



4.2.4 STRATÉGIE D'APPRENTISSAGE – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT ALIGNÉS

Dans la première stratégie de gestion des ressources humaines, nous avons admis qu'il nous fallait élaborer une stratégie exhaustive et à long terme en matière de formation et de perfectionnement pour veiller à ce que nos processus d'apprentissage étayent complètement notre stratégie de gestion des ressources humaines et, par conséquent, nos objectifs opérationnels. Nous avons reconnu que notre investissement dans la formation et le perfectionnement est considérable et que nous devons en avoir pour notre argent. Nous avons promis de réexaminer les systèmes de prestation actuels et de rechange en fonction de nos besoins et de reconfigurer nos programmes au besoin.

Au début de décembre 1997, le Comité exécutif a pris connaissance d'une étude effectuée par l'Institut canadien du service extérieur (ICSE) au cours de l'automne. L'étude porte sur le mandat de l'Institut et ses relations avec les gestionnaires du ministère. On y envisage l'ensemble des ressources en matière de formation au MAECI et l'on y conclut que les initiatives en cours (comme la stratégie de gestion des ressources humaines, la NGC et l'Initiative de mesure du rendement du SDC) suscitent, en matière de formation, des besoins qui dépassent les ressources financières actuelles. L'étude se penche également sur la complexité croissante de la fonction de formation en raison de la technologie de la gestion de l'information. On y évalue enfin le besoin de mettre à jour la politique de formation en langues étrangères.

Le Comité exécutif a approuvé pour l'ICSE un nouveau mandat qui tient compte du fait qu'il détient le pouvoir fonctionnel en matière de formation au ministère. C'est un comité supérieur du ministère qui l'assumera, se réunissant plusieurs fois par an pour examiner l'évolution de la formation et recommander des mesures au Comité exécutif. Celui-ci a demandé à l'ICSE et au Secrétariat de la gestion et de la planification des ressources, avec la participation intégrale des directions générales concernées, de préparer des prévisions détaillées sur les processus de transformation en cours dans des domaines comme l'informatique, le commerce et la planification et le développement des ressources humaines. Ces prévisions seront accompagnées de propositions de solutions visant à répondre aux nouveaux besoins en matière de formation et à tenir compte de leurs répercussions en termes de ressources financières. Les éléments de formation de toutes les nouvelles initiatives doivent être précisés à partir de maintenant, et des prévisions exhaustives concernant la formation à l'échelle ministérielle feront désormais systématiquement partie des rapports annuels sur la formation.

Par ces décisions, le Comité exécutif s'est approprié la fonction de formation. Il a également établi les rapports hiérarchiques qui lui permettront de fixer les priorités en matière de formation conformément à sa stratégie opérationnelle et d'affecter des fonds là où ils seront le plus utiles dans la perspective de l'élaboration de la capacité organisationnelle désirée.

4.2.5 LA RÉMUNÉRATION

Les politiques de rémunération sont un moyen puissant d'aligner les activités sur les objectifs. Le MAECI assume deux rôles distincts relativement aux questions de rémunération. Dans le cas des employés canadiens, c'est le Conseil du Trésor qui est l'employeur et qui a la responsabilité ultime de déterminer les taux de rémunération et les autres conditions d'emploi, par la négociation