



programme de gestion global.

La restructuration de 1996 a donné lieu à la création du Comité exécutif, qui est composé des sous-ministres, des sous-ministres adjoints et du conseiller juridique du ministère et qui est chargé d'aider le ministère à mieux déterminer la politique stratégique, d'établir les priorités globales (planification à moyen et à long terme, politique de gestion du personnel, affectation des ressources, performance des effectifs EX) et de régler les questions importantes. Pour permettre aux SMA et au conseiller juridique d'exercer leurs responsabilités globales efficacement, on a délégué des responsabilités sectorielles générales aux DG, lesquels étaient et sont censés se concentrer sur leurs responsabilités de gestion et ne pas assumer les responsabilités de leurs directeurs. La restructuration s'est accompagnée d'un engagement des cadres à élaborer une culture ministérielle plus solide et à favoriser la coopération dans le règlement des problèmes, aussi bien dans le ministère qu'à l'extérieur. Les modifications structurelles ont commencé à faciliter la transformation culturelle, mais nous savions dès le départ que, pour progresser effectivement, il faudrait un effort majeur, en commençant par le haut de la pyramide hiérarchique. Nous avons dit que nous nous attendions à ce que les cadres supérieurs appuient l'élaboration d'une culture ministérielle par leur exemple et au moyen de stimulants formels et informels.

Cette orientation s'est consolidée grâce à la création récente d'un nouveau poste de SMA chargé des communications, de la culture et de la planification des politiques. Le nouveau SMA, dont les fonctions appuient le secteur de la diplomatie publique, supervise le travail du Secrétariat de la planification des politiques, que l'on a réorganisé pour qu'il fournisse des conseils à l'ensemble du ministère sur les questions horizontales d'ordre politique et économique et qu'il soit le centre de la coordination ministérielle de notre participation aux projets d'élaboration de politiques à l'échelle du gouvernement.

Pour résumer, on a restructuré le ministère pour améliorer sa capacité à se voir comme un tout dans le contexte du gouvernement, pour améliorer la qualité de la gestion de ses ressources humaines du point de vue de la réalisation des objectifs généraux du ministère et de la fonction publique, pour favoriser un nouvel esprit d'équipe dans le domaine de la gestion des responsabilités ministérielles interdépendantes et pour démarer l'évolution d'une nouvelle culture habilitante. Le perfectionnement et la mise en œuvre de la stratégie de gestion des ressources humaines est un élément fondamental de la marche du ministère vers la réalisation de l'ensemble de ces objectifs.

4.1.5 LES COMMUNICATIONS

On a proposé au Comité directeur des ressources humaines une stratégie de communication propre à étayer la mise en œuvre de la stratégie de gestion des ressources humaines. Les principaux messages qui la composent sont destinés à aider les employés, nos partenaires et la population canadienne à comprendre ce que nous essayons de faire et pourquoi. Outre les voies de communication habituelles comme SIGNET, Panorama, Intranet, etc., la stratégie de communication s'appuie largement sur les processus de consultation actuels et à venir de la stratégie de gestion des ressources humaines pour faire passer ses messages.