

atténuer les effets. Je suis heureux d'annoncer que nous avons conclu, avec plus de dix pays, des accords réciproques permettant aux conjoints des membres du Service extérieur de travailler. Nous cherchons d'ailleurs à négocier des accords similaires avec plusieurs autres pays. Cette mesure ne résoudra pas le problème pour tous les employés auxquels il se pose, mais c'est un pas dans la bonne direction.

C'est à la lumière de ces faits que nous devons examiner la vieille accusation voulant que le Ministère soit la chasse gardée d'un groupe "élitiste". On m'a souvent fait valoir que nous devrions recruter beaucoup plus de gens à l'extérieur du Ministère en vue d'affectations spéciales qu'on ne renouvelerait pas. Je comprends ce point de vue et je me permets de souligner que nous procédons à de telles nominations, en conformité avec l'ouverture d'esprit qu'implique notre politique en matière de détachements. Il va de soi, cependant, que cette politique ne dépasse pas certaines limites.

Les raisons pour lesquelles notre personnel accepte d'être affecté à des postes où les conditions de vie sont difficiles peuvent varier: fierté professionnelle, intérêt pour une région ou un pays particuliers, esprit d'aventure... Ce peut être aussi la pensée que ces affectations alternent avec des nominations à des postes où les conditions matérielles seront meilleures. Hors du Ministère, bon nombre de ceux qui nous offrent leurs services sont prêts à partir pour Londres, Paris ou New York, mais, que l'on fasse allusion à certaines missions, et leur enthousiasme s'évanouit rapidement! Or, en les affectant, ne serait-ce qu'une seule fois, à des postes plus enviables, nous réduirions considérablement le nombre des débouchés offerts à notre propre personnel qui, de ce fait, deviendrait un personnel de seconde classe. Ceci est inacceptable. Une politique de recrutement, à grande échelle, de candidats venus de l'extérieur que l'on affecterait à des missions attrayantes, où il est facile de s'acclimater, détruirait le moral des agents du Service extérieur et, en fin de compte, la qualité de ce service. Que les candidats choisis soient exceptionnellement qualifiés ne changerait rien à l'affaire. Il est donc particulièrement important que les personnes recrutées par voie latérale acceptent pleinement les conditions et l'éventail d'affectations qu'acceptent, depuis toujours, les agents de carrière.

En dépit des difficultés, nous réussissons encore, chaque année, à la suite de combats épiques et d'expériences éprouvantes, à pourvoir tous nos postes, au Canada et à l'étranger. Pendant une heure ou une journée glorieuse, rarement plus longtemps, on a le sentiment que tout est en ordre, une place ayant été assignée à chacun. Nous en profitons tous alors pour respirer, puis, soudain, ce bel équilibre semble rompu et le processus d'affectation recommence.

Conclusion

L'efficacité du Ministère, comme organisme central, sera mise à rude épreuve dans les années à venir. Notre degré de réussite dépendra d'abord de la qualité et de l'à-propos de notre jugement, de notre style, de notre compétence et du leadership que nous serons en mesure d'assumer. Quoi qu'il en soit, le Service extérieur sera toujours un milieu sans égal pour ceux qui sont en quête de qualité professionnelle. Les innovations que je viens de mentionner, en matière de gestion, sont toutes conçues pour développer et exploiter au maximum les aptitudes de tous nos employés; elles visent à encourager ces derniers à former un personnel hautement qualifié.