

Messages clés de l'APASE

Même si la convention collective FS et la restructuration FS sont réglées depuis plus de neuf mois, leurs répercussions sur les membres de l'APASE ont entraîné beaucoup de travail pour l'Association. En outre, le service extérieur est aux prises avec plusieurs nouveaux enjeux qui compromettent notre viabilité à long terme. Le présent numéro d'APASE Actualités vise à renseigner les membres sur plusieurs questions en cours, en complément aux messages particuliers que nous vous avons envoyés directement par courriel. Tous les messages de l'APASE peuvent être consultés sur notre site Web, à www.pafso-apase.com. Nous vous incitons en particulier à répondre au questionnaire du 30 mars de l'APASE sur les Directives sur le service extérieur (DSE), afin de nous aider à établir nos priorités au moment de nous joindre aux autres agents négociateurs et au Conseil du Trésor dans une nouvelle ronde de négociations concernant ces directives. Le « Rapport du président aux membres sur les défis auxquels doit faire face le Service extérieur du Canada », de novembre, contient des renseignements supplémentaires sur certaines des menaces à long terme avec lesquelles nous sommes aux prises. Voici une liste des messages de l'APASE publiés au cours des six derniers mois :

- Questionnaire de l'APASE concernant les Directives sur le service extérieur 2006 – important (30/03/06)
- Avis – Employés du MAECI qui occupaient des postes FS-2 par intérim avant la transposition (29/03/06)
- Prix de l'APASE 2006 – date limite : 12 avril 2006
- Communiqué – Importants changements au Régime de soins de santé de la fonction publique (13/03/06)
- Passage du PPSE au niveau FS-2 (22/02/06)
- Avis important aux employés qui occupaient par intérim des postes FS au MAECI avant la transposition (22/02/06)
- Message aux participants actuels et passés au programme *ab initio* (02/02/06)
- Un agent du service extérieur tué dans l'exercice de ses fonctions (16/01/06)
- Urgent – Exercice de mutations – Prochaine étape (23/12/05)
- Message urgent du président de l'APASE aux membres concernant l'exercice de mutation (15/12/05)
- Lettre de l'APASE aux SM concernant les entrées latérales (08/12/05)
- Message du directeur exécutif concernant les entrées latérales (06/12/05)
- Message sur la transposition – Novembre 2005
- Rapport du président aux membres sur les défis auxquels doit faire face le Service extérieur du Canada (09/11/05)

Recrues

L'APASE souhaite la bienvenue aux 99 nouveaux agents FS dans le service extérieur du Canada. Cette année, nous avons eu plus de 5 000 candidatures, et 450 candidats ont subi une entrevue. Les entrevues de 14 % des candidats se sont déroulées à l'étranger, ce qui laisse sous-entendre que bon nombre d'entre eux possédaient de l'expérience à l'échelle internationale. L'âge moyen des recrues s'établit à 28 ans, et on compte parmi eux trois couples et trois titulaires de DPh. Les recrues reflètent la société canadienne : 18 % se sont déclarés membres de minorités visibles et 54 % sont des femmes. Les deux tiers du groupe auront besoin de cours de langue (« statut d'*ab initio* ») qu'ils doivent achever avec succès avant de devenir officiellement FS-1/PPSE.

Au cours de votre carrière, vous devrez relever de nombreux défis et travailler dans des environnements où la culture, notamment la culture professionnelle, est fort différente. Vous travaillerez dans des régions du monde qui peuvent comporter des dangers pour votre santé pour diverses raisons. Vous serez séparés de votre famille canadienne et de votre réseau d'amis intimes. Le travail est enrichissant, mais il n'est pas fait pour tous. ■ ■ ■ 2

COMITÉ EXÉCUTIF DE L'APASE

John Bonar (président; service des délégués commerciaux)
Percy Abols (vice-président exécutif/
Treasurer; politique économique)
Timothy Bowman (Immigration)
Robert Burley (co-directeur des communications; politique économique)
George Braun (service des délégués commerciaux)
Deborah Chatsis (politique économique)
Lorraine Dignard-Ruano (vice-président; immigration)
Albert Galpin (VP; politique économique)
Yasemin Heinbecker (politique économique)
Anna Kapellas (Co-directrice des communications; politique économique)
Brian LeConte (Immigration)
Sabine Nölke (politique économique)
Jason Tolland (service des délégués commerciaux)
Brian Young (VP; service des délégués commerciaux)

Table des matières

	PAGE
1 Messages clés de l'APASE	
1 Recrues	
2 Questions relatives aux <i>ab initio</i>	
a. Prestations de retraite (pension)	
b. congés annuels et indemnité de départ	
c. Taux de rémunération des <i>ab initio</i>	
2 Questions relatives aux FS-1/PPSE	
a. Restructuration FS - état de la question	
b. Exigences relatives à l'avancement des FS-1	
c. Retard dans l'avancement à FS-2 - prochaines étapes	
d. Grief des participants au PPSE portant sur la rémunération d'intérim	
4 Préoccupations d'ordre général	
a. Transposition	
b. Exercice de mutations	
c. Grievs de classification	
d. Communication de l'APASE - site Web	
e. Problèmes de consultation avec le MAECI	



... Recrues

Vous avez survécu à un processus très compétitif et nous vous souhaitons tous les succès. Vous recevrez bientôt une trousse complète de bienvenue de l'APASE, exposant en détail les services de l'Association. Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir en prendre connaissance, de poser des questions, le cas échéant, et d'examiner la possibilité de participer aux activités de l'APASE.

Bienvenue au sein du service extérieur du Canada et du groupe FS.

Questions relatives aux *ab initio* (actuels et anciens)

a) Prestations de retraite (pension) :

En 2000, l'APASE a tenté, mais sans succès, de faire inclure les recrues FS qui devaient suivre des cours de langue officielle (statut d'*ab initio*) – environ les 2/3 de toutes les recrues) à titre de membres de l'unité de négociation FS. La Commission des relations de travail de la fonction publique (CRTFP) a jugé que les « *ab initio* » n'exercent pas les fonctions exposées dans la définition du groupe FS et que, par conséquent, ils ne peuvent pas être inclus dans l'unité de négociation du groupe FS et ne sont pas admissibles à devenir membres de l'APASE durant leur période « *ab initio* ». L'APASE en a appelé de cette décision auprès de la Cour d'appel fédérale, mais sans succès.

Malgré cette décision, l'APASE continue de s'intéresser au traitement qui vous est réservé à titre d'*ab initio*. À l'heure actuelle, nous nous occupons de la question des contributions au régime de pension de retraite. Les ministères ont arbitrairement décidé que les employés ayant le statut d'*ab initio* ne peuvent contribuer au régime. L'APASE estime que, même si elle a échoué dans sa tentative devant la CRTFP de vous faire déclarer membres du groupe FS, cela ne veut pas dire que vous n'êtes pas des « employés » au plein sens du terme. Les déductions à l'A.-E. et au RRQ/RPC, les retenues d'impôt par l'employeur et le lieu et l'horaire de travail et la supervision

contrôlés par l'employeur constituent, entre autres choses, des indications claires d'une relation employeur-employé.

Nous avons récemment écrit au Comité consultatif sur le régime de pension de retraite pour lui demander d'examiner votre situation; nous attendons sa réponse. Si nous réussissons, la décision touchera les agents FS passés et actuels qui ont dû et doivent achever avec succès un cours de langue officielle comme condition préalable d'accès au programme PPSE. L'heure de votre retraite se rapprochera ainsi de plusieurs mois, voire peut-être même d'un an!

b) Congés annuels et indemnité de départ :

Une autre question que nous considérons comme importante est celle de compter votre période *ab initio* dans le calcul des crédits d'avantages sociaux comme les congés annuels et l'indemnité de départ. À l'heure actuelle, les ministères ont décidé que cette période ne constitue pas un service ininterrompu et qu'elle ne compte pas aux fins de ces avantages sociaux. Nous sommes en train d'examiner la façon de régler cette question pour faire en sorte que le temps passé comme *ab initio* soit compté dans l'accumulation de ces avantages sociaux.

c) Taux de rémunération des *ab initio* :

Plus tôt cette année, l'APASE est intervenue lorsqu'elle a appris que le taux de rémunération de 80 % versé aux candidats *ab initio* n'avait pas été rajusté au 1^{er} juillet 2003 conformément à la nouvelle convention collective FS. Le problème a été corrigé après notre intervention. Toute personne ayant le statut d'*ab initio* depuis le 1^{er} juillet 2003 aurait dû obtenir une augmentation de salaire avec effet rétroactif. Si ce n'est pas le cas, veuillez communiquer avec l'APASE.

Questions relatives aux FS-1/PPSE (y compris les anciens participants au PPSE)

a) Restructuration FS – état de la question et répercussions :

Dans le cadre de la nouvelle norme de classification FS adoptée le 1^{er} juillet 2005, la longue durée du Programme de perfectionnement du service extérieur (PPSE) a été réduite de cinq ans à trois ans. Durant les négociations collectives au printemps de 2005, le traitement des participants au PPSE s'est révélé l'une des questions les plus importantes et entraînant le plus de dissensions. L'APASE et le Conseil du Trésor (l'employeur) avaient des vues complètement divergentes sur la façon dont il fallait traiter les anciens participants au PPSE dans la transposition à la nouvelle norme de classification FS à quatre niveaux. L'APASE avait proposé que tous les participants au PPSE avant la date de la restructuration fassent l'objet d'un « droit acquis », c'est-à-dire qu'ils soient protégés en laissant le programme de cinq ans en place pour eux et, une fois ce programme achevé avec succès, qu'ils soient promus au niveau FS-3. Selon la position du Conseil du Trésor, de nouvelles règles d'avancement auraient été imposées à tous les participants au PPSE, les obligeant à se présenter à des concours pour des postes FS-3 vacants après être devenus agents FS-2.

Indépendamment des négociations collectives, les membres de l'APASE ont exposé leurs craintes, notamment dans une lettre collective adressée au Conseil du Trésor et signée par 200 participants au PPSE, que la transposition FS crée un énorme goulot d'étranglement à cause du peu d'occasions d'avancement au niveau FS-3. La SMA (Ressources humaines) du MAECI, M^{me} Samson-Verreault, s'est engagée à ce qu'au moins 20 personnes soient promues au niveau FS-3 chaque année. Elle a pris cet engagement hors du cadre de la négociation collective, et nous attendons de voir si elle le respectera.

La solution convenue par voie de négociation collective est un compromis. Elle prévoit que les employés ayant achevé avec succès trois ans du PPSE le 1 juillet 2005, mais moins de cinq ans, seront promus au niveau FS-2 et que les employés ayant achevé avec succès trois ans du programme après le 1 juillet 2003 seront promus au



niveau FS-2. Cependant, les employés qui avaient été recrutés avant le 1 janvier 2003 auront, après avoir été au taux de rémunération maximum du niveau FS-2 durant 12 mois, une occasion d'avancer au niveau FS-3 selon le mérite individuel sans qu'il doive y avoir un poste vacant au niveau FS-3 et sans processus de sélection par voie de concours. Les employés recrutés après le 1 janvier 2003 ne bénéficieront pas de cette mesure transitoire. Pour justifier cette distinction, le Conseil du Trésor fait valoir que les employés recrutés depuis le 1 janvier 2003 auraient dû savoir que le groupe FS était en voie d'être restructuré et qu'ainsi, ils auraient dû s'attendre à être assujettis à de nouvelles règles.

b) Exigences relatives à l'avancement des FS-1 - état de la question :

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (30 décembre 2005), la responsabilité des plans ministériels de formation des groupes professionnels incombe au ministère, à moins que le même plan de formation s'applique à plus d'un ministère; dans ce cas, il devient la responsabilité du Conseil du Trésor. Si l'APASE comprend bien, étant donné que le MAECI et CIC ont leurs propres Programmes de formation du service extérieur, chaque ministère est responsable de son propre programme de formation. La nouvelle loi stipule aussi que les programmes de ce genre doivent être élaborés conjointement par l'employeur et l'agent négociateur concerné.

Lorsque la nouvelle norme de classification FS a été mise en œuvre le 1^{er} juillet 2005, le seul changement envisagé au PPSE à ce moment là était une réduction de la durée du programme de cinq ans à trois ans. Toute autre modification au programme devrait à tout le moins faire l'objet de consultation et d'élaboration conjointe valables si les ministères veulent respecter l'esprit de la loi.

Malgré cette entente, la direction du MAECI planifiait d'apporter d'importantes modifications au PPSE, à l'insu de l'APASE et sans consultation. Ces modifications n'ont été portées à notre attention qu'en octobre

2005, lorsque nous avons appris que le MAECI était sur le point d'imposer aux agents FS-1 un test et d'autres exigences qu'ils devraient remplir pour être promus au niveau FS-2. L'APASE s'est rapidement renseignée, et on nous a dit ultérieurement que ces démarches de sa part avaient été considérées comme remplissant l'obligation du ministère de la consulter. Parallèlement, nos membres ont envoyé une lettre de plainte à la direction, portant la signature de plus de 100 participants FS-1/PPSE. Dans une lettre du 2 décembre 2005 adressée à l'APASE, la SMA (Ressources humaines) du MAECI, M^{me} Samson-Verreault, a fait remarquer ce qui suit au sujet de l'obligation de subir un test :

« 2) Processus de promotion au niveau FS-02 du PPSE :

Je confirme que les participants actuels au PPSE qui ont été désignés au niveau FS-01 seront admissibles à une promotion au niveau FS-02 après avoir suivi le programme pendant 36 mois, à condition que leur rendement soit pleinement satisfaisant et que leur superviseur juge, après avoir réalisé une évaluation bien étayée, qu'ils possèdent les compétences exigées au niveau FS-02. Prière de prendre note que les participants au PPSE, qui sont présentement ab initio, seront soumis au nouveau processus d'évaluation. Les prochains participants au PPSE qui devraient commencer à partir de février 2006 seront sujets à toutes les nouvelles conditions du programme, y compris le nouveau processus de promotion associé aux outils d'évaluation standard. »

L'APASE est fortement convaincue que l'employeur n'a pas la capacité d'imposer unilatéralement de nouvelles exigences relatives à l'avancement après la période de 36 mois du PPSE. Il va sans dire que nous sommes choqués par l'attitude des employés professionnels de la direction des ressources humaines du MAECI qui ont décidé de mettre en œuvre ces nouvelles mesures, sans tenir compte de l'obligation manifeste de consulter l'agent négociateur à leur égard. L'APASE a aussi écrit officiellement à la SMA (Ressources humaines) du MAECI,

M^{me} Samson-Verreault, pour l'aviser que, conformément aux dispositions de l'article 6 de la convention collective FS, nous souhaitons entamer un processus de consultation en vue de conclure une entente sur un PPSE révisé.

Il y a lieu de noter que, par contraste, CIC n'a ni proposé ni apporté de modification à son PPSE.

c) Retard dans l'avancement à FS-2 – prochaines étapes :

Nous n'avons jusqu'ici pas reçu de plaintes d'employés de CIC qui ont achevé avec succès leurs trois ans dans le PPSE au sujet de leur confirmation au niveau FS-2. Cependant, il n'en va pas de même pour les employés de niveau FS-1 du MAECI. Certains de ces employés attendent depuis le 1^{er} juillet 2005 d'être confirmés au niveau FS-2. Les employés de niveau FS-1 sont en période d'essai pour la durée du PPSE, qui a été réduite à trois ans à compter du 1^{er} juillet 2005. L'APASE estime qu'à moins que tout employé qui n'a pas été avisé par écrit du contraire avant d'avoir achevé sa période d'essai de 36 mois, est réputé avoir achevé avec succès son stage et doit par conséquent être confirmé au niveau FS-2. La direction des ressources humaines du MAECI nous a récemment avisés que la question de la confirmation des employés admissibles au niveau FS-2 est en voie d'être réglée et que leurs lettres de confirmation au niveau FS-2 ont été mises à la poste. Les employés qui n'ont pas été avisés de leur confirmation et qui ne reçoivent pas le salaire du niveau FS-2 devraient présenter un grief au motif qu'ils ne sont pas rémunérés conformément aux dispositions relatives à la rémunération de la convention collective FS – pour de plus amples renseignements, voir le message du 22 février 2006 de l'APASE à www.pafso-apase.com.

d) Grief des participants au PPSE portant sur la rémunération d'intérim :

Il y a presque deux ans, plusieurs anciens participants au PPSE ont, à la suggestion de l'APASE, présenté des griefs au motif qu'ils exécutent une grande partie des fonctions d'un poste de niveau supérieur (FS-2) et



qu'on leur a refusé la rémunération d'intérim. Ces griefs sont attribuables au fait que les ministères n'ont pas supprimé le niveau FS-1 de la norme de classification, contrairement à ce que le Conseil du Trésor avait déclaré qu'il entendait faire au moment de l'implantation initiale du PPSE, en 1998. Plusieurs participants au PPSE ont été affectés à des postes, tant à l'administration centrale qu'à l'étranger, qui étaient classifiés au niveau FS-1 mais qui auraient dû être classifiés au niveau FS-2. Dans d'autres cas, certains participants au PPSE ont constaté que leurs postes de niveau FS-2 avaient été temporairement déclassés au niveau FS-1 ou FS-00 pour une période coïncidant avec celle de leur affectation – tentative effrontée d'éviter de devoir verser la rémunération d'intérim car il n'y avait pas de changement important dans les fonctions. D'autres participants au PPSE ont été affectés à des postes classifiés au niveau FS-00, qui n'est pas un niveau de classification reconnu dans l'ancien système de classification. Nous avons convenu avec le Conseil du Trésor que, à moins que les fonctions que ces employés exécutaient ne soient en grande partie différentes de celles des autres employés dans des postes FS-2, ils auraient droit à la rémunération d'intérim au niveau FS-2. Toutefois, malgré cette entente, de longs efforts pour régler la question pour tous les PPSE (en négociant un règlement qui s'appliquerait à tous les participants actuels et passés au PPSE, et par uniquement à ceux qui ont présenté des griefs) ont échoué, même si des progrès semblent avoir été marqués dans divers secteurs. Nous donnons actuellement activement suite aux griefs individuels qui ont été présentés. Nous tiendrons ceux et celles qui ont présenté des griefs sur cette question au courant des développements.

Préoccupations d'ordre général

a) Transposition – rémunération d'intérim :

Ceux et celles d'entre vous qui occupaient des postes FS-2 sur une base intérimaire avant la transposition et ont continué de le faire après la transposition ont eu tout un

choc lorsque les ministères ont fortement réduit vos salaires. Quand l'APASE a pris connaissance de cette situation, elle a écrit au Conseil du Trésor pour lui expliquer que le Règlement sur la rémunération n'a jamais stipulé qu'un employé perdrait de l'argent suite à un exercice de transposition. Plusieurs mois plus tard, le Conseil du Trésor s'est rangé à notre avis et a accepté notre proposition à l'effet que les employés dans ces situations devraient recevoir la rémunération d'intérim au niveau FS-3. CIC a mis en oeuvre cette décision, et le MAECI est en voie de le faire lui aussi par l'émission de chèques de rappel de salaires. L'APASE avait adopté pour position que les employés dans ces situations devaient continuer à être rémunérés au nouveau niveau FS-3 tant qu'ils occupaient le poste sur une base intérimaire. Les affectations subséquentes seront régies par les dispositions normales du Règlement sur la rémunération.

b) Mutations :

Comme il est exposé dans le message du 23 décembre 2005 de l'APASE (www.pafso-apase.com), l'Association a officiellement contesté auprès de la Cour fédérale la décision du MAECI prise en décembre 2005 d'aller de l'avant avec un exercice de mutations en vue de doter 60-80 postes FS de niveaux 2 et 3. Malgré cette contestation et les dynamiques efforts de l'APASE et de ses membres pour demander à la direction de repenser cet exercice de mutations, celui-ci s'est poursuivi tel quel. Les noms des candidats retenus ont désormais été annoncés. L'APASE a demandé aux membres de signer une plainte collective adressée à la sous-ministre adjointe aux ressources humaines, puis à la Commission de la fonction publique. Il s'agit là de mesures exigées par la procédure de recours contre les mutations en vertu de l'ancienne *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

L'exercice de mutations constitue un autre exemple de cas où le MAECI n'a pas consulté l'APASE avant de prendre sa décision. Ce n'est pas à la légère que l'APASE a pris la décision en décembre dernier de présenter une demande auprès de la Cour fédérale et d'encourager ses

membres à présenter une plainte officielle au sous-ministre Harder. Nous ne nous y sommes résolus qu'après avoir écrit à M. Harder pour lui exposer nos inquiétudes au sujet du processus, lettre qui est restée sans réponse. Nous avons tenté d'intervenir personnellement auprès de lui, mais en vain.

Nous n'avons jamais voulu donner à entendre que les employés des autres groupes professionnels étaient moins qualifiés que ceux du groupe FS. Et pourtant, on a accusé l'APASE et ses membres d'être « exclusifs » et d'avoir une « mentalité de guildes ». L'APASE considère de telles critiques comme une tentative de détournement du bien-fondé de son inquiétude bien réelle au sujet d'un processus de mutations. En deux mots, une mutation entre groupes professionnels comme dans le cas du processus de mutations où l'employeur ne tient pas compte des qualifications et des aspirations professionnelles légitimes des employés qui appartiennent déjà au groupe est à la fois injuste et déraisonnable. Bon nombre d'entre vous occupent ou ont occupé sur une base intérimaire des postes de niveaux FS-2 et FS-3 et ont obtenu des évaluations entièrement satisfaisantes ou supérieures, mais vous vous trouvez exclus du processus de mutation à ces niveaux et ne pouvez donc y être nommés pour une période indéterminée. Certains hauts fonctionnaires du ministère ont dit que l'APASE avait officiellement déclaré qu'un processus d'entrées latérales était à la fois nécessaire et souhaitable. C'est trompeur. Depuis plusieurs années, l'APASE est consciente qu'il existe une pénurie d'agents FS, et elle a déclaré qu'elle ne s'opposerait pas à un exercice d'entrées latérales à la condition qu'il prenne la forme d'un processus de sélection par voie de concours (par opposition à un processus de sélection par voie de mutation) et que les agents FS jugés qualifiés aient préséance de nomination sur les employés d'autres groupes professionnels qui se sont portés candidats aux postes. L'APASE a exposé cette position au MAECI à plusieurs reprises au cours des cinq dernières années. Les agents de niveaux FS-1 et FS-2 verraient d'un bon oeil une

occasion de livrer concurrence à des employés d'autres groupes professionnels pour ces postes de niveau intermédiaire. Le MAECI les en a malheureusement privés.

Dans l'intervalle, nous attendons de connaître la date de l'audition de notre demande devant la Cour fédérale. Si le cadre de relations patronales-syndicales était propice à de bonnes relations de travail, nous n'en serions pas là, mais il faut malheureusement admettre que c'est actuellement le cas.

c) Le point sur les griefs de classification :

À la suite de la restructuration du groupe FS en quatre niveaux, le 1^{er} juillet 2005, bon nombre de membres de l'APASE ont, suivant l'avis de l'APASE, présenté des griefs de classification au motif que leurs postes d'affectation ou leur niveau de titularisation avaient été mal classifiés.

Tous les griefs de classification que des employés de CIC ont présentés ont été entendus par des représentants ministériels au « premier palier » de la procédure de règlement des griefs. Même si tous les plaignants ont opté pour le processus informel, tous les griefs ont à l'heure actuelle été présentés au « dernier palier » (le Comité de la classification de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC)). Les griefs similaires, par exemple, ceux que des agents d'intégrité de la migration ont présentés, seront traités comme un grief collectif. On a demandé aux plaignants de se pencher sur les points des descriptions de travail qu'ils estiment incomplets ou inexacts. Étant donné que c'est sur les descriptions de travail que l'AGRHFPC se fonde pour établir le niveau de classification, il est crucial que les descriptions de travail reflètent avec exactitude toutes les fonctions et responsabilités du poste.

L'APASE a retenu les services d'un consultant en classification, M. Stephen McDermott, qui aidera les membres avec leurs griefs. Stephen travaille de concert avec un représentant des bureaux de

l'intégrité de la migration à l'élaboration d'une description de travail exhaustive. CIC nous a informés que deux des griefs seront entendus d'ici peu au dernier palier.

Jusqu'ici, le MAECI s'est contenté pour sa part de nous informer que la date d'audition de deux griefs au premier palier serait bientôt fixée.

d) Communications de l'APASE – site Web :

Dans le but d'améliorer les communications avec ses membres, l'APASE prépare une refonte complète de son site Web, qui devrait être terminée en mai. Le courriel direct restera le principal mode de communication avec nos membres, mais nous visons à rendre le site Web plus convivial et à en faire une plus grande source d'information pour les agents FS.

e) Problèmes de consultation avec le MAECI :

L'expérience jusqu'ici nous révèle qu'à quelques exceptions près, le MAECI méprise la consultation et l'élaboration conjointe pour des politiques touchant ses employés. Nous croyons que tous les agents négociateurs qui font affaires avec le MAECI sont du même avis. Dans un rapport sur le sondage concernant les changements au MAECI, M^{me} Linda Duxbury, de l'université Carleton, a fait remarquer que le MAECI devait changer sa culture pour qu'on puisse le considérer comme un « lieu de travail de haute performance ». Cependant, elle a lancé la mise en garde que le « comportement de la direction [du MAECI] ne favorise pas la participation au changement (les employés estiment qu'ils ne sont pas consultés avant la prise de décisions) ». Par contraste, les autres ministères du gouvernement avec lesquels l'APASE fait affaires, soit CIC, l'ASFC et l'ACDI, comprennent tous ce que consulter veut dire et ils encouragent à la fois un processus de consultation valable et un processus d'élaboration conjointe avant qu'un projet de politique soit rédigé et présenté. Les différences sont renversantes. Le MAECI considère la consultation comme

une étape nécessaire, à expédier le plus rapidement et le plus superficiellement possible, plutôt qu'une étape valable du processus d'élaboration de directives ou de politiques. Comme preuve, il suffit d'examiner les pratiques récentes du MAECI en matière de consultation. Une seule et unique rencontre pour expliquer une politique une fois que celle-ci a déjà été approuvée ne satisfait pas aux exigences d'une consultation valable. L'envoi aux agents négociateurs d'un projet de politique élaboré unilatéralement par l'employeur pour fins d'observations, puis la convocation d'une réunion pour les aviser que le Comité exécutif du ministère a déjà approuvé cette politique, sans modifications valables, ne tient pas non plus la route. Il s'agit là de deux exemples seulement de l'approche du MAECI en matière de consultation.

Nous devons trouver un moyen de promouvoir les changements qui permettrait de régler les problèmes identifiés par M^{me} Duxbury. Toutefois, tout changement exige l'appui des deux parties. Or, à l'automne 2005, la direction des Ressources humaines du MAECI a malheureusement retiré l'appui qu'elles avaient donné à la nomination par entente mutuelle d'un facilitateur qui aiderait à corriger le caractère dysfonctionnel de ces relations. L'APASE reste favorable à une initiative de ce genre.

■ LE BANQUET DES PRIX DE L'APASE

JEUDI 15 JUIN 2006
SALON PANORAMA
DU CENTRE NATIONAL DES ARTS

RÉCEPTION : 17 H 30 /
DINER : 18 H 30
35 \$ PAR PERSONNE / 25 \$ PAR
PERSONNE POUR LES FS-1/PPSE

VOUS POUVEZ ACHETER DES BILLETS LES
31 MAI, 1 JUIN ET 2 JUIN DEVANT LA
CAFÉTÉRIA DU BATIMENT PEARSON,
ENTRE 12 H 30 ET 13 H 30
LES PERSONNES TRAVAILLANT À CIC SONT
PRIÉES DE COMMUNIQUER AVEC
MARTINA STVAN, 957-6970
OU JENNIFER CARLILE, 957-5816