



professionnels de la fonction publique. La simplification de notre système de classification permettra de rationaliser de nombreux aspects de nos programmes de dotation, de perfectionnement et de rémunération et devrait permettre d'éliminer un certain nombre d'inégalités de longue date dans notre milieu de travail. Nous sommes absolument déterminés à réaliser ce projet et nous y avons consacré des ressources importantes pour nous assurer que le travail est fait correctement. Beaucoup d'entre vous seront invités à contribuer à l'application de la NGC dans le courant de l'année.

Comme nous l'avons vu l'année dernière, les compétences de base des employés sont les éléments constitutifs des moyens d'action du ministère. Notre analyse de la stratégie de gestion des ressources humaines nous a convaincus que l'élaboration d'un système exhaustif de gestion des ressources axée sur les compétences est indispensable à bon nombre des réformes que nous envisageons de réaliser. Nous pensons que ce genre de système permettra de consolider l'alignement des procédures de gestion des ressources humaines sur les objectifs stratégiques des activités du ministère et de la fonction publique, de promouvoir une culture plus ouverte et plus transparente, d'améliorer notre capacité à gérer le personnel permutant et non permutant et d'inciter les employés à participer plus directement à la planification de leur carrière. En juillet, nous lancerons un projet pilote destiné à élaborer et à mettre à l'épreuve le système de gestion des ressources humaines axée sur les compétences dont nous avons besoin.

Après des années d'examen des programmes, de gel des salaires et de rareté des promotions, nous savons que le moral n'est pas au beau fixe. Nous ne pouvons espérer faire disparaître d'un coup les sujets d'inquiétude qui se sont accumulés depuis sept ans, mais nous sommes convaincus que les projets inscrits dans notre stratégie permettront d'améliorer notre capacité à offrir des possibilités de carrière à tous les employés. Nous avons commencé par trois grands projets, mais beaucoup de projets parallèles sont en cours de réalisation : ils sont résumés dans le plan d'action présenté à l'appendice B. Nous voulons que nos employés soient mis au courant de ces questions de gestion des ressources humaines, et c'est pourquoi nous vous rendrons compte tous les ans de l'état de la situation.

Vous êtes au cœur de la stratégie de gestion des ressources humaines. Son succès dépend de votre participation active. Voici votre chance d'influer sur le cours des choses au ministère et de construire une organisation qui maintiendra notre tradition d'excellence jusque dans le prochain siècle. Nous vous demanderons votre avis et votre soutien actif sous différentes formes tout au long de l'année. Beaucoup d'entre vous ont déjà contribué à améliorer la qualité de la stratégie grâce à leurs remarques. Nous avons et aurons encore besoin de votre aide à mesure que nous avancerons.

Robert G. Wright
Sous-ministre du Commerce international

Donald Campbell
Sous-ministre des Affaires étrangères