



4.3.1 LE DÉMANTÈLEMENT DES OBSTACLES À UNE CULTURE INCLUSIVE

Les trois systèmes de gestion du personnel établis au MAECI pour répondre à nos besoins opérationnels s'appuient sur les structures globales de gestion des ressources humaines du gouvernement fédéral. Dans cette structure complexe à plusieurs couches, nos effectifs déjà diversifiés se répartissent en unités organisationnelles, sur le plan des secteurs d'activité, en collectivités, catégories, groupes et filières distincts, sur le plan de la classification, et en 159 endroits dans le monde, sur le plan de la géographie. Si ces divisions ont pour objet de nous aider à organiser et à gérer nos activités en vue d'une efficacité opérationnelle, elles deviennent souvent des obstacles artificiels qui s'opposent à la compréhension mutuelle et à la collaboration et s'ajoutent à celles qu'affrontent déjà certains employés en raison de leurs différences.

Nous cherchons des moyens d'ouvrir la société de notre ministère. En bons chefs, nos cadres supérieurs montreront l'exemple et encourageront chez les autres les comportements collégiaux et œcuméniques qui atténuent les différences internes. Nous simplifierons nos structures de gestion des ressources humaines grâce à des initiatives comme la NGC afin de réduire nos divisions. Nous favoriserons au sein du ministère le dialogue sur nous-mêmes et sur les liens organisationnels qui nous attachent à notre cause commune, par une planification intégrée des opérations et des ressources humaines, des projets comme la modernisation de la fonction de contrôle et des efforts globaux comme cette stratégie ministérielle de gestion des ressources humaines. Nous espérons créer un milieu de travail où toutes nos collectivités et tous nos employés pourront trouver leur place et considérer qu'ils contribuent à la richesse commune du Canada.

4.3.2 UN EFFECTIF REPRÉSENTATIF

Nous voulons un effectif qui représente la population canadienne qu'il sert et au sein duquel tous les Canadiens qualifiés puissent se sentir acceptés comme collaborateurs. Les paragraphes qui suivent expliquent comment nous avons l'intention d'y parvenir sur le plan des langues officielles, de l'équité en matière d'emploi et de l'emploi des jeunes.

4.3.2.1 Les langues officielles

L'objectif opérationnel de la *Loi sur les langues officielles* est de veiller à ce que les Canadiens reçoivent des services dans la langue de leur choix au Canada et à l'étranger. Cela exige un effectif capable de fournir des services bilingues partout où nous avons des bureaux. De plus, la *Loi* exige que nous fournissions un milieu de travail propice à l'usage des deux langues officielles. Le premier objectif n'est pas directement relié à l'élaboration d'une culture habilitante, mais il est inséparable du second, qui exige de faire en sorte que les employés des deux langues officielles se sentent chez eux au MAECI, ce qui est l'un des objectifs fondamentaux d'une culture habilitante. C'est pourquoi les deux objectifs sont abordés ensemble dans le paragraphe qui suit.

4.3.2.1.1 Le cadre législatif et réglementaire

La *Loi sur les langues officielles* et le règlement afférent exigent

1. que, au Canada comme à l'étranger, les ministères fédéraux servent les Canadiens dans la langue officielle de leur choix;