



Nous en examinerons trois.

4.1.1.1 Le rôle du Comité exécutif

C'est le Comité exécutif qui a la charge de la gestion des questions relatives aux ressources humaines. Étant donné l'importance de la stratégie de gestion des ressources humaines, le Comité exécutif l'a prise en charge dès le début et continue de diriger son perfectionnement et sa mise en œuvre. Au cours de l'année dernière, il a consacré de nombreuses heures au règlement de questions qui, dans la stratégie, avaient trait aux ressources humaines, comme l'attestent les procès-verbaux publiés. En septembre, le Comité exécutif a approuvé en principe un investissement très important dans les pratiques de ressources humaines du MAECI. Tout au long de l'année, les actions des membres du Comité ont prouvé leur engagement. Au début de 1998, dans le message qu'il adressait à l'occasion du Nouvel An, Donald Campbell déclarait : " Ma toute première priorité de gestion pour l'année qui vient sera la mise en œuvre intégrale de notre stratégie de gestion des ressources humaines, en partenariat et de concert avec tous les employés, pour veiller à ce que nous continuions d'attirer, de former et de garder les gens les plus qualifiés et les plus brillants ". Ce message promet que le Comité exécutif conservera la charge de la stratégie de gestion des ressources humaines.

4.1.1.2 Le Comité directeur et les maîtres d'œuvre

Dans le document distribué à tout le personnel en mars 1997 sur l'administration du ministère et l'adaptation au changement au sein du MAECI, nous expliquions que l'on favoriserait les relations horizontales et la réflexion globale en chargeant les DG de présider des comités ministériels composés de leurs collègues, qui auraient pour fonction de trouver des solutions aux questions de gestion, comme celles, par exemple, de la représentation à l'étranger ou de l'informatique. Inspiré du modèle de la Relève, le Comité directeur, créé en novembre, est chargé de superviser le perfectionnement et la mise en œuvre de la stratégie de gestion des ressources humaines. Le Comité est composé de 13 DG qui ont des qualités de chef, sont partisans des réformes et jouissent d'une forte crédibilité au sein du ministère. Ils se réunissent actuellement toutes les semaines. Les DG du Comité feront de temps à autre fonction de maîtres d'œuvre de secteur pour les projets de transformation importants ou pour les études portant sur les grandes questions de gestion des ressources humaines issues de la stratégie. Par exemple, Peter Sutherland a récemment été le maître d'œuvre de l'examen de notre politique de permutation et de ses répercussions pour la planification de la main-d'œuvre, la gestion commune et la gestion de carrière.

4.1.1.3 L'exemplification des valeurs et comportements désirables

Nous prenons acte dans la stratégie de gestion des ressources humaines que notre nouvelle culture s'appuiera principalement sur l'exemplification quotidienne des comportements désirables par tous les cadres et surtout par ceux des échelons les plus élevés. Lorsque nos cadres feront systématiquement la preuve, dans leur travail, qu'ils sont fidèles à nos valeurs et lorsqu'ils inciteront activement les autres à respecter ces valeurs dans leur travail, nous aurons fait plus de la moitié du chemin. Et nous avons beaucoup d'excellents cadres qui le font déjà.

La réforme des politiques et des systèmes, qui sont des mots et des instruments, ne changera rien