

ST

00818 78609

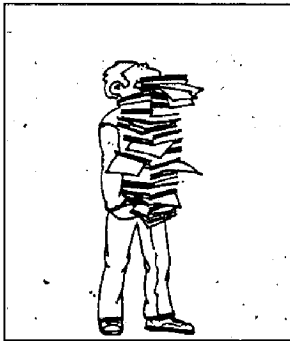
R LES ANNÉES 90...



Mise à jour de l'Examen ministériel

NO 2 - OCTOBRE 1990

LA RENTRÉE



Le premier numéro de ce bulletin a vu le jour au beau milieu de la frénésie qui caractérise le mois de septembre au Ministère. En fait, l'activité était telle que nous avons cru devoir battre en retraite devant les priorités qui se bouscullaient à l'impression, à la traduction et à la distribution (un gros merci aux services concernés pour leur patience et leur aide).

Ce deuxième bulletin fait le point sur un sujet qui nous intéresse tous ...

LE PERSONNEL

En juin, le Personnel s'est vu confier une tâche difficile : à partir de la longue liste des décisions de l'Examen ministériel, concrétiser celles qui touchaient au personnel. Certaines de ces décisions représentent des changements énormes dans notre mode de fonctionnement, d'autres nécessitent des négociations importantes avec les organismes centraux et d'autres ministères, ou encore supposent des affectations de ressources importantes (autrement dit, elles vont coûter cher au Ministère). Toutes ces décisions ont cependant un point commun : la nécessité de travailler en étroite collaboration avec nos associations professionnelles. Bref, il y a beaucoup de pain sur la planche.

Comme ces initiatives nous touchent tous de très près, nos sous-ministres ont été clairs : nous allons leur donner la priorité. Voici donc, en réponse à la question que plusieurs d'entre vous souhaitez poser, la liste abrégée des mesures prises au Personnel au cours des dernières semaines.

D'ABORD LES MAUVAISES NOUVELLES ...

Le projet de garderie à l'immeuble Pearson a dû être mis en veilleuse. Le Conseil du Trésor n'a pas encore approuvé la politique du gouvernement sur les garderies en milieu de travail. De plus, le dernier sondage effectué auprès des usagers potentiels au Ministère au printemps a révélé une demande très faible pour une garderie dans l'immeuble.

Lorsque la politique du gouvernement sera en place, le groupe de parents et le Ministère effectueront un autre sondage. Si les résultats sont plus positifs, le projet sera reconsidéré.

ET MAINTENANT LES BONNES NOUVELLES ...

Le perfectionnement et la formation du personnel bénéficient d'une injection de ressources importante (en dollars comme en années-personnes). Non seulement le budget de ces activités est-il considérablement augmenté, mais en plus tous les gestionnaires doivent désormais veiller à ce que le personnel de toutes les catégories bénéficie de la formation nécessaire. Le programme de formation est actuellement révisé à partir de l'information fournie par toutes les directions générales et les ressources requises pour mener à bien ces nouvelles activités y seront affectées.

Affaires extérieures et
Commerce extérieur Canada

Canada

QUELQUES MESURES PRISES :

- * la gestion de la formation est renforcée et décentralisée. Chaque secteur a nommé un nouveau coordonnateur de la formation liée à l'emploi pour toutes les catégories de personnel. Les centres de formation sectoriels sont renfloués. Les directions de la gestion du personnel pour chaque catégorie professionnelle seront responsables du perfectionnement professionnel et de la formation en vue des futures affectations. APF est en cours de réorganisation afin de fournir, à l'appui de ce processus, des conseils de spécialistes en formation et des services administratifs.
- * Les besoins de formation de tous les employés des missions sont actuellement répertoriés et incorporés aux plans de formation des secteurs.
- * Les travaux progressent dans le dossier de la création d'un nouveau centre ou institut de formation pour AECEC. Des études ont été amorcées afin de déterminer les éléments d'un programme d'enseignement. Les nouveaux FS-ID ont joué un rôle important dans ce dossier et ils ont fait part à ACB de leurs préoccupations et de leurs commentaires concernant les besoins de formation des nouvelles recrues du groupe FS. Leur contribution sert maintenant à étoffer la proposition.
- * Parallèlement, les catégories de l'administration et des services de soutien voient aussi leurs besoins de formation définis et actualisés, également en prévision du nouveau centre. Tout groupe désirant apporter des commentaires est invité à le faire.
- * Dave McCracken, ancien président de la Banff School of Advanced Management, travaille maintenant auprès de la direction de la formation à la mise sur pied du nouvel institut. L'objectif visé est de créer un centre à l'abri des compressions budgétaires et permettant à tous les employés du Ministère de suivre des cours de formation et de perfectionnement. L'institut permettra également de renforcer nos liens avec les autres ministères, les provinces et le secteur privé, en puisant dans les cours qu'ils offrent ou en les invitant à inscrire des étudiants à des cours ou des séminaires.
- * Un atelier destiné aux agents financiers ou à ceux qui assument des responsabilités financières a eu lieu du 29 octobre au 1^{er} novembre. C'est le premier atelier du genre à être offert au Ministère. Une cinquantaine de conseillers administratifs régionaux et de cadres supérieurs des missions ainsi que des employés de l'Administration centrale ont discuté de l'évolution de la gestion financière. Ils ont également été mis au fait des changements apportés à notre système de planification des ressources, à INFONNEL, au COSICS et de questions entourant l'Examen ministériel comme la délégation de pouvoirs.
- * Des cours de langues étrangères sont maintenant prévus et les ressources sont attribuées en fonction d'objectifs opérationnels à long terme. L'école de langues, qui dispense jusqu'à présent des cours de japonais, de mandarin et de russe, vient de déménager au Centre Asticou à Hull. L'école aura ainsi plus d'espace qu'à l'immeuble Pearson et pourra offrir plus de services.
- * Pour faire suite à l'accent mis sur la qualité de la gestion au Ministère, un programme de formation des cadres à neuf volets a été créé. Le premier volet est le colloque sur le leadership, conçu pour aider les cadres supérieurs dans le rôle critique qu'ils ont à jouer dans la transformation du Ministère. Tous les membres de la catégorie EX à l'Administration centrale et à l'étranger y auront participé d'ici la fin de 1992. Le premier de la série commence dès janvier. Les autres volets comprennent des cours dans les domaines suivants: gestion à Ottawa, gestion dans les missions, programmes d'orientation en gestion, gestion du changement, gestion des personnes, mise sur pied d'une équipe ainsi que divers autres colloques spécialisés en gestion. Tous les cadres du Ministère auront participé à ces colloques d'ici 1992. La première série commence en janvier.
- * Le nouveau catalogue des cours de formation sortira en novembre.

ET PLUS ENCORE :

- * La nouvelle politique d'emploi des conjoints vient d'être rendue publique. Ce n'est qu'un premier pas dans cette direction et le travail se poursuit.
- * Le nombre d'accords d'emploi réciproque facilitant l'accès des conjoints et des personnes à charge au marché du travail à l'étranger s'est accru de sorte que 50 % des missions en bénéficient maintenant. Le Ministère détient ainsi la palme du nombre d'accords de ce genre parmi les services extérieurs de tous les pays.
- * Le Ministère a invité les conjoints des employés en poste à l'étranger qui désirent devenir employés permutants à s'inscrire à l'examen de sélection d'agent au niveau d'entrée (groupe AS) ou à faire part de leur intérêt à APSR (groupe SCY/CR). Voir le télex APSR 0272 du 5 octobre 1990.
- * Les chefs de mission se verront déléguer plus de pouvoirs pour la classification, la rémunération et la gestion des relations de travail des employés recrutés sur place (ERP). Pour donner aux chefs de mission les outils et les compétences nécessaires pour mettre en application ces nouveaux pouvoirs, une brochette de mesures a été mise de l'avant :

- ainsi, de nouvelles normes de classification sont élaborées en ce moment et seront fournies aux chefs de mission. Ils disposeront en outre d'instructions détaillées et de nouveaux modules de formation sur la gestion des ERP pour aider les missions à réaliser des enquêtes sur les salaires et les avantages sociaux;
- des séminaires régionaux seront offerts à l'intention des agents qui travailleront en classification et en rémunération. Le premier de ces séminaires aura lieu avant la fin du présent exercice financier.
- * Hélène Simard-Andujar a été nommée coordonnatrice à temps plein du Programme de primes d'encouragement au Ministère. Si vous avez des suggestions ou des commentaires, n'hésitez pas à l'appeler à ABER, au 995-8753.
- * Tous les gestionnaires peuvent maintenant connaître les noms des employés non permutants intéressés par une nouvelle affectation ou nomination. S'adresser à APSP pour plus d'information à ce sujet.
- * La nouvelle direction devant renforcer et regrouper la gestion des employés permutants des catégories AS, SCY, CR et CM a été créée. Il s'agit de la Direction du personnel administratif permutant ou APV. Michael Fine a été nommé directeur intérimaire. Sa première priorité consistera à proposer un nouveau cycle d'appréciations et de promotions pour les employés permutants des catégories de l'administration et du soutien. Voir le télex APV3405 du 22 octobre 1990.
- * Les formulaires d'appréciation des employés SCY permutants ont été simplifiés et la nouvelle version est en ce moment chez l'imprimeur. Voir le télex ABC0207 du 26 octobre 1990.
- * Une nouvelle politique sur les affectations uniques pour les employés non permutants est en cours de préparation. La politique contiendra aussi une nouvelle approche à l'égard des affectations qui permettra et favorisera la permutation de ces employés à l'Administration centrale afin de multiplier leurs chances d'acquérir une expérience variée et d'améliorer les possibilités de perfectionnement professionnel (plusieurs d'entre vous ont fait cette suggestion dans la boîte à idées).
- * Un nouveau bureau a été créé pour le Programme d'équité en matière d'emploi; il fait partie de la Direction de l'équité en matière d'emploi, de la dotation et de la classification (APS). Ce service prévoit offrir une séance d'information sur la discrimination en milieu de travail à tous les agents du personnel le 6 novembre prochain. Par ailleurs, il recevra de l'imprimeur son tout nouveau logo le 2 novembre. Ne manquez pas les prochains communiqués sur le Programme d'équité en matière d'emploi dans lesquels les services offerts par le nouveau bureau seront annoncés. Pour de plus amples renseignements, vous pouvez communiquer avec Marlène Picard au 992-0365.
- * Gary Harman, ex-ambassadeur à Damas, a été nommé ombudsman du Ministère. Un seul autre ministère possède un tel poste au gouvernement. M. Harman peut être joint au 996-0907. Nous vous reparlerons de cette nouvelle fonction.

À QUI LE TOUR DE DÉMÉNAGER ?

- * En prévision de Séville 1992, la Direction des expositions internationales emménagera dans de plus grands locaux au 12^e étage de la tour A à Place Vanier.

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

En juin dernier, les Sous-ministres ont fait part de l'engagement du Ministère de réduire au minimum l'incidence des réductions de postes sur les employés. À ce jour, aucun employé n'a été mis à pied et un peu plus d'une centaine sont partis de leur propre gré moyennant paiement de l'indemnité d'excédentaire. Il n'a pas été possible d'agréer à toutes les demandes de versement de cette indemnité à cause des besoins opérationnels, des critères d'admissibilité établis par le Conseil du Trésor et du fait qu'il y avait peu de postes abolis dans certains groupes et à certains niveaux. Plusieurs employés non permutants dont les postes ont été abolis, mais qui désiraient poursuivre leur carrière au sein du Ministère, ont depuis accepté un autre poste. Il reste moins de dix employés touchés et encore disponibles, et un nouvel emploi devrait pouvoir être trouvé pour chacun d'entre eux. Le Ministère essaie d'obtenir auprès du Conseil du Trésor la permission de procéder de la même façon aux prochaines réductions de postes.

AUTRES NOUVELLES DE LA MISE À JOUR

- * Le Conseil de gestion des programmes (alias les Sous-ministres) se réunit maintenant chaque semaine pour faire le point sur la question des ressources. À sa réunion du 18 octobre, il s'est penché sur les nombreux besoins de ressources amenés par la mise en oeuvre de l'Examen ministériel (par exemple, la création du nouveau Bureau de gestion des visites, du Service de la correspondance, de OFB et de l'ombudsman du Ministère, les besoins accrus du Secteur du personnel, les déménagements, etc.). Selon le nouveau régime, toutes les demandes de ressources sont étudiées par les sous-ministres; ainsi, toutes les priorités du Ministère sont prises en compte et les décisions font partie d'une approche stratégique pour contrer les pressions.

Selon cette approche, toutes les nouvelles initiatives ministérielles, et surtout celles qui nécessitent une présentation au Cabinet et aux organismes centraux, doivent dorénavant être soumises au CGP avant que des discussions aient lieu à l'extérieur du Ministère. Cela évitera de devoir «soudainement» changer des politiques ou trouver des ressources.

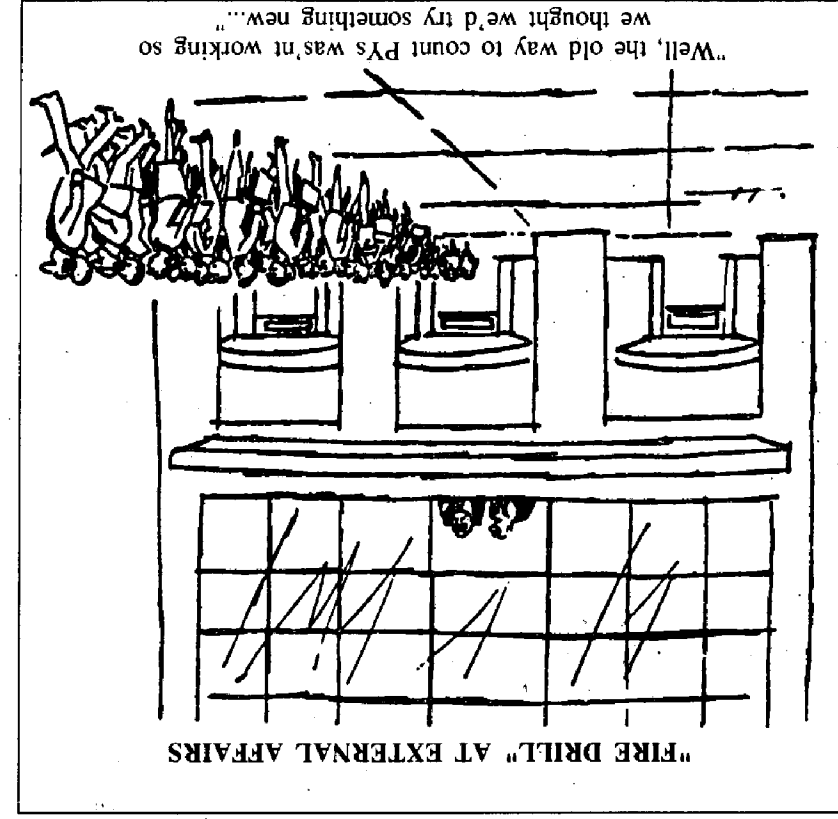
- * Le nouveau Secteur des affaires consulaires, de l'immigration et des passeports (OFB) a été créé. Un plan sera mis en place avant la fin de l'exercice pour rattacher un jour complètement les fonctions consulaires et de l'immigration à l'étranger. Jusqu'à avis contraire toutefois, les procédures actuelles et le personnel demeureront en place. Le Bureau des passeports continuera lui aussi de fonctionner comme à l'heure actuelle.
- * Le service de navette de MIR a été élargi pour assurer un moyen de transport non seulement à destination de l'immeuble Fontaine et de place Vanier mais aussi du centre-ville d'Ottawa (CFP; HCO, CT, etc.) et de Hull (ACDI, OPD, ASC). Une note a été circulée à cet effet (MID-0232).
- * Les travaux de rénovation du vestiaire consisteront à remplacer les cabines de douches et à augmenter le nombre de cases. La liste d'attente devrait donc raccourcir. Les travaux seront terminés à temps pour la prochaine saison de cyclisme lorsque les vaillants sportifs de la belle saison ressortiront leurs espadrilles.

Dans ce numéro, nous tenons à souligner le travail de la Direction de l'Équité en matière d'emploi, de la classification et de la dotation (APS) au cours des derniers mois. Les réductions d'effectifs découlant de l'Examen ministériel ont placé le personnel de cette direction dans une situation très difficile. Leur tâche a été ingrate, mais leur travail mérite reconnaissance.

Imprimé sur du papier recyclé

LE MOT DE LA FIN ...

- * Pour répondre à une tendance qui semble vouloir se préciser, un nouveau Bureau de la révision perpétuelle pourrait être créé afin de centraliser une fonction pour l'instant prise en charge par l'ensemble du Ministère. Il semble qu'il ne manquerait pas de personnel d'expérience dans ce domaine. Toutefois, l'idée est encore à l'état de projet de sorte que nous ne vous en reparlerons pas avant un certain temps. D'ici là, nous avons commandé un assortiment complet de stylos de couleurs.



In response to what seems to be overwhelming demand, a new Bureau of Perpetual Revision is being considered in order to centralize a function now being carried out throughout the Department. Apparently there will be no shortage of staff with experience in this area. However, the proposal is still in the drafting stage so it may be some time before we can report back. In anticipation, a new supply of coloured pens has been ordered.

LAST WORD ...

This is printed on recycled paper

This edition we recognize the work of the Administrative Personnel Assignments, Classification and Staffing Division (APS) during the last few months. In coping with the work force adjustment demands of the Corporate Review, the staff in this division have had to handle a very difficult situation. This is not a task that brings many thanks or rewards.

Plans for the locker room renovation include replacing the shower stalls and providing more lockers in order to cut down on the waiting list. These changes will be in place this spring in time for the new cycling season when we fair weather athletes get active again.

Service of the shuttle bus has been expanded to provide transportation not only to the Fontaine Building and Place Vanier but also centretown Ottawa (PSC, HCO, TB etc.) and Hull (CIDA, OPD, SSC). A memo outlining the changes has been circulated (MID-0232).

The new Consular, Immigration and Passport Affairs Branch (OFB) has been created. A plan will be developed this fiscal year for the eventual full operational joining of the Consular and Immigration functions abroad. However, until further notice, the current procedures and staffing will remain in place. The Passport Agency will also function as at present without change.

CAI
EA
C56
1990
October
D505

REGY FOR THE 90s...

Corporate Review Update

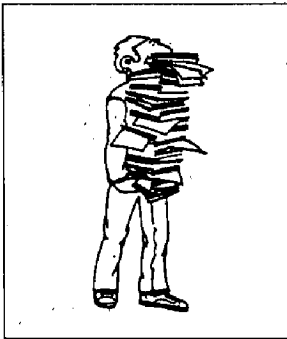
Dept. of External Affairs
Min. des Affaires extérieures

NOV 7 1990

No. 2 OCTOBER 1990

BACK TO SCHOOL

RETURN TO DEPARTMENTAL LIBRARY
RETOURNER A LA BIBLIOTHEQUE DU MINISTRE



In the midst of the annual September surge of activity around the Department you received the first Update newsletter. In fact, there was so much activity that getting out the first Update, with competing priorities in printing, translation and distribution was in doubt (our thanks to the staff in these areas for their patience and help):

This second newsletter brings news of what is underway in one particular area of great interest to all of us ...

FOCUS ON PERSONNEL

In June the staff in Personnel were faced with a difficult task-taking the lengthy list of Corporate Review decisions relating to their work, and making it a reality for all of us. Some of these decisions mean enormous changes in our present system, some require extensive negotiations with central agencies and other departments, some have important resource implications (translation: they are going to cost the Department a lot of money) and all require close work with our staff associations. In short, this is a complicated and lengthy project.

However, because these initiatives affect us all so directly, our Deputies have made it clear that they are a priority for action and implementation. So, to answer the question on many of your lips "What's in it for me?"...here is the **short** list of actions taken in Personnel in the past weeks.

THE BAD NEWS FIRST...

Plans for a Day Care Centre in the Pearson building have had to be put on hold. Treasury Board has still not approved the government policy on day care at the workplace. In addition, the latest potential user survey within the Department (carried out in the Spring) indicated very low demand for a Day Care Centre located here.

Once we have a government policy, the Parents Group and the Department will undertake another survey. If the results are more positive, the project will be reviewed.

THE GOOD NEWS IS....

TRAINING:

A major commitment of resources (both \$ and PYs) is being made to the area of staff development and training. Not only is the budget for these activities being greatly increased, but all managers are being made aware of their responsibility to ensure that needed training is made available to staff in all categories. A revised training program is being prepared based on input from all Bureaux and resources required to carry out these new activities will be allocated.

External Affairs and
International Trade Canada

Canada

SPECIFIC ACTIONS:

- * The management of training is being strengthened and decentralized. Each Branch has appointed a new training coordinator to coordinate job-related training for all categories of staff. Branch training centres are being reinforced. The Personnel Management Divisions for each category of staff will be responsible for career development and training for future assignments. APF is reorganizing to support this process with specialist training advice and administrative services.
- * The training needs of all employees at missions are being identified and incorporated as part of the Branch training plans.
- * Work is progressing toward the establishment of a new training centre or institute for EAITC. Studies have been launched to determine the elements of a curriculum. The new FSDIs have been particularly involved in this process and they have provided ACB with their concerns and comments regarding training requirements for new recruits to the FS group. Their input is now being used to refine the proposal.
- * Parallel work is underway to define and update the training needs for administrative and support services categories which will also be offered at the new centre. Any group that may wish to contribute comments is invited to do so.
- * Dave McCracken, former President of the Banff School of Advanced Management, is now working with the training division to help in the development of the new institute. The goal is to establish a centre that is protected from future resource cuts and that will provide access to training and development programs for all departmental employees. The school will also strengthen our ties to other government departments, provinces and the private sector by drawing on courses they offer and by inviting them to send students to future courses and seminars.
- * A workshop for financial officers and those with financial responsibilities was held October 29 - Nov 1. This is the first workshop of this type to be offered in the Department. About 50 AMAs and SMOs from missions as well as staff in headquarters will be discussing current developments in financial management. In particular they were given an update on developments with our resource planning system, INFONNEL, COSICS and issues such as devolution of authority and other changes as a result of the Corporate Review.
- * Foreign language training is now being planned and resourced on the basis of long-term operational goals. The language school (so far providing training in Japanese, Mandarin and Russian) has moved to Asticou Centre in Hull. This facility will give the Department much more space than previously available within the Pearson Building and allow for the expansion of these services.
- * In response to the new emphasis on the quality of management in the Department, a new 9 element Executive Training Program has been established. The first element is the Leadership Colloque designed to assist senior managers in their critical role in the transformation of the Department. All EX category staff at headquarters and abroad will participate by the end of 1992. The first in the new series of events begins this January. Other elements include courses in the following areas: management in Ottawa, management in missions, management orientation programs, managing change, managing people, team building, as well various other specialized management training. All departmental managers will have participated in these colloquia by 1992. The first new series begins this January.
- * The new catalogue of training courses to be offered for departmental staff will be out in November.

OTHER ACTIONS:

- * The new spousal employment policy has been released. Stay tuned - this is only a first step and more work is underway for improvements in this area.
- * The number of Reciprocal Employment Agreements giving spouses and dependents access to more jobs in other countries has been increased to now affect 50% of missions abroad. This gives the Department the greatest number of agreements of this type of any country's foreign service.
- * The Department has invited spouses at missions who are interested in a career as a rotational employee to either write the entry level ELOST Exam (AS group) or to communicate their interest to APSR (SCY/CR group). See telex APSR 0272, Oct.5/90.
- * Increased authority will be delegated to HOMs for classification, compensation and full staff relations management of locally engaged staff. To accomplish this, and assure that HOMs have the tools and skills necessary to carry out these new authorities, a series of actions are underway:

— new classification standards are being developed and will be provided to HOMs as well as detailed "how to" instructions to assist missions in conducting salary and benefits surveys and new training modules on LES management.

— regional seminars will be held to train officers who will be directly involved in classification and compensation. The first of these is planned for later this fiscal year.

- * Helene Simard-Andujar has been appointed as the Department's full-time Coordinator of the Incentive Awards Program. If you have suggestions or comments please call her at ABER 995-8753.
- * The names of non-rotational employees who are interested in new assignments/appointments are now being made available to all managers (contact APSP for more information).
- * The new division to strengthen and consolidate management of rotational AS, SCY, CR and CM categories has been established (APV Rotational Administrative Personnel Division). Michael Fine has been appointed the Director on an interim basis. His first priority will be to table a new cycle of appraisals/promotions for rotational administrative and support categories. (see telex APV3405, Oct. 22/90).
- * Simplified rotational SCY appraisal forms have been developed and are at the printers. (see telex ACB0207 Oct. 26/90).
- * A new single assignment policy for non-rotationals is being developed. The policy will also include a new approach for assignments which will allow and encourage the rotation of this group here in headquarters in order to provide opportunities for varied experience and improved career development possibilities (this was suggested by several of you through the Suggestion Box).
- * A new Employment Equity Program office has been created and is part of the Employment Equity, Staffing and Classification Division (APS). The new office is planning an information session on discrimination in the workplace for all personnel officers November 6, 1990. As well, a new Employment Equity logo identifying the office will be fresh off the press November 2. Watch for future communiques on the Employment Equity Program and the services it offers. For more information, contact Marlene Picard at 992-0365.
- * Gary Harman, past Ambassador to Damascus, has been appointed the first Departmental Ombudsman. We are only the second government department to introduce this new type of position. He can be reached at 996-0907. Stay tuned for more information on this function.

WHO'S MOVE IS IT?

- * In order to expand their space to plan for Seville 1992, the International Expositions Division (BTE) will be moving to the 12th floor of Tower A, Place Vanier.

WORK FORCE ADJUSTMENT

In June, the Deputies announced the Department's commitment to minimize the impact of position reductions on employees. We can report back to you now that no employee has been laid off. In the final analysis over 100 employees "cashed out" voluntarily. Not all cash-out requests could be approved because of operational requirements, eligibility criteria set by Treasury Board and the fact that there were fewer position cuts at some group/levels. Several non-rotational employees whose positions were cut, but who wished to continue their career within the Department have now accepted an offer of re-appointment to another position. Less than ten affected and available employees now remain to be re-appointed and it is expected that a new job will be found for each of these employees as well. The Department is working with Treasury Board to obtain permission to handle future position reductions in the same way.

OTHER IMPLEMENTATION UPDATES

- * The Program Management Board (alias The Deputies) is now meeting weekly to review and advise on resource issues. In their meeting of October 18, they dealt with many of the resource needs coming from the implementation of Corporate Review Initiatives (eg. new visits management office, correspondence unit, creation of OFB, Departmental Ombudsman, requirements to meet demands in Personnel Branch, office moves etc.). With this new system, resource demands are reviewed by the Deputies to ensure that all decisions are based on departmental priorities and are part of a strategic approach to pressures.

As part of this approach, all new departmental initiatives, especially those requiring submissions to Cabinet and to central agencies, must now be submitted to the PMB before any discussions outside the Department. This will avoid any "surprise" requirements for policy changes or resources.

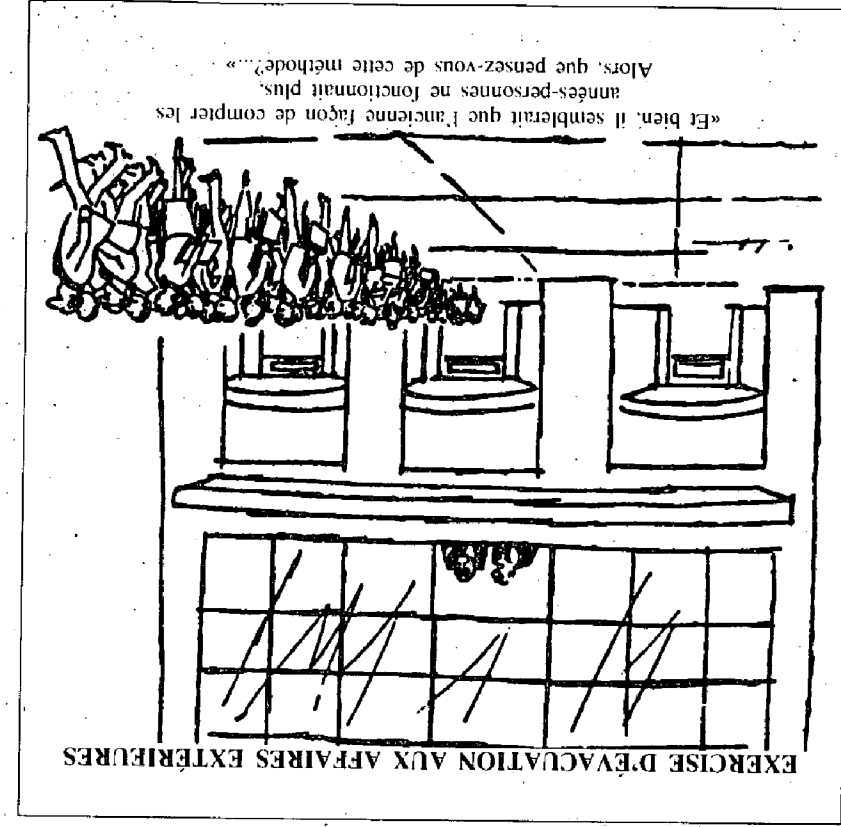
- * The new Consular, Immigration and Passport Affairs Branch (OFB) has been created. A plan will be developed this fiscal year for the eventual full operational joining of the Consular and Immigration functions abroad. However, until further notice, the current procedures and staffing will remain in place. The Passport Agency will also function as at present without change.
- * Service of the shuttle bus has been expanded to provide transportation not only to the Fontaine Building and Place Vanier but also centretown Ottawa (PSC,HCO,TB etc.) and Hull (CIDA, OPD, SSC). A memo outlining the changes has been circulated (MID-0232).
- * Plans for the locker room renovation include replacing the shower stalls and providing more lockers in order to cut down on the waiting list. These changes will be in place this spring in time for the new cycling season when we fair weather athletes get active again.

This edition we recognize the work of the Administrative Personnel Assignments, Classification and Staffing Division (APS) during the last few months. In coping with the work force adjustment demands of the Corporate Review, the staff in this division have had to handle a very difficult situation. This is not a task that brings many thanks or rewards.

This is printed on recycled paper

LAST WORD ...

- * In response to what seems to be overwhelming demand, a new Bureau of Perpetual Revision is being considered in order to centralize a function now being carried out throughout the Department. Apparently there will be no shortage of staff with experience in this area. However, the proposal is still in the drafting stage so it may be some time before we can report back. In anticipation, a new supply of coloured pens has been ordered.



* Pour répondre à une tendance qui semble vouloir se préciser, un nouveau Bureau de la révision perpétuelle pourrait être créé afin de centraliser une fonction pour l'instant prise en charge par l'ensemble du Ministère. Il semble qu'il ne manquerait pas de personnel d'expérience dans ce domaine. Toutefois, l'idée est encore à l'état de projet de sorte que nous ne vous en reparlerons pas avant un certain temps. D'ici là, nous avons commandé un assortiment complet de stylos de couleurs.

LE MOT DE LA FIN ...

Imprimé sur du papier recyclé

Dans ce numéro, nous tenons à souligner le travail de la Direction de l'Équité en matière d'emploi, de la classification et de la dotation (APS) au cours des derniers mois. Les réductions d'effectifs découlant de l'Examen ministériel ont placé le personnel de cette direction dans une situation très difficile. Leur tâche a été ingrate, mais leur travail mérite reconnaissance.

* Les travaux de rénovation du vestiaire consisteront à remplacer les cabines de douches et à augmenter le nombre de cases. La liste d'attente devrait donc raccourcir. Les travaux seront terminés à temps pour la prochaine saison de cyclisme lorsque les vaillants sportifs de la belle saison ressortiront leurs espadrilles.

* Le service de navette de MIR a été élargi pour assurer un moyen de transport non seulement à destination de l'immeuble Fontaine et de place Vanier mais aussi du centre-ville d'Ottawa (CFP; HCO; CT, etc.) et de Hull (ACDI, OPD, ASC). Une note a été émise à cet effet (MID-0232).

* Le nouveau Secrétaire des affaires consulaires, de l'immigration et des passeports (OFB) a été créé. Un plan sera mis en place avant la fin de l'exercice pour rattacher un jour complètement les fonctions consulaires et de l'immigration à l'étranger. Jusqu'à avis contraire toutefois, les procédures actuelles et le personnel demeureront en place. Le Bureau des passeports continuera lui aussi de fonctionner comme à l'heure actuelle.