

520 PLAN RELATIF AU PERSONNEL

Dans le Plan d'entreprise de 1990-1991, le plan relatif au personnel mettait en relief les principes de la dotation efficace et de la formation spécialisée comme ingrédients essentiels de la stratégie globale de gestion visant à assurer le meilleur service possible. L'orientation générale demeurera la même pour 1991-1992, mais le processus de mise en oeuvre du plan sera inspiré de nouveaux éléments concernant la philosophie et l'organisation de la gestion. D'une part, la création du Système de gestion des comités du Bureau des passeports aura une incidence importante et positive sur l'élaboration de politiques relatives au personnel surtout dans le domaine de la formation, et d'autre part, la récente réorganisation du Bureau conjuguée à la délégation prévue des pouvoirs de dotation aux gestionnaires hiérarchiques améliorera grandement la capacité des gestionnaires d'accomplir leur travail.

521 Formation

Le Bureau des passeports a, par le passé, adopté une approche plutôt conservatrice lorsqu'il s'agissait d'affecter des fonds à la formation. Toutefois, le besoin d'avoir une équipe de gestion compétente et les préoccupations soulevées par l'étude Fonction publique 2000 obligent les gestionnaires à donner plus d'importance à la sélection et à la formation du personnel ayant des aptitudes au leadership. L'augmentation du budget de formation pour 1991-1992 devrait être beaucoup plus importante que celle prévue normalement pour contrer l'inflation. Parallèlement, on engagera des dépenses de voyage associées à la formation beaucoup plus élevées que d'habitude afin de pouvoir atteindre les objectifs établis par le Comité de la formation des examinateurs et répondre aux nouvelles attentes soulevées à l'égard de la formation des gestionnaires de tous les niveaux.

522 Promotion d'une gestion efficace

La délégation officielle des pouvoirs de dotation en personnel approuvée par le sous-chef dans le Document-cadre aura des retombées qui rendront la gestion plus efficace. Ces pouvoirs portent sur la dotation, l'équité d'emploi, la classification, les relations avec le personnel et les langues officielles. Par conséquent, la formation devant permettre aux directeurs et aux gestionnaires d'exercer leurs pouvoirs de délégation en matière de dotation et autres recevra la plus haute priorité. Il deviendra donc beaucoup plus facile de confier les responsabilités de l'administration du personnel au niveau local.

523 Amélioration des systèmes et techniques d'évaluation de rendement

Il existe déjà des systèmes de base permettant d'évaluer le rendement relatif à la prestation des services à l'intention du personnel. En effet, les rapports informatisés d'activités forment la base sur laquelle des comparaisons peuvent être établies. En 1991-1992, ces systèmes seront améliorés non seulement comme outils d'évaluation de rendement, mais aussi comme instruments d'information de gestion.