



4.1.4 LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE COMME FONCTION DE LA GESTION

4.1.4.1 Une organisation vivante

Comme beaucoup d'organismes de la fonction publique, mais plus régulièrement et radicalement que la plupart, le MAECI ne cesse d'évoluer depuis des décennies pour s'adapter efficacement à l'évolution des besoins du gouvernement fédéral. Son mandat, sa structure et ses effectifs ont progressivement évolué pour maintenir la capacité organisationnelle forte et adaptée dont le gouvernement avait besoin. Dans le cadre de cette évolution globale, on demande souvent au MAECI de fournir rapidement des réponses organisationnelles temporaires pour répondre à des besoins urgents et soudains du gouvernement, sans réduire pour autant la qualité des services offerts par ses secteurs d'activité.

Cette souplesse et cette capacité d'adaptation sont des compétences organisationnelles centrales pour le MAECI. Pour offrir ces compétences, le ministère a mis sur pied un système de gestion des ressources humaines axé sur la permutation et la nomination à un niveau déterminé. S'il est unique dans la fonction publique fédérale, ce système est indispensable à la permanence du succès du MAECI. Au fil des ans, sa souplesse a permis au MAECI de réaffecter fort efficacement des membres de son personnel en fonction des priorités de l'heure. Le ministère est donc une organisation vivante, bien adaptée à son environnement et à ses objectifs.

Par exemple, au cours des douze derniers mois, nous avons vécu la période d'activité diplomatique la plus intense de notre histoire, et le ministère, aussi bien au Canada qu'à l'étranger, s'est montré largement à la hauteur. Pour donner suite à l'engagement du gouvernement de contribuer à structurer le nouvel ordre global et la réaction du Canada à la nouvelle donne, le MAECI a notamment assumé l'année dernière la présidence de l'APEC à un moment de grande incertitude économique en Asie, le projet historique d'interdiction des mines antipersonnel, la promotion d'engagements contraignants concernant les changements climatiques à Kyoto et la promotion constante de la libéralisation des échanges commerciaux et des investissements à l'échelle planétaire. Cette année, nous avons continué notre campagne pour obtenir un siège au Conseil de sécurité en 1999-2000.

Beaucoup de ces initiatives n'auraient même pas été imaginées il y a quelques années. Et il en sera toujours ainsi. Il est indispensable, du point de vue de la stratégie de gestion des ressources humaines, que nous commençons par comprendre qui nous sommes et ce que nous devons devenir. Nous devons nous rendre compte que nous prenons appui sur un système de base qui fonctionne. Il est indispensable, pour le succès global du MAECI, que la stratégie de gestion des ressources humaines contribue à améliorer ce système.

4.1.4.2 Pour une meilleure gestion des ressources humaines

Le MAECI et la fonction publique semblent désormais sur la même longueur d'onde du point de vue de l'importance primordiale qu'ils accordent à une gestion solide des ressources humaines pour le succès global de leurs entreprises. La restructuration du MAECI en 1996 et la stratégie de gestion des ressources humaines de 1997 sont la preuve de notre intention collective de faire de la gestion exhaustive, globale et cohérente des ressources humaines la pièce centrale de notre