

## Nouvelle Direction

*Suzanne Laporte à la tête de la restructuration des RH*

Pour veiller à ce que ses systèmes liés aux ressources humaines privilégient effectivement l'aspect humain, le Ministère n'aurait pu faire mieux que de nommer Suzanne Laporte au poste de sous-ministre adjointe.

« Nous avons entrepris de bâtir une nouvelle structure, dit M<sup>me</sup> Laporte. Déjà, d'importants éléments sont en place. »



Suzanne Laporte, Sous-ministre adjointe, Ressources humaines

Ayant fait ses débuts dans la fonction publique à titre de spécialiste en ressources humaines, M<sup>me</sup> Laporte revient ainsi à ses premières amours. Sa nomination concrétise l'engagement des sous-ministres à mettre en œuvre la politique des ressources humaines et les 138 recommandations des *Champions*.

Elle apporte fraîcheur et ouverture à sa nouvelle tâche.

« La transparence est la clé du succès, déclare-t-elle. Je veux améliorer tous les aspects de la communication entre les employés et les Directions générales des ressources humaines. Les communications sur support papier ou électronique sont là pour appuyer le contact direct et personnel, mais non pas pour le remplacer », poursuit-elle.

L'organisation d'une série de discussions informelles chaque fois animées par un *Champion* est une des premières innovations mises en place par M<sup>me</sup> Laporte. Elle prendra part à ces rencontres en compagnie d'un sous-ministre afin de procéder à un échange d'idées avec les employés du Ministère.

M<sup>me</sup> Laporte accorde une grande importance à l'intégrité, à la flexibilité et à l'égalité des chances pour ce qui a trait à l'accès aux possibilités de développement tant pour les employés permutants que pour les non-permutants.

Elle estime que le souci d'excellence qu'affichent les employés dans la gestion des relations internationales

peut tout aussi bien s'appliquer à la gestion des ressources humaines, et elle invite les employés à y consacrer leurs compétences et leur sensibilité.

« Nous avons tous un rôle actif à jouer dans ce processus », affirme M<sup>me</sup> Laporte.

Les employés recrutés sur place, qui représentent 57 % de l'effectif du Ministère, constituent un autre élément important de la politique des RH.

« Le Ministère serait bien incapable de fonctionner sans eux, et il est temps qu'on se penche sur leurs besoins », termine Suzanne Laporte.

## Pour les employés recrutés sur place

*La possibilité de mieux connaître les collègues venus du Canada*

Les employés recrutés sur place (ERP) travaillant dans des missions canadiennes à l'étranger ont maintenant accès à des services de formation et de perfectionnement dans le cadre de la nouvelle Stratégie en matière des ressources humaines, annoncée en juin.

Dans le but d'aider les Canadiens affectés à l'étranger à mieux comprendre le travail qu'ils auront à effectuer et à s'adapter au milieu dans lequel ils vivront, l'Institut canadien du service extérieur (ICSE) offre avant leur départ des cours de préparation et de sensibilisation interculturelle. Pour accomplir leur tâche de façon efficace, ces agents doivent apprendre à connaître les points de vue du personnel recruté sur place et les moyens d'obtenir les résultats souhaités, peu importe où ils se trouvent.

L'autre côté de la médaille, bien entendu, c'est que les ERP doivent eux aussi faire face au personnel canadien, à ses attitudes et à ses attentes. C'est pour cette

raison qu'au cours des prochains mois, le Centre d'apprentissage interculturel (CAI) entreprendra une série de cours destinés aux ERP sous le thème « Travailler avec les Canadiens ».

« Nous allons nous efforcer d'aider les ERP à comprendre pourquoi les Canadiens sont ce qu'ils sont, pourquoi ils adoptent parfois des façons de faire qui peuvent paraître illogiques », affirme M. Vulpe, le directeur de CFSC. « Prenons l'exemple des réunions. Les Canadiens les mènent de façon très démocratique, les idées sont regroupées et présentées ouvertement, il y a des discussions franches et parfois mouvementées. Certains employés recrutés sur place nous ont dit qu'ils se sentaient mal à l'aise dans un contexte comme celui-là car, dans leur culture, les réunions servent à annoncer les décisions et non à les discuter. Quand deux cultures ont des conceptions si différentes, il n'est pas surprenant que les réunions ne produisent pas toujours les résultats attendus. »

### LE SAVIEZ-VOUS?

Le Centre de formation linguistique (CFSL) a offert des cours d'initiation à 25 langues avant la période d'affectation cette année.

Vint-neuf conjoints et enfants âgés de plus de 14 ans ont reçu une formation linguistique avant leur départ à l'étranger. Les cours mettaient l'accent sur le perfectionnement des compétences linguistiques pour être en mesure d'affronter des situations d'urgence, de donner des directives simples, d'obtenir des renseignements, de faire des achats, de faire des réservations, de fournir des renseignements personnels et de comprendre les avis publics.

Le temps moyen que les familles ont consacré à la formation linguistique en 1999 s'élevait à 4,1 semaines, ce qui constitue une hausse de 32,3 % par rapport à l'an dernier.



Les nouveaux chefs de mission et leurs conjoint(e)s lors d'une réception offerte par le gouverneur général Roméo LeBlanc, le 11 juin, à la fin de leur programme de formation.