

interministériel" car la période où ils occupent un poste à l'administration centrale avant d'être envoyés à l'étranger se réduit généralement à quelques années. Il leur est donc difficile d'établir, dans les ministères à vocation nationale, les contacts qui leur sont indispensables pour se tenir à la fine pointe de l'actualité. Tout en étant conscient des conséquences sérieuses que peut entraîner une modification de la politique de permutation, j'estime que le Ministère doit ralentir sensiblement le rythme de permutation afin que les agents de l'administration centrale soient aussi efficaces qu'on le désire.

Je ne crois pas la qualité du Service extérieur en souffrira, mais bien plutôt qu'elle s'en trouvera améliorée. Une telle mesure est en effet aussi essentielle que logique: elle est le prolongement naturel de la notion d'organisme central.

Les problèmes de personnel

Je prends de plus en plus conscience des problèmes difficiles que pose la dotation du personnel dans le Service extérieur. Bon an mal an, plus de 25 p. cent de nos permutants sont réaffectés à l'administration centrale ou envoyés dans une nouvelle mission et, lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste donné, la recherche du candidat idéal n'a jamais été une tâche aisée; le problème s'est aggravé avec les années, ce qui ne s'explique pas uniquement par la croissance rapide du Service extérieur.

On se heurte à des difficultés croissantes dans nombre de pays où le Canada est représenté actuellement. Une nomination y est synonyme de risque, non seulement sur le plan de la santé, mais aussi, fort souvent, sur le plan de la sécurité personnelle. De surcroît, les normes d'enseignement étant souvent inférieures à celles du Canada, les familles doivent fréquemment laisser leurs enfants au Canada pendant des périodes prolongées (trois ou quatre ans parfois), soit dans des pensionnats, soit chez des parents ou des amis. Le fait que le gouvernement paie les frais de scolarité et les frais de déplacement des enfants rendant visite à leurs parents ne représente pas une compensation satisfaisante pour bon nombre. Ce sont là des faits qui ne cessent de nous préoccuper.

Il existe un autre problème sérieux, sur lequel le Ministère a d'ailleurs très peu de contrôle: il s'agit de celui que pose la carrière des conjoints des membres du Service extérieur. Si ce problème se pose surtout à propos de notre personnel masculin, il faut noter que les femmes éprouvent de plus en plus les mêmes problèmes. Quand un employé est affecté à l'étranger, son conjoint doit, dans la plupart des cas, interrompre ou abandonner sa carrière pour l'accompagner. Ce problème s'est aggravé ces dernières années, le nombre des femmes mariées faisant carrière ne cessant de s'accroître; cette évolution est louable en soi, mais elle est source de sérieuses préoccupations pour beaucoup d'employés. L'absence d'un second revenu peut entraîner des difficultés, mais la perte la plus grave est celle de la carrière qu'abandonne le conjoint de celui qui, par exemple, est nommé premier secrétaire dans une mission lointaine. Dans bon nombre de pays, la loi interdit aux conjoints des membres du personnel diplomatique de travailler; il arrive aussi assez fréquemment que les conditions locales rendent la recherche d'un emploi très difficile. Chaque année, le nombre d'employés faisant face à ce dilemme augmente. J'ai beaucoup réfléchi à ce problème et j'ai demandé qu'on me fasse des suggestions sur la façon d'en