



**THE PROFESSIONAL ASSOCIATION
OF FOREIGN SERVICE OFFICERS
L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE
DES AGENTS DU SERVICE EXTÉRIEUR**

APASE // Plan stratégique 2025–2028

**Présenté à l'assemblée générale annuelle
Octobre 2024**

Table des matières

Sommaire	3
Introduction.....	4
Approche et méthodologie	6
Analyse du contexte	7
Priorités et orientations stratégiques	9
Prochaines étapes	11
Annexe : ce que nous avons entendu	12

Sommaire

En 2019 et 2020 respectivement, l'APASE a lancé son premier examen stratégique et adopté son premier plan stratégique. Conformément aux engagements pris envers les membres à l'assemblée générale annuelle de 2020, nous présentons aujourd'hui notre deuxième plan stratégique qui dotera l'organisation d'une vision et d'une orientation stratégiques pour 2025 à 2028.

Pour relever les défis et saisir les occasions des trois prochaines années, il faudra une approche souple et engagée, adaptée tant aux nouveaux enjeux qu'aux enjeux de longue date. Consolider l'intégration de notre association professionnelle et ses responsabilités de représentation en réorientant notre culture d'organisation d'un modèle de services axés sur les droits à un modèle centré sur les intérêts et la défense des intérêts communs nous aidera à soutenir nos priorités et orientations stratégiques renouvelées.

Ces priorités et orientations stratégiques proposées sont présentées en détail en pages 4-6 pour fins d'approbation par l'assemblée générale annuelle. En résumé, il s'agit de ce qui suit :

1. **Protéger et représenter**, y compris en négociant la prochaine convention collective en 2026, en représentant les membres dans les questions de relations de travail, en protégeant la santé et la sécurité et en visant à obtenir des conditions avantageuses de service et de soutien pour les personnes et leur famille par divers moyens, notamment les Directives sur le service extérieur actuelles ou d'autres mécanismes qui pourraient être élaborés à l'intérieur ou à l'extérieur des cadres de travail actuels.
2. **Défendre les intérêts et s'engager** de façon stratégique et ciblée de manière à faire en sorte que l'APASE soit visible pour le public, les médias et les décideurs pour ce qui est d'enjeux importants pour le service extérieur professionnel, et que ces intervenants comprennent la pleine valeur de nos contributions au Canada et aux Canadiens et Canadiennes. Les célébrations du 60^e anniversaire en 2025 offriront une occasion de souligner et de publiciser notre rôle hors des cercles traditionnels, de manière à maximiser le soutien public.
3. **Gouverner et faire fonctionner**, maintenir notre engagement à l'égard des pratiques exemplaires en matière de finances, d'opérations et de gouvernance, veiller à parler d'une voix forte et unifiée qui reflète les opinions de notre base diversifiée de membres et faire en sorte que nous restions au fait des pratiques exemplaires dans la gouvernance et le soutien de nos membres.

Introduction

Pourquoi un nouveau plan stratégique ?

Lorsque nous avons lancé le premier plan stratégique en 2020, l'APASE était restée en grande partie inchangée depuis sa constitution à titre d'association professionnelle en 1965. Nos mécanismes, notamment les buts établis dans les Statuts, la structure du Comité exécutif et le siège social de l'APASE, n'avaient pas fait l'objet d'un examen depuis 53 ans et l'organisation n'avait jamais articulé officiellement sa vision ou sa mission. Ces lacunes avaient entraîné des problèmes sur les plans de l'infrastructure fondamentale et de la gouvernance et limité notre capacité de poursuivre une stratégie intégrant nos mandats de représentation en matière de relations de travail et d'association professionnelle. Par ricochet, ces problèmes ont contribué à un manque d'engagement de la part des membres, caractérisé par un combat annuel afin de trouver des volontaires pour siéger au Comité exécutif et par un faible taux de participation aux assemblées essentielles, comme les AGA.

Au cours des quatre dernières années, nous avons présenté aux AGA des rapports détaillés concernant les efforts de transformation entrepris dans le cadre du plan stratégique 2021-2023 dans tous nos secteurs de priorité, mais principalement la **gouvernance**. Nous avons notamment établi une présidence à temps plein et enchâssé son rôle et ses responsabilités dans les Statuts, défini les liens hiérarchiques du poste de directeur.trice général.e avec la présidence et le Comité exécutif et modernisé et actualisé nos cadres de gestion, de finances et de budgétisation. Nous avons examiné à fond les contrats, les politiques et les procédures de l'organisation fin d'éliminer les secteurs de responsabilité surégatoire et mis en place un code de conduite. Nous avons aussi établi des mandats clairs et une formation en gouvernance pour les membres du Comité exécutif et implanté des dispositions relatives à la participation à distance qui ont aidé à garantir la diversité dans le recrutement et la réduction du roulement. Nous sommes également en train de négocier notre troisième convention collective réciproquement avantageuse avec nos employés.

Nous avons aussi grandement progressé pour ce qui est de notre volet « **promotion et protection du service extérieur professionnel** ». Depuis 2020, nous avons négocié deux conventions collectives « en direct » et procédé à une ACS+ de notre convention collective. Nous avons également tenu des consultations approfondies en préparation de l'examen cyclique des DSE en cours et nous nous attendons à ce que nos propositions aboutissent à d'importants changements.

Quant au volet « **défense des intérêts et engagement** », la création du poste d'agent.e de la défense des intérêts et des relations avec les intervenants au siège social de l'APASE nous a permis d'accroître sensiblement notre engagement auprès des médias sur des enjeux cruciaux, notamment les soins de santé à l'étranger. Au cours de la période visée par le premier plan stratégique, la présidente a accordé près de 200 entrevues, y compris 50 portant sur le fiasco de la MSH. Nous avons élaboré des stratégies de communications et de défense des intérêts et mené notre premier sondage d'opinion publique de base. Nous avons aussi modernisé le magazine *bout de papier* en passant à un modèle axé sur le numérique d'abord afin d'en accroître le lectorat.

Dans l'ensemble, notre premier plan stratégique s'est révélé inestimable pour ce qui est de nous orienter dans le tumulte des cinq dernières années et de garantir que nos décisions et nos choix opérationnels servent les membres. Notre environnement opérationnel a subi de nombreux changements depuis 2020, toutefois, et le moment est venu d'actualiser l'outil afin de nous aider dans la prochaine étape.

Approche et méthodologie

Comme partie intégrante du processus d'examen et de planification qui a duré un an, la présidente de l'APASE et le Comité exécutif ont tenu trois séances de consultation distinctes auprès des membres, sollicité des commentaires des membres et de leur famille, des employés de l'APASE et d'autres parties intéressées, par exemple, des retraités et d'anciens dirigeants et bénévoles du Comité exécutif, au moyen de webinaires et d'un questionnaire ciblé qui est resté accessible durant huit semaines. Nous avons aussi examiné les résultats du sondage triennal et de notre questionnaire sur la discrimination et le harcèlement et de notre premier sondage d'opinion publique.¹ Le Comité exécutif, œuvrant comme comité plénier, a tenu des discussions approfondies concernant chaque grande priorité afin de contribuer au fondement et aux approches, de discuter des recherches et d'examiner les projets.

¹ De plus amples détails sur ces résultats se trouvent dans l'annexe.

Analyse du contexte

Un certain nombre de thèmes communs se sont dégagés de nos recherches et de nos discussions relatives aux forces, faiblesses, possibilités et menaces (analyse SWOT) de l'APASE, processus que nous avons utilisé pour formuler les priorités et orientations stratégiques :

- Les membres sont généralement satisfaits de la façon dont l'APASE s'occupe des « activités principales », notamment les négociations collectives, les relations de travail, les communications et l'administration, mais il existe une possibilité de mieux réagir et d'être plus innovateur dans la satisfaction des besoins des membres.
- Même si les membres ont été heureux de la signature d'une convention collective en 2023, qui restera en vigueur jusqu'en 2026, ils craignent que les augmentations économiques ne correspondent pas à l'inflation et ils considèrent l'argent comme une grande priorité pour la prochaine ronde de négociations.
- Il existe de plus en plus d'inquiétude et d'insatisfaction concernant les conditions de service à l'étranger, y compris la protection dans le cadre des Directives sur le service extérieur (DSE) et des soins de santé, ce qui rend certains membres réticents à vouloir des affectations à l'étranger.
- L'inquiétude au sujet des répercussions de la vie de permutants sur les familles et les conjoints reste forte, et les fonctionnaires célibataires ou non accompagnés commencent à s'exprimer sur leurs besoins de soutien. L'emploi des conjoints, y compris les couples de fonctionnaires, est un grave problème qui perdure depuis la constitution de l'APASE.
- Nous avons encore du travail à faire pour comprendre les répercussions intersectorielles des problèmes et des situations au travail sur les divers segments des membres.
- La prochaine élection fédérale et un changement possible de gouvernement pourraient menacer tant l'APASE que ses membres. En particulier, une élection avant la fin de 2025 pourrait affecter notre capacité de progresser sur le plan des DSE.
- Les membres sont heureux des efforts de la présidente en matière de défense des intérêts et de communication avec les médias, mais il est toujours possible d'en faire davantage.
- Les membres s'attendent à ce que la présidente, le Comité exécutif et les employés poursuivent une stratégie intégrée dans laquelle les volets association professionnelle et relations de travail de l'APASE se soutiennent et se renforcent l'un l'autre.
- L'accroissement du recrutement et l'afflux de nouveaux membres constituent à la fois une possibilité et un défi. L'APASE doit se pencher sur des façons d'intégrer et

d'accueillir les nouveaux membres afin de créer et de maintenir un sentiment d'appartenance.

- L'impact d'événements comme le conflit en cours entre Israël et le Hamas touche les membres différemment selon leurs identités, et nous devons améliorer notre capacité de diversité, d'équité et d'inclusion aux niveaux des employés et du Comité exécutif pour faire en sorte que chacun, chacune, soit parfaitement et équitablement compris et représenté.
- Les répercussions profondes de la pandémie de la COVID19 sont encore mal connues et comprises à quelque niveau que ce soit, notamment l'Association, les membres ou l'employeur.
- Dans l'ensemble, les membres perdent de plus en plus leurs illusions par rapport à l'employeur et ils demandent à l'APASE d'adopter une approche plus directe, mais il est difficile d'engager les membres dans des mesures concrètes. La crainte de représailles est un obstacle particulièrement important.
- Des membres engagés se veulent la clé pour projeter une image positive au public et à l'employeur, et c'est une importante condition préalable à l'obtention de gains à la table de négociation.
- Bon nombre de questions débordent le cadre de la négociation collective et/ou des lois pertinentes, et nous devons nous montrer plus créatifs et dynamiques dans notre façon de les traiter.
- Notre sondage d'opinion publique de base révèle un plus grand soutien que ce à quoi on s'attendait, ce qui offre une possibilité de solidifier nos acquis dans des secteurs clés.
- L'inefficacité de l'employeur dans des dossiers comme Phénix et les soins de santé à l'étranger crée du stress pour nos membres et draine les ressources de l'APASE.
- L'intérêt récent du Sénat et de la Chambre des communes et l'attention accrue du gouvernement offrent une possibilité d'investir dans le service extérieur, mais, parallèlement, la conjoncture macro-économique pourrait entraîner des compressions dans l'ensemble de la fonction publique qui toucheraient assurément AMC et IRCC.
- L'inquiétude grimpe au sujet d'une scission des intérêts et des expériences entre les membres à AMC et à IRCC et de notre capacité de comprendre et de représenter les enjeux propres aux fonctionnaires d'IRCC.

Un consensus général est ressorti de ces discussions : bien que notre mission, notre vision et nos valeurs², de même que nos grandes priorités stratégiques, restent valides, ces importants changements dans l'environnement opérationnel doivent se refléter dans le plan.

² Exposées à l'article 2 de nos Statuts.

Priorités et orientations stratégiques

Nous cherchons à obtenir que les membres souscrivent aux priorités et orientations stratégiques suivantes, qui donneront aux dirigeants de l'APASE des lignes directrices pour la prise de décisions et l'établissement d'objectifs pour la période de 2025 à 2028 :

1. **Protéger et représenter** les intérêts du service extérieur professionnel.

Orientations : négocier une convention collective avantageuse en 2026, adopter une approche proactive, fondée sur les intérêts, pour ce qui est de représenter les membres en matière de relations de travail et de leur venir en aide dans les secteurs de préoccupation d'ordre professionnel, si possible; chercher à obtenir des conditions de service avantageuses par divers moyens, notamment les Directives sur le service extérieur actuelles, explorer d'autres mécanismes et chercher proactivement d'autres options au cas où celles qui existent se révéleraient inadéquates pour satisfaire les besoins des membres et de leur famille en milieu de travail et à l'étranger; renseigner les membres au sujet de l'aide que nous pouvons leur offrir et de notre rôle distinct par rapport à celui de l'employeur.

2. **Défendre les intérêts et s'engager** auprès du public, des médias et des décideurs de manière à faire en sorte que l'APASE et ses membres soient visibles pour ce qui est d'enjeux importants pour le service extérieur professionnel, et que ces intervenants comprennent et reconnaissent par des moyens concrets la pleine valeur de nos contributions au Canada et aux Canadiens et Canadiennes.

Orientations : organiser une série d'événements et d'activités, notamment une cérémonie repensée de remise des prix des agents du service extérieur et une publication à l'occasion des célébrations du 60^e anniversaire en 2025; veiller à se doter d'une stratégie en prévision de la prochaine élection fédérale, notamment la possibilité du passage à un gouvernement moins favorable au mouvement ouvrier; élaborer un réseau d'« amis du service extérieur » au palier politique; poursuivre la sensibilisation aux enjeux de santé et de sécurité, notamment l'assurance-santé et la sécurité psychologique, qui se posent pour les membres et leur famille; conclure des partenariats et des alliances avec des intervenants externes, y compris d'autres agents négociateurs, des ONG, des groupes de réflexion et des universités; maintenir et mettre en œuvre des stratégies de défense des intérêts et de communication à jour reliées aux enjeux courants.

3. **Gouverner et faire fonctionner** l'organisation de manière de sorte que nous représentions avec exactitude les opinions et les intérêts de notre base diversifiée de membres.

Orientations : maintenir et soutenir notre engagement à l'égard des pratiques exemplaires actuelles et émergentes en matière de finances, d'opérations et de gouvernance; cibler des programmes visant à favoriser une meilleure compréhension et collaboration et un plus grand sentiment d'appartenance chez les membres; améliorer nos mécanismes de consultation actuels et assurer la participation du Comité exécutif et des comités de l'APASE afin de garantir que nous représentions tous les segments de notre base diversifiée de membres; faire en

sorte que nos actions soient conformes à notre mission, à notre vision, à nos valeurs et à nos priorités.

Prochaines étapes

Le comité exécutif et les employés de l'APASE travailleront à élaborer des plans opérationnels appropriés pour les éléments de la stratégie, et la présidente présentera à l'AGA un rapport concernant la mise en œuvre générale.

À l'achèvement du présent plan en 2027, on retiendra les services d'un consultant qui sera chargé de procéder à une évaluation indépendante des activités de planification et de mise en œuvre de l'APASE en prévision d'un examen stratégique exhaustif et de la présentation d'un nouveau plan en 2028.

Annexe : ce que nous avons entendu

Voici un résumé des principales données que nous avons utilisées pour élaborer le plan, y compris quelques-uns des commentaires représentatifs que nous avons reçus :

Sondage triennal

La période de ce sondage, confié à Bramm Research Inc., a duré 28 jours en mai et juin 2024, et 639 membres (soit 30 % des membres) y ont répondu.

RÉSULTATS CLÉS

- En 2024, le membre de l'APASE moyen était âgé de 44 ans, de sexe féminin (55 %), anglophone (63 %), sans enfant (54 %) et marié ou vivant avec un conjoint (61 %).
- 17 % des répondants se sont identifiés comme membres d'une minorité visible. Ce nombre est plus élevé à IRCC (22 %) qu'à AMC (15 %). Deux pour cent se sont identifiés comme étant Autochtones.
- Un plus grand nombre de membres se sont identifiés comme personnes vivant avec un handicap dans ce sondage qu'en 2021 (12 % c. 7 %).
- 77 % des membres travaillaient à AMC et 23 %, à IRCC. Ces pourcentages n'ont pas changé depuis les deux derniers sondages.
- 57 % étaient à l'étranger et 37 %, à l'administration centrale (le reste étant dans les bureaux régionaux, en congé, etc.). Moins de femmes (54 %) étaient affectées à l'étranger que d'hommes (61 %).
- Les niveaux étaient répartis grosso modo également entre FSO1/2 et FSO3/4. Plus du quart (28 %) des répondants occupaient des postes intérimaires, soit légèrement moins que lors du dernier sondage. Les FSO1 comptent actuellement pour 12 % du nombre total de membres.
- La filière Politique (SPED) reste la plus nombreuse à 30 %, suivie de la filière Immigration et Commerce.
- Le membre moyen compte 12 ans d'expérience comme FS, et 29 % en ont moins de cinq ans. Les membres de groupes en quête d'équité en ont légèrement moins (11-11,5).
- 80 % ont été (ou sont actuellement) affectés dans au moins une mission difficile à l'étranger. 24 % l'ont été trois fois ou plus.
- Plus de la moitié des membres (51 %) signalent avoir subi un traitement injuste dans le processus de sélection pour une affectation à l'étranger. Il s'agit là d'une amélioration par rapport à un point culminant de 62 % en 2018.
- Seulement 17 % sont d'accord ou fortement d'accord que leur ministère appuie leur perfectionnement professionnel. D'autres perceptions à pourcentages faibles se trouvent dans les secteurs de la transparence dans les affectations (21 %), de la sélection équitable (25 %) et de la réception de rétroaction constructive au sujet de la candidature (27 %).
- La grande majorité des répondants se sont déclarés d'accord ou fortement d'accord que les « *qualités personnelles* » devraient être clairement définies et expliquées lorsqu'elles sont un facteur d'embauche (91 %); que les *compétences, l'expérience et l'expertise* devraient être les critères primaires (86 %); et que les FS devraient être capables d'identifier toutes les affectations à l'étranger qui les intéressent (84 %).
- Dans l'ensemble, 42 % des répondants se sont déclarés d'accord qu'à moins de solide justification raisonnable contraire, leur ministère devrait pouvoir diriger le FS vers une affectation à l'étranger, même si ce FS n'a pas identifié cette affectation dans ses préférences. Toutefois, les hommes sont beaucoup plus nombreux (59 %) que les femmes (22 %) à se déclarer d'accord avec cette affirmation.

- Seulement un membre sur dix a déjà été **confirmé pour une affectation à l'étranger, puis l'a refusée** pour une raison ou une autre. Ce nombre est stable dans les deux derniers sondages. Un pourcentage légèrement plus élevé (13 %) ont déclaré s'être vu **révoquer une affectation avant le départ**. Ce pourcentage est légèrement plus élevé (20 %) que pour les répondants à IRCC.
- Dans leur **décision quant au lieu où demander une affectation**, les répondantes ont considéré trois critères comme cruciaux plus souvent que leurs contreparties de sexe masculin : *qui sera mon gestionnaire* (F : 55 %, H : 33 %), *qui sera mon chef de mission* (F : 39 %, H : 19 %), et le *degré de discrimination fondée sur le sexe dans l'environnement local* (F : 20 %, H : 6 %). Par ailleurs, les répondants de sexe masculin ont estimé que *la possibilité que mon conjoint et/ou mes enfants m'accompagnent* était cruciale plus souvent que les répondantes (71 % c. 49 %).
- Il semble y avoir eu **un grand changement dans la planification de la retraite** entre 2021 et 2024 car le pourcentage de répondants qui comptaient *quitter* le service extérieur avant la retraite est tombé de 22 % à 14 % (peut-être attribuable au fait qu'un grand nombre de personnes ont effectivement quitté entre 2021 et 2024). Le pourcentage de répondants qui ont déclaré qu'ils ne quitteraient pas a augmenté à 54 % par rapport à 47 % en 2021 et à 34 % en 2018. En 2024, un plus grand nombre de répondantes que de répondants de sexe masculin se sont déclarées incertaines au sujet de leur avenir (37 % c. 26 %).
- À la question de savoir **quels facteurs les inciteraient à quitter**, moins de répondants (75 % c. 87 %) ont cité le fait de *se sentir sous-évalué ou démoralisé* en 2024 par rapport à 2021. Toutefois, cela demeure la principale raison de quitter, ainsi que *le peu d'occasions de perfectionnement professionnel* (74 %) et *les exigences d'une charge de travail déraisonnable et/ou le manque de conciliation travail-vie* (72 %).
- Dans l'ensemble, 77 % des répondants sont d'accord que la **diversité sur les lieux de travail** est soutenue, soit une hausse par rapport à 69 % en 2021. Les pourcentages de désaccord les plus élevés se trouvent chez les répondants qui s'identifient comme membres d'une minorité visible (29 %) ou du groupe 2SLGBTQI+ (28 %). En 2021, les pourcentages de désaccord chez ces deux groupes s'établissaient à 40 % et 30 % respectivement.
- Dans l'ensemble, les **trois principaux facteurs déclarés comme nuisibles à l'avancement professionnel** ont été : la situation de famille (38 %), la maîtrise de la seconde langue officielle (35 %) et le genre (34 %). La situation est restée la même depuis 2021.
- 69 % des répondants qui se sont identifiés comme vivant avec un handicap ont dit que leur **handicap a constitué un obstacle** à l'avancement professionnel au cours de la dernière année.
- Dans l'ensemble, **70 % des membres de l'APASE répondants ont déclaré avoir travaillé à l'étranger dans une « mission insalubre »** (avec une qualité de l'air bien pire que dans les grandes villes canadiennes), ce résultat étant semblable à ceux des deux sondages antérieurs. On a constaté des pourcentages plus élevés pour les répondants qui travaillent à IRCC (89 %), ceux qui sont actuellement en affectation à l'étranger (78 %) et ceux qui sont aux niveaux FS3/4 (77 %).
- 41 % des répondants se sont déclarés d'*accord* qu'ils ont connu ou qu'il leur a été diagnostiqué un **problème de santé psychologique**. On a constaté des pourcentages plus élevés d'accord chez les répondants qui se sont identifiés comme vivant avec un handicap (62 %), comme membres du groupe 2SLGBTQI+ (48 %) et comme appartenant à une minorité visible (46 %).
- Le **facteur de santé et de sécurité psychologiques positif** qui revient le plus fréquemment (92 % très important) était le fait d'avoir des rapports positifs avec

son(ses) gestionnaire(s). Le fait d'obtenir des services constants et de qualité des fournisseurs de service du ministère continue de revêtir de plus en plus d'importance (59 % en 2018 à 67 % en 2021 et à 76 % en 2024).

- Pour 2024, les **quatre principaux facteurs négatifs affectant la santé et la sécurité psychologiques** en milieu de travail étaient les mêmes qu'en 2021, c'est-à-dire (84 %); *processus internes peu fiables, inefficients ou inefficaces* (82 %); *services inconstants et de piètre qualité des fournisseurs de services du ministère* (81 %) et *charge de travail déraisonnable* (81 %).
- 46 % des répondants ont déclaré avoir des **inquiétudes pour leur sécurité personnelle ou celle de leur famille ou de leurs proches** lors d'une affectation à l'étranger. Un pourcentage de répondantes (50 %) plus élevé que de répondants de sexe masculin (36 %) ont déclaré avoir des inquiétudes. Les raisons le plus couramment invoquées pour ces inquiétudes étaient l'*agitation politique* (43 %) et les *services de police insuffisants ou inefficaces* (42 %).
- La moitié des répondants au sondage long ont déclaré avoir un problème avec la **MSH International** et un peu moins (45 %), avec la **Canada Vie**. Le nombre de répondants ayant déclaré un problème avec la MSH International a grimpé en flèche chez ceux et celles qui sont actuellement en affectation à l'étranger (87 %). Quatre-vingt-huit pour cent des répondants qui sont en affectation à l'étranger ont déclaré des retards dans le traitement des demandes de règlement.
- Les **effets des problèmes relatifs à la MSH International** les plus fréquents étaient *le stress et la souffrance morale résultant de rapports avec le service à la clientèle* (67 %), *les retards dans le remboursement occasionnant des difficultés financières* (58 %) et *la décision de renoncer à certains traitements plutôt que d'affronter la MSH* (52 %).

COMMENTAIRES RETENUS

« Je crois que l'APASE devrait mettre principalement l'accent sur les problèmes propres aux FS. Je sais que le retour général au bureau et la COVID constituent des préoccupations, mais celles que nous avons outre-mer sont souvent noyées dans le bruit d'autres préoccupations. »

« Alors que nos conditions se détériorent rapidement (assurance-santé à l'étranger, effet de l'inflation sur nos salaires, délais déraisonnables pour paiements et RH), il est rassurant que l'APASE suive de près ces dossiers et puisse nous appuyer. »

« Je crois fermement que l'APASE doit déployer des efforts concertés de défense des intérêts pour que le service extérieur soit reconnu dans la législation canadienne et ses règlements d'application, au même titre que les membres des FAC et de la GRC le sont (fiscalité, élections, exceptions, programme pour les voyageurs dignes de confiance, etc.) »

« L'APASE devrait examiner comment elle pourrait le mieux soutenir ses membres à IRCC; les problèmes que nous éprouvons sont bien différents, compte tenu du fait que les FS à IRCC passent un pourcentage plus élevé de leurs carrières à l'étranger. »

« J'estime que l'APASE priorise les préoccupations des FS d'AMC au détriment de celles des FS à IRCC. Je fonde mon opinion sur l'approche adoptée lors de la grève des FS en 2013, où les débrayages des FS à IRCC ont été utilisés comme un outil de négociation, beaucoup plus que dans le cas des FS d'AMC. On a démontré un parti pris contre les FS à IRCC à cette occasion, et je constate que ce parti pris existe toujours depuis. »

« Les fonctionnaires d'AMC qui accompagnent leur conjoint.e FS à l'étranger devraient automatiquement bénéficier d'une entente de télétravail... Cette politique devrait être applicable à l'ensemble du gouvernement du Canada, y compris à ses agences et organismes. La pandémie a enterré l'ancien argument selon lequel « les ententes de télétravail ne fonctionnent pas ». »

« L'emploi des conjoints reste un problème depuis combien de décennies ? »

« Il faut davantage soutenir / mettre l'accent sur les défis qui se posent pour les célibataires en affectation. La plus grande partie du soutien aux familles vise les familles traditionnelles (deux parents canadiens avec des enfants), mais elles ne sont pas les seules à composer le service extérieur. »

« À titre de célibataire avec un animal de compagnie, je me sens mal reflété/protégé par les DSE (elles-mêmes) ou par la formation qui met beaucoup trop l'accent sur les familles et les enfants. »

« Offrir une formation adéquate dans la seconde langue officielle. Le fait de s'attendre à ce qu'on obtienne CCC est en soi discriminatoire, particulièrement pour les gens qui ont grandi dans des localités unilingues, des régions rurales, qui sont issus de milieux socio-économiques faibles, qui ont des obligations familiales ou manquent de ressources pour obtenir de la formation, qui sont des Autochtones ou des immigrants, qui parlent d'autres langues, etc. Cela vaut tant pour les anglophones que les francophones. »

« Les préoccupations concernant la MSH grugent pas mal du temps de beaucoup de membres et sont pour eux une grande source de stress. Ce n'est pas uniquement une question de demandes de règlement impayées ou en retard, mais aussi les conséquences pour la MSH et le fait de se sentir soutenu et protégé par l'employeur. »

« Le problème de la MSH est paralysant. Le ministère dit qu'il s'en occupe, mais ce n'est pas le cas. Nous n'avons pas de protection comparable au Canada pour les services de santé à l'étranger, et ça me frustre de voir combien peu le ministère fait. Nous devrions avoir le pouvoir de résilier le contrat avec la Canada Vie à ce stade car celle-ci ne joue pas le rôle prévu pour lequel on a retenu ses services par contrat. La haute direction ne semble pas comprendre cela ni le stress occasionné pour les familles à l'étranger. »

« AMC n'a toujours pas réussi à régler le problème de gestion toxique. La haute direction ne parvient jamais à obliger les personnes fautives à rendre des comptes. C'est quelque chose qu'elle doit absolument régler si elle veut maintenir un lieu de travail sain. »

« Nous sommes actuellement vulnérables aux patrons intimidateurs dans des affectations isolées, qui n'ont ni freins ni contrepoids. La présentation d'un grief nous expose à un risque d'atteinte à la réputation dont l'APASE ne nous protège pas. Il existe un déséquilibre flagrant en faveur de l'employeur. J'aimerais voir l'APASE mieux reconnaître les sacrifices que de nombreux FS et membres de leur famille ont fait au cours de leurs carrières au service de leur pays dans des conditions loin d'être idéales. L'APASE devrait aussi examiner les statistiques concernant les divorces dans la communauté FS en comparaison des autres groupes professionnels, ainsi que les cas de TSPT, et utiliser cette information pour promouvoir de vrais changements. »

« J'estime que l'une des priorités de l'APASE devrait être la récente annonce obligeant les fonctionnaires à se présenter au bureau trois jours par semaine. Bien que cela ne me touche pas personnellement du fait que je suis en affectation à l'étranger, j'ai entendu parler de l'impact que cela a sur nos collègues au Canada et j'ai été à même de le constater. Le manque de transparence, le caractère soudain de l'annonce, l'absence de justification et de preuves concrètes derrière la décision et le manque unilatéral de consultation ou de communication avec les intéressés avant que la décision ne soit prise constituent une insulte pour nous tous et toutes. »

« Ce ne sont pas tous les membres qui désirent travailler à partir de la maison. Certains préféreraient le retour obligatoire au bureau trois jours/semaine ou plus et que les collègues qui travaillent ensemble se retrouvent aussi physiquement dans le même bureau pour y travailler. »

Questionnaire concernant le harcèlement et la discrimination

Ce questionnaire informel, lancé en réaction aux préoccupations relatives au harcèlement et à la discrimination en marge du conflit Israël/Hamas, a été accessible pour un mois en janvier-février 2024. La plupart des questions étaient ouvertes, de manière à solliciter le plus vaste éventail possible d'opinions.

- Six pour cent des 371 répondants ont déclaré avoir subi de la discrimination relativement au conflit au Moyen-Orient. Dix pour cent ont déclaré des expériences semblables concernant d'autres conflits.
- Quatre pour cent des répondants ont déclaré avoir subi du harcèlement par suite de leurs opinions personnelles sur le conflit en cours. Huit pour cent ont déclaré des incidents de harcèlement concernant d'autres conflits ou problèmes.
- Dans les deux cas, il y avait une certaine confusion au sujet des définitions juridiques, mais il était manifeste que les membres sont aux prises avec des situations troublantes et difficiles.
- Le pourcentage de répondantes s'identifiant comme membres d'une minorité visible qui ont déclaré avoir subi du harcèlement ou de la discrimination était beaucoup plus élevé (14 %).
- Moins de 2 % des répondants ont déclaré l'incident à l'APASE. Les principales raisons pour lesquelles ils n'ont pas communiqué avec nous sont qu'ils ne connaissaient pas les services que nous offrons et qu'ils doutaient de notre capacité d'agir et/ou qu'ils craignaient pour la protection de leur vie privée.

COMMENTAIRES RETENUS

« J'ai été exclu d'une discussion dans un espace sécurisé à cause de la perception qu'on se faisait de mes opinions plutôt que de mes opinions personnelles actuelles. »

« J'ai subi de la discrimination expressément. C'est lorsque j'ai exprimé à mon supérieur immédiat combien je trouvais la période difficile, à titre de Canadien d'origine arabe au ministère, à cause de la position biaisée et discriminatoire du ministère. »

« J'ai été victime d'antisémitisme de la part de plusieurs personnes à AMC. »

« Je ne me suis pas retrouvé dans une telle situation parce que je ne me suis pas exprimé. J'estime qu'il n'y a pas de place pour donner des opinions divergentes, même si c'est fait de manière respectueuse et professionnelle. »

« On m'a toujours appris qu'à titre de fonctionnaires, nous sommes censés servir le public, être impartiaux et représenter les opinions et les politiques du gouvernement élu, que je sois d'accord ou non. »

« Personnellement, je choisis en toutes circonstances de garder mes opinions politiques pour la sphère privée. En tant que fonctionnaire, ça semble raisonnable. »

« L'APASE doit écouter ses minorités visibles, vraiment les écouter, pour éclairer ce que l'APASE sera dans cent ans. Que veut dire l'inclusion dans une colonisation de Blancs réussie ? Quelles valeurs voulons-nous défendre et comment pouvons-nous le faire équitablement ? »

« Le harcèlement personnel devrait être inclus dans la convention collective. »

« L'APASE ne devrait promouvoir aucune position en particulier sur des questions ou des politiques directement liées à un conflit, mais elle devrait veiller à ce que les personnes soient protégées et raisonnablement aptes à se prévaloir de leurs droits. Il serait aussi utile que l'APASE donne de l'information sur le rôle de diplomate, car ce genre de formation semble manquer à AMC/IRCC. Le simple fait que quelqu'un fasse la promotion efficace d'une politique canadienne, quelle que soit cette politique, et puisse établir un rapport avec les gens, même s'il.elle est en désaccord avec eux, ne signifie pas que cette personne est personnellement d'accord avec une certaine politique ou action ou la soutient. Tout ce que ça veut dire, c'est que cette personne fait bien son travail, et elle ne devrait pas être soumise à l'approbation de ses collègues dans un environnement professionnel. »

« Il faut de la formation professionnelle pour aider les gens à comprendre leurs rôles. L'APASE réussit très bien à remplir son mandat, mais les gens doivent comprendre la réalité d'être diplomate et de devoir défendre des politiques que nous n'aimons pas. S'ils ne sont pas disposés à le faire, ils doivent travailler ailleurs. La politisation de nos lieux de travail, et du service extérieur en général, n'est pas bonne pour notre profession. »

« Nous parlons de harcèlement ou de discrimination évidente, et c'est extrêmement important. Mais, nous parlons rarement de pratiques de mauvaise gestion subtiles (du genre passif-agressif, pression induite, manque d'empathie ou d'intérêt réel pour la santé mentale ou la charge de travail des employés, absence de reconnaissance directe). Ces comportements sont difficiles à prouver ou à documenter concrètement, mais ils affectent les gens avec le temps. »

« Merci à l'APASE d'avoir adopté une position nuancée et de se tenir loin de la politique. Les FS doivent rester professionnels. »

« Nos membres doivent être capables de travailler partout dans le monde, et notre syndicat ne doit jamais rendre les choses plus difficiles pour qui que ce soit d'entre eux, même ceux ou celles qui sont forcés de faire des choses avec lesquelles ils ou elles sont en désaccord. »

Sondage d'opinion publique

Canseco Research a mené le premier sondage national d'opinion publique en ligne de l'APASE en juin 2024. Le sondage avait pour objet d'obtenir une évaluation de base de la façon dont l'Association et le groupe FS sont perçus au Canada, afin de nous aider à calibrer nos activités de rayonnement externe et de défense des intérêts.

Voici les points saillants de ce que nous avons appris :

- Plus de la moitié des Canadiens (52 %) — et un peu plus de trois résidents de la région de la capitale nationale sur cinq (61 %) — ont une opinion « très positive » ou « modérément positive » des agents du service extérieur. C'est semblable aux autres professionnels à l'emploi du gouvernement fédéral, mais pas aussi élevé que les militaires et les policiers (66 %) ou les médecins, les infirmières et les avocats (75 %).
- Un.e Canadien.ne sur cinq (21 %) — et 44 % des résidents de la capitale nationale — connaissent « très bien » ou « modérément bien » l'APASE.
- De fortes proportions des répondants ont déclaré que l'APASE réussit « très bien » ou « bien » à *défendre efficacement les intérêts de ses membres* (86 %) et à *fonctionner avec crédibilité et intégrité* (82 %).
- Plus du tiers des Canadiens ont déclaré qu'ils devenaient « plus favorables » en apprenant que les *agents du service extérieur évacuent des Canadiens de zones de guerre et de zones sinistrées* (36 %) et que les *agents du service extérieur livrent de l'aide humanitaire* (34 %).
- Si l'APASE ne parvient pas à conclure une convention collective équitable dans la prochaine ronde de négociations, plus du tiers des Canadiens interrogés (35 %) ont déclaré qu'ils seraient disposés à *signer une pétition*, tandis que d'autres *utiliseraient les médias sociaux pour protester* (21 %), *afficheraient un signe ou porteraient un macaron* (14 %), *écriraient à un parti politique ou à un chef de parti politique* (12 %) ou *participeraient à une protestation* (11 %).