



4.2 UNE CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE CONSOLIDÉE

Le deuxième objectif stratégique de la gestion des ressources humaines est de consolider la capacité organisationnelle. Nous entendons par là que le MAECI disposera collectivement de l'ampleur et de la profondeur de compétences pour maîtriser les défis globaux de l'heure et que cette capacité augmentera et s'adaptera à mesure que nos défis changeront. C'est-à-dire que nos systèmes de gestion permettront d'aligner correctement nos ressources humaines sur nos objectifs globaux et d'encourager et renforcer les types de comportements propres à maintenir et à élargir notre tradition d'excellence organisationnelle. C'est-à-dire également que ces systèmes intégrés seront conçus et gérés en harmonie avec nos valeurs centrales. C'est-à-dire enfin que nos investissements stratégiques dans la planification, dans la formation et le perfectionnement et dans la rémunération seront bien réfléchis, bien concrétisés et bien récompensés à terme par des résultats globaux toujours positifs.

Nous allons examiner cinq questions qu'il nous faut aborder pour consolider notre capacité organisationnelle :

1. La planification des ressources humaines et notamment des systèmes de permutation, de nomination à un niveau déterminé, de gestion des filières et de gestion de carrière.
2. l'élargissement et l'approfondissement de notre système de gestion des ressources humaines axé sur les compétences.
3. La rationalisation de la classification.
4. La formation et le perfectionnement.
5. La rémunération.

4.2.1 LA PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

4.2.1 *Institutionnaliser l'intégration de la planification des ressources humaines et de la planification des activités*

Une planification et une gestion efficaces des ressources humaines sont essentielles à la mission; traditionnellement, ces activités n'ont pas beaucoup retenu l'attention des cadres supérieurs de la fonction publique; la planification des ressources humaines n'est pas liée non plus intrinsèquement au processus de planification opérationnelle des ministères.

Il est maintenant clair que les ministères ne pourront tout simplement pas s'acquitter de leur mandat si la gestion des ressources humaines n'est pas intégrée à la planification et à la gestion de leurs activités⁵.

Dans le cadre de notre nouveau modèle d'administration, le Comité exécutif répartit les ressources aux DG tous les ans. Ces derniers ont le loisir, jusqu'à un certain point, de réaffecter ces ressources selon l'étendue de leurs responsabilités opérationnelles (missions comprises). Les plans annuels des directions générales définissent la manière dont le déploiement des ressources

⁵ Groupe de travail de la Relève, **La Relève : aperçu**, juin 1997, p. 14.