation sur l'équité en matière d'emploi et sur la diversité

Offrir aux conjoints des services d'orientation professionnelle
Terminer une étude de faisabilité sur un régime de retraite et un régime d'assurance-emploi des conjoints
Entamer des discussions avec des organismes centraux sur un régime de retraite et d'assurance-emploi des conjoints

Se conformer entièrement aux obligations imposées par la loi dans le domaine de l'équité en matière d'emploi

Appliquer les décisions en matière de régime de retraite et d'assurance-emploi des conjoints