



4 LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

4.1 UN LEADERSHIP CLAIR, CONSÉQUENT, UNIFIÉ ET COOPÉRATIF

Notre principal objectif stratégique en matière de ressources humaines est d'améliorer la qualité du leadership au sens large. Au-delà des grands mots et des belles promesses, c'est le comportement quotidien des cadres du ministère qui, pour nos employés, exprime ce à quoi nous accordons vraiment de la valeur et ce qui compte vraiment lorsqu'il s'agit d'imposer des sanctions et d'accorder des récompenses. C'est pourquoi un leadership clair, conséquent, unifié et coopératif est la condition sine qua non de nos réformes en matière de gestion des ressources humaines.

Nous allons ici examiner cinq dimensions du leadership :

1. La gestion des ressources humaines, et notamment la prise en charge du changement, le rôle des maîtres d'œuvre et la modélisation des comportements désirables.
2. L'éthique et les valeurs.
3. La fonction de contrôle et la gestion du rendement.
4. L'organisation du leadership.
5. Les communications.

4.1.1 LA FONCTION PRINCIPALE DU LEADERSHIP : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Pour relever ces défis, la fonction publique aura besoin d'un leadership exceptionnel, d'esprits inventifs, ainsi que de nouvelles compétences et habiletés – que ce soit pour la négociation des accords internationaux de commerce, la gestion des nouveaux modes de prestation des services ou encore pour répondre aux besoins directs des citoyens. (...) La Relève n'est qu'un premier pas, mais un premier pas important; tous les gestionnaires doivent accorder une attention plus grande à la gestion efficace des ressources humaines et être comptables des résultats atteints à ce chapitre².

L'importance primordiale de l'efficacité de la gestion des ressources humaines pour le succès d'une organisation est un thème récurrent qui associe la Relève à l'ensemble des projets de transformation de la fonction publique, depuis la modernisation de la fonction de contrôle (voir le paragraphe 4.1.3 ci-après) à la réforme du système de rémunération des cadres (voir le paragraphe 4.2.5 ci-après). C'est pourquoi la gestion des ressources humaines est devenue la fonction principale du leadership dans la fonction publique et le premier critère de mesure du rendement des cadres. Nous appuierons cette transformation culturelle au sein du MAECI par le biais de diverses réformes systémiques appliquées à partir du haut de la pyramide hiérarchique.

² Premier rapport du Comité consultatif sur le maintien en poste et la rémunération du personnel de direction, janvier 1998