DOCS
CA1 EA702 2002F77 FRE
Canada. Comite sur l'etude
comparative des conditions d'emplo
des agents du service exterieur
Mise a jour du rapport sur les
resultats de l'Etude du groupe FS
64430118

Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international | Department of Foreign Affairs and International Trade | Canada

Dept. of Foreign Affairs / Min. des Affaires étrangères
NOV 12 2002
Return to Departmental Library / Retourner à la bibliothèque du Ministère

Mise à jour du rapport sur les résultats de l'Étude du groupe FS

Expéditeur : Le Comité directeur sur l'étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur

Destinataires : Tous les employés à la centrale et dans les missions

Date : 2002-10-17

Sommaire : On a mis à jour d'après les données et l'information supplémentaire fournies par trois des pays partricipants l'Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur (l'Étude du groupe FS).

Peu après la remise du Rapport final concernant l'Étude du groupe FS aux quatre intéressés, PwC Consulting a reçu d'autres éléments d'information de trois des 16 pays participants de l'OCDE. Nous avons revu le Rapport final et les annexes de l'Étude du groupe FS à la lumière de ces données, pour qu'ils présentent une image fidèle de la situation pendant la période visée par l'étude.

Le rapport mis à jour se trouve

- sur le site Intranet des Ressources humaines du MAECI à http://intranet/department/hr/wgfs/menu-fr.asp (Extranet : http://lbp.dfait-maeci.gc.ca/messages/wgfs/menu-fr.asp)
- et il sera bientôt sur le site de CIC à http://www.cichq.dfait-maeci.gc.ca/cicexplore/francais/org/rid/ris/fs2002/index.htm
- de même que sur celui de l'APASE à http://www.pafso-apase.com.

© Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, 2002
Tous droits réservés.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur

(L'Étude du groupe FS)

- Trois perspectives sur le maintien en poste des FS – 2002-08-19
  - Annexe A – Sommaire des constatations du Sondage sur le maintien de l'effectif FS de juin 2001
  - Annexe B – Présentation des trois ensembles de données sur le maintien en poste extraits du Système d'information des titulaires et du Système de paie de la Fonction publique
  - Annexe C – Deux tableaux rendant compte des raisons invoquées par les FS du MAECI et de CIC qui ont quitté leur poste
- **Rapport final de l'Étude sur les FS** – 2002-05-03 (modifié 2002-07-18)
  - Annexe A – Questionnaire
  - Annexe B – Tableau sommaire des résultats finaux
  - Annexe C – Tableau intégral des résultats
    Partie I – Partie II – Partie III
  - Annexe D – Profil des participants
  - Diaporama de PricewaterhouseCoopers
- Rapport sur les résultats du sondage sur le maintien de l'effectif FS - 2001-07-26 (fichier pdf de 1,4 Mo)
- Mise à jour – 2001-06-08
- Mise à jour – 2001-05-10
- Message de lancement – 2001-03-05
- Attributions – 2001-02-28

© Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, 2002
Tous droits réservés.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur – Trois perspectives sur le maintien en poste des FS

Expéditeur : Le Comité directeur sur l'étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur

Destinataires : Tous les employés à la centrale et dans les missions

Date : 2002-08-19

Sommaire : Dans la foulée du Sondage sur le maintien de l'effectif FS de juin 2001, Mercer Human Resource Consulting a examiné trois ensembles de données spécifiques sur le maintien en poste des agents du service extérieur du Canada.

Trois perspectives sur le maintien en poste des FS

Dans notre communiqué du *7 juin 2002* portant sur les résultats de l'Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur (l'Étude du groupe FS), nous indiquions que nous attendions des données plus approfondies sur le maintien en poste des FS au MAECI et à CIC. Dans le cadre de l'étude comparative et dans la foulée du Sondage sur le maintien de l'effectif FS de juin 2001, Mercer Human Resource Consulting a été mandaté pour examiner trois ensembles de données spécifiques sur le maintien en poste des agents du service extérieur du Canada.

Les trois ensembles de données sur le maintien en poste

Les trois ensembles de données étaient les suivants : les conclusions du Sondage sur le maintien de l'effectif FS de juin 2001, un rapport de données sur le maintien en poste des FS réalisé par le Secrétariat du Conseil du Trésor en septembre 2001 et un échantillon des raisons invoquées par quelque 66 agents du service extérieur du MAECI et de CIC embauchés entre 1990 et 2002 pour expliquer leur départ pendant cette même période. Mercer a donc été prié de déterminer si les raisons données par ces 66 anciens agents du service extérieur du MAECI et de CIC pouvaient être directement corrélées aux données sur le maintien en poste du SCT et aux constatations du Sondage sur le maintien de l'effectif FS de juin 2001, c.-à-d. de dégager une convergence ou une divergence entre les trois ensembles de données.

Constatations préliminaires de Mercer

Après une minutieuse étude, Mercer Human Resource Consultants a conclu qu'à cause des différences appréciables dans la composition des données et dans la méthode de collecte pour chaque ensemble de données, il était impossible de déterminer précisément les points de convergence et de divergence des trois ensembles de données. Par exemple, le Sondage sur le maintien de l'effectif FS de juin 2001 a porté sur 837 membres de l'effectif FS et proposait trois raisons possibles de départ, ciblant surtout les sentiments et les attitudes des FS à l'endroit de leur travail, des pratiques administratives et de leur rémunération. L'échantillon des raisons de départ invoquées par le personnel du MAECI et de CIC constituait une consignation des

diverses raisons d'abandon du service extérieur, mais le nombre de sujets était considérablement moindre, à savoir 16 FS de CIC et 50 FS du MAECI. La plupart des dossiers d'employé ne citaient qu'une seule raison pour expliquer le départ, ce qui ne permettait d'entrer que cette raison seulement. Dans un même ordre d'idées, si le rapport sur les données de maintien en poste du SCT était fondé sur des données statistiques objectives, les raisons proposées pour expliquer l'abandon du poste étaient très générales (p. ex. retraite, démission). À cause de la présence de données factuelles et hypothétiques sur l'abandon des postes ainsi que de la composition hétérogène des échantillons, il a été impossible de réaliser un rapprochement judicieux des données.

L'adoption d'une nouvelle approche - Perspectives sur le maintien en poste des agents du service extérieur

Devant les écarts dans la nature des données et la difficulté de dégager des tendances, les quatre parties concernées ont défini une nouvelle approche pour communiquer les constatations de Mercer sur les trois ensembles de données, conformément à leur engagement. Elles ont donc plutôt demandé à Mercer d'analyser les trois ensembles de données de façon distincte et de présenter ses constatations pour chacun de ces groupes.

Cet exercice a résulté en la constitution de trois ensembles de données distincts, présentés dans trois annexes qui se déclinent comme suit :

- **Annexe A** : Sommaire des constatations du Sondage sur le maintien de l'effectif FS de juin 2001

- **Annexe B** : Présentation des trois ensembles de données sur le maintien en poste extraits du *Système d'information des titulaires et du Système de paie de la Fonction publique*. Les tableaux constituent le sommaire des résultats :

    - du départ des FS par cohorte et par années de service (*cf.* pp. 1 et 2),
    - du maintien en poste, du départ et de la mutation entre les groupes de mars 1989 à mars 2001 (*cf.* p. 3), et
    - des taux de départ de la fonction publique entre l'AF 1990-1991 et l'AF2001-2002 pour les groupes AS, CO, ES, FS, LA, PE et PM (*cf.* page 4).

- **Annexe C :** Deux tableaux rendant compte des raisons invoquées par les FS du MAECI et de CIC qui ont quitté leur poste. Le tableau 1 met également en lumière certaines des compétences des 50 FS du MAECI et des 16 FS de CIC non admissibles à la pension qui ont été embauchés entre 1990 et 2002 et qui ont quitté le service extérieur pendant cette période.

Veuillez noter que les Annexes A, B et C, de même que le rapport de Mercer sur le Sondage de juin 2001, sont accessibles sur l'Intranet à http://intranet/department/hr/wgfs/menu-fr.asp (Extranet http://lbp.dfait-maeci.gc.ca/messages/wgfs/menu-fr.asp)

Les trois perspectives - Grandes lignes

Le rapport de Mercer sur les constatations du Sondage sur le maintien de l'effectif FS de juin 2001 révèle trois principales raisons invoquées ou susceptibles d'être invoquées par les agents FS qui décident de quitter le service extérieur, soit :

- l'attrait d'une meilleure rémunération,
- un potentiel accru de promotion ailleurs qu'au service extérieur,
- dans une certaine mesure, des considérations liées au conjoint.

Le MAECI et CIC ont présumé que la plupart du personnel qui tirait sa révérence au service extérieur avait entre 6 et 10 années de service. Or, l'analyse faite par Mercer du rapport sur les données de maintien en poste de septembre 2001 du Secrétariat du Conseil du Trésor, fondé sur des données du *Système d'information des titulaires et du Système de paie de la Fonction publique,* a révélé que ce n'était pas le cas. De fait, parmi les 285 FS recrutés entre 1984 et 1991, ceux qui ont quitté le service extérieur pour une raison autre que la retraite avaient à leur actif, pour la plupart, moins de 5 ans de service. (53 FS avaient entre 1 et 5 ans de service alors que 35 FS avaient entre 6 et 10 ans de service.)

Enfin, à la suite de son examen des dossiers d'employés du MAECI et de CIC qui ont quitté le service extérieur entre 1990 et 2002, Mercer a déterminé qu'environ un tiers des 66 agents du service extérieur dont le dossier a été examiné maîtrisait des langues étrangères. Nombre de ces employés ont bénéficié d'une formation linguistique aux dépens de l'État.

Quelle est la prochaine étape?

Au cours des prochains mois, le MAECI et CIC organiseront des tribunes libres afin de revoir, en présence des agents du service extérieur, les résultats de l'Étude comparative et l'analyse des données sur le maintien en poste des FS. L'an dernier, CIC a établi un programme de rétroaction sur le départ des employés pour l'ensemble du Ministère. De son côté, le MAECI fera l'essai d'un nouveau processus d'entrevues de départ sous peu. De telles initiatives devraient permettre aux deux ministères de mieux ausculter le départ des FS. D'ici la fin de septembre, les quatre parties concernées se réuniront de nouveau pour déterminer d'autres aspects des conditions d'emploi des agents du service extérieur susceptibles de profiter de l'adoption de pratiques exemplaires. Nous vous tiendrons au courant des progrès dans ce dossier.

© Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, 2002
Tous droits réservés.

[redacted]

Annexe A

Constatations de Mercer faisant suite au Sondage sur le maintien de l'effectif FS de 2001

[redacted]

Historique

En 2001,

- le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI),
- l'Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE),
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), et
- le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)

ont conjointement mandaté Mercer Human Resource Consulting pour déployer le premier sondage jamais réalisé sur le maintien en poste des agents du service extérieur (le Sondage des FS), ceci afin de quantifier les facteurs contribuant à la décision des FS de poursuivre ou d'abandonner leur carrière au sein de leur ministère.

Cinq aspects ont été évalués par le Sondage des FS

837 agents ont répondu au sondage de juin 2001, ce qui représente un taux de réponse de 80 p. cent.

Le Sondage a ciblé les aspects suivants :

- La nature du travail d'agent du service extérieur
  - Le degré de satisfaction des FS à l'égard de divers aspects de leur travail
- La progression de carrière et l'épanouissement personnel
  - Le degré de satisfaction des FS à l'égard d'aspects spécifiques de la progression de carrière et de l'épanouissement personnel
- Les affectations à l'étranger
  - Le degré auquel diverses caractéristiques des affectations à l'étranger influent sur la décision d'accepter ou non des affectations à l'étranger
- La rémunération et les Directives sur le service extérieur (DSE)
  - Le degré de satisfaction des FS à l'égard de leur rémunération et des Directives sur le service extérieur
- Les pratiques administratives
  - La perception des FS quant à la nature équitable des pratiques administratives et de leur application

Dans leur ensemble, les données du Sondage ont mis en lumière plusieurs facteurs d'importance affectant le maintien en poste des agents du service extérieur, y compris les suivants :

- La nature du travail d'agent du service extérieur
  - Écarts entre les attentes et l'expérience des FS d'un travail ayant un impact senti et mettant véritablement à contribution leurs compétences et leurs capacités
- La progression de carrière et l'épanouissement personnel
  - Désenchantement devant la progression de carrière et l'épanouissement personnel, particulièrement en matière de promotions, d'affectations et de formation
- Les affectations à l'étranger
  - Impact sur le couple ainsi que sur l'équilibre vie professionnelle/personnelle découlant de l'acceptation d'affectations à l'étranger
- La rémunération et les Directives sur le service extérieur (DSE)
  - Sentiment que la rémunération ne reflète pas les taux du marché
- Les pratiques administratives
  - Incohérence des pratiques de gestion du rendement
  - Manque de confiance à l'égard du système de résolution de problèmes et de plaintes des employés

Départ des FS par cohorte et par années de service

Les données reflètent le nombre d'agents, de chaque cohorte, qui ont quitté le SE pendant diverses périodes de service. Les données pour chacune des périodes de service -- 1-5 ans, 6-10 ans, et plus de 10 ans -- ne sont pas cumulatives.

Cohorte / personnel recruté	% des départs de la cohorte (entre 1 et 5 ans de service)	% des départs de la cohorte (entre 6 et 10 ans de service)	% des départs de la cohorte (plus de 10 ans de service)	Total des départs de la cohorte FS
1984 (22)	14% (3 pers.)	5% (1 pers.)	0% (0 pers.)	18% (4 pers.)
1985 (5)	20% (1 pers.)*	0% (0 pers.)	0% (0 pers.)	20% (1 pers.)
1986 (8)	13% (1 pers.)	13% (1 pers.)	13% (1 pers.)	38% (3 pers.)
1987 (31)	13% (4 pers.)	10% (3 pers.)	6% (2 pers.)	29% (9 pers.)
1988 (38)	18% (7 pers.)	13% (5 pers.)	3% (1 pers.)	34% (13 pers.)
1989 (65)	19% (12 pers.)	15% (10 pers.)	3% (2 pers.)	37% (24 pers.)
1990 (66)	23% (15 pers.)	12% (8 pers.)	17% (11 pers.)	51% (34 pers.)
1991 (50)	20% (10 pers.)	14% (7 pers.)	4% (2 pers.)	38% (19 pers.)
Sous-total (285 pers. recrutées de 1984 à 1991)	*19% (53 pers.)*	*12% (35 pers.)*	*7% (19 pers.)*	*38% (107 pers.)*

*Taille de l'échantillon – 5

Les données ci-dessus, qui reflètent le nombre d'agents de chaque cohorte, diffèrent des données présentées à la page 3, lesquelles reflètent les taux de départ selon l'année.

Remarque (1) : Les départs comprennent les FS quittant le groupe FS pour d'autres groupes, et les FS qui ont quitté la fonction publique.

Remarque (2) : Les données englobent aussi les FS qui demeurent dans le groupe FS ou qui passent au groupe EX.

Départ des FS par cohorte et par années de service (suite)

Les données reflètent le nombre d'agents, de chaque cohorte, qui ont quitté le SE pendant diverses périodes de service. Les données pour chacune des périodes de service -- 1-5 ans, 6-10 ans, et plus de 10 ans -- ne sont pas cumulatives.

Cohorte / personnel recruté	% des départs de la cohorte (entre 1 et 5 ans de service)	% des départs de la cohorte (entre 6 et 10 ans de service)	% des départs de la cohorte (plus de 10 ans de service)	Total des départs de la cohorte FS
1992 (55)	16% (9 pers.)	15% (8 pers.)	S.O	31% (17 pers.)
1993 (53)	23% (12 pers.)	6% ayant au moins 6 ans de service (3 pers.)	S.O	28% (15 pers.)
1994 (43)	9% (4 pers.)	7% ayant au moins 6 ans de service (3 pers.)	S.O	16% (7 pers.)
1995 (30)	13% (4 pers.)	13% ayant au moins 6 ans de service (4 pers.)	S.O	27% (8 pers.)
1996 (27)	11% (3 pers.)	4% ayant au moins 6 ans de service (1 pers.)	S.O	15% (4 pers.)
1997 (28)	18% (5 pers.)	S.O	S.O	18% (5 pers.)
Sous-total (236 pers. recrutées de 1992 à 1997)	*16% (37 pers.)*	*8% (19 pers. ayant au moins 6 ans de service)*	*S.O*	*24% (56 pers.)*

Les données ci-dessus, qui reflètent le nombre d'agents de chaque cohorte, diffèrent des données présentées à la page 3, lesquelles reflètent les taux de départ selon l'année.

Remarque (1) : Les départs comprennent les FS quittant le groupe FS pour d'autres groupes, et les FS qui ont quitté la fonction publique.

Remarque (2) : Les données englobent aussi les FS qui demeurent dans le groupe FS ou qui passent au groupe EX.

Maintien en poste, départ et mutation entre les groupes de mars 1989 à mars 2001

Le tableau ci-dessous indique la mutation annuelle des employés FS à compter de mars 1989 à mars 2001.

Maintien en poste, départ et mutation entre les groupes de mars 1989 à mars 2001							
		Situation à la fin de l'année au 31 mars de l'année suivante					
Début de la période		Employés ayant demeuré dans le groupe FS		SM/EX (voir la remarque 2)		Employés ayant passé à un autre groupe ou ayant quitté la FP	
Date	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Mar-1989	1176	1143	97%	6	1%	27	2%
Mar-1990	1177	1075	91%	31	3%	71	6%
Mar-1991	1126	1075	95%	20	2%	31	3%
Mar-1992	1226	1144	93%	11	1%	71	6%
Mar-1993	1185	1119	94%	19	2%	47	4%
Mar-1994	1173	1120	95%	20	2%	33	3%
Mar-1995	1170	1111	95%	19	2%	40	3%
Mar-1996	1152	1070	93%	2	0%	80	7%
Mar-1997	1116	1072	96%	2	0%	42	4%
Mar-1998	1135	1063	94%	35	3%	37	3%
Mar-1999	1115	1079	97%	1	0%	35	3%
Mar-2000	1150	1081	94%	15	1%	54	5%
Mar-2001	1187	1017	86%	104 (voir 3)	9%	66	5%

Source: Le Sytème d'information des titulaires ou Système de paie de la fonction publique.

Remarque (1) : La population comprend les employés nommés pour une période déterminée et ceux en congé sans solde. Les groupes correspondent au poste pour lequel l'employé est rémunéré.

Remarque (2) : SM/EX comprend les postes de permutant et les postes de non-permutant.

Remarque (3) : Le nombre d'employés SM/EX comprend aussi les FS occupant un poste EX par intérim.

Taux de départ de la fonction publique des employés à temps plein nommés pour une période indéterminée, selon l'année financière

Le tableau ci-dessous indique les taux de départ globaux des employés à temps plein des groupes comparés nommés pour une période indéterminée, de l'année financière 1990/1991 à 2001/2002.

GROUPE	90 - 91	91 - 92	92 - 93	93 - 94	94 - 95	95 - 96	96 - 97	97 - 98	98 - 99	99 - 00	00 - 01	01- 02	MOYENNE
AS	5.6%	6.2%	3.4%	3.6%	4.0%	9.9%	8.3%	7.5%	8.7%	1.8%	2.0%	2.5%	5.3%
CO	6.0%	5.6%	3.0%	3.7%	4.2%	13.1%	6.6%	7.6%	7.5%	2.1%	2.0%	3.2%	5.4%
ES	4.9%	5.0%	3.5%	2.9%	2.7%	7.8%	4.8%	5.5%	4.7%	3.1%	2.7%	3.5%	4.3%
FS	**5.3%**	**2.3%**	**2.7%**	**3.8%**	**2.3%**	**3.1%**	**6.5%**	**3.4%**	**2.8%**	**1.9%**	**1.9%**	**3.4%**	**3.3%**
LA	5.5%	5.0%	3.0%	2.6%	2.5%	4.2%	2.8%	2.8%	4.0%	2.6%	2.5%	2.1%	3.3%
PE	4.8%	5.2%	3.1%	4.2%	3.8%	8.9%	9.0%	8.2%	9.9%	2.4%	2.8%	3.1%	5.5%
PM	4.9%	4.6%	3.8%	3.1%	2.9%	7.2%	5.7%	6.6%	7.6%	2.2%	5.2%	2.6%	4.7%

Source: Le Sytème d'information des titulaires ou Système de paie de la fonction publique.
Remarque : La population comprend tous les employés à temps plein et à temps partiel nommés pour une période indéterminée.

Tableau 1 (voir les notes [1] et [2] ci-dessous)
RÉSUMÉ DES DONNÉES DES DOSSIERS DES EMPLOYÉS
CIC : Immigration (CIC)
MAECI : Politique-économie (P-E)
MAECI : Commercial-économie/Commerce (C-E)

Groupe/ Départs*	Sexe	Niveau de classification au moment du départ	Langues étrangères	Années	Départs (Nombre d'années au niveau de classification actuel)	Départs (Nombre d'années de service)	Raisons du départ**	Départs
CIC/16 **1990–2001**	9 hommes (56 %) 7 femmes (44 %)	PPSE/FS00 – 2 (13 %) FS01 – 6 (38 %) FS02 – 8 (50 %)	 Les données ne sont pas disponibles/ne s'appliquent pas	5 ans ou moins 6–10 11+	12 (75 %) 4 (25 %) S.O.	4 (25 %) 11 (69 %) 1 (6 %)	La nature du travail d'agent du service extérieur La progression de carrière et l'épanouissement personnel Les affectations à l'étranger La rémunération et les Directives sur le service extérieur Les pratiques administratives *Autre* *Aucune raison ne figure au dossier*	0 6 (38 %) 1 (6 %) 6 (38 %) 0 *1 (6 %)* *2 (13 %)*
P-E/25 **1990–1999**	19 hommes (76 %) 6 femmes (24 %)	PPSE/FS00 – 0 FS01 – 22 (88 %) FS02 – 3 (12 %)	Les données ne sont pas disponibles/ne s'appliquent pas – 14 Espagnol – 4 Mandarin – 2 Arabe – 1 Russe – 1 Allemand – 1 Indonésien et espagnol – 1 Allemand et italien – 1	5 ans ou moins 6–10 11+	18 (72 %) 7 (28 %) S.O.	16 (64 %) 9 (36 %) S.O.	La nature du travail d'agent du service extérieur La progression de carrière et l'épanouissement personnel Les affectations à l'étranger La rémunération et les Directives sur le service extérieur Les pratiques administratives *Autre* *Aucune raison ne figure au dossier*	0 5 (20 %) 2 (8 %) 15 (60 %) 0 *1 (4 %)* *2 (8 %)*
C-E/25 **1990–2002**	10 hommes (40 %) 15 femmes (60 %)	PPSE/FS00 – 0 FS01 – 17 (68 %) FS02 – 8 (32 %)	Les données ne sont pas disponibles/ne s'appliquent pas – 15 Japonais – 3 Espagnol – 3 Mandarin, japonais et coréen – 1 Arabe – 1 Portugais – 1 Indonésien et espagnol – 1	5 ans ou moins 6–10 11+	21 (84 %) 3 (12 %) 1 (4 %)	14 (56 %) 10 (40 %) 1 (4 %)	La nature du travail d'agent du service extérieur La progression de carrière et l'épanouissement personnel Les affectations à l'étranger La rémunération et les Directives sur le service extérieur Les pratiques administratives *Autre* *Aucune raison ne figure au dossier*	0 3 (12 %) 1 (4 %) 20 (80 %) 0 *1 (4 %)* *0*

TOTAL = 66[1] (273 employés non admissibles[2] à la retraite ont quitté leur emploi entre 1990-1991 et 1999-2000)	38 hommes (58 %) 28 femmes (42 %)	PPSE/FS00 – 2 (3 %) FS01 – 45 (68 %) FS02 – 19 (29 %)	Les données ne sont pas disponibles/ne s'appliquent pas – 45 Espagnol – 7 Mandarin – 2 Japonais – 3 Arabe – 2 Russe – 1 Allemand – 1 Portugais – 1 Indonésien et espagnol – 2 Allemand et italien – 1 Mandarin, japonais et coréen – 1	5 ans ou moins 6–10 11+	51 (77 %) 14 (21 %) 1 (2 %)	34 (52 %) 30 (45 %) 2 (3 %)	La nature du travail d'agent du service extérieur La progression de carrière et l'épanouissement personnel Les affectations à l'étranger La rémunération et les Directives sur le service extérieur Les pratiques administratives *Autre* *Aucune raison ne figure au dossier*	0 14 (21%) 4 (6 %) 41 (62 %) 0 *3 (5 %)* *4 (6 %)*

***Afin d'obtenir une comparaison précise entre les groupes CIC, P-E, et C-E, nous avons utilisé uniquement les données des employés qui avaient été embauchés à partir de 1990.**

**** Les diverses raisons des départs ont été compilées dans de vastes catégories aux fins de comparaison avec les résultats du Sondage sur le maintien de l'effectif FS. Veuillez vous reporter à la description ci-jointe de chaque catégorie.**

[1]exclue (a) les départs dans le cadre du réaménagement des effectifs, (b) les départs des employés admissibles à la retraite, et (c) les promotions

[2]un employé, pour être considéré admissible à la retraite, doit avoir (a) 55 ans et au moins 30 années de service, ou (b) 60 ans et au moins 2 années de service

Tableau 2
DESCRIPTIONS DE CHAQUE CATÉGORIE
CIC : Immigration (CIC)
MAECI : Politique-économie (P-E)
MAECI : Commercial-économie/Commerce (C-E)

Description du Sondage sur le maintien de l'effectif FS	Description des données sur les départs (CIC)	Description des données sur les départs (P-E)	Description des données sur les départs (C-E)
Nature du travail d'agent du service extérieur Le degré de satisfaction des FS à l'égard de divers aspects de leur travail	**S.O.**	**S.O.**	**S.O.**
Progression de carrière et épanouissement personnel Le degré de satisfaction des FS à l'égard d'aspects spécifiques de la progression de carrière et de l'épanouissement personnel	• Peu de débouchés et absence de reconnaissance de l'apport de l'employé (rémunération ou promotion) (x1) • Demande de congé sans solde refusée (x1) • A gagné un concours au sein de CIC - poste de non-permutant (x3) • A gagné un concours dans un AMG - poste de non-permutant (x1)	• Le service extérieur ne constituait pas le cheminement de carrière approprié (x1) • Demande de congé sans solde refusée (x1) • Désirait obtenir une formation sérieuse (x1) • A effectué un retour aux études (x1) • Possibilité d'avancement refusée (x1)	• Changements sur le plan personnel et nouvelles aspirations professionnelles (x1) • A effectué un retour aux études (x1) • Demande de changer de type de congé sans solde refusée (x1)
Affectations à l'étranger Le degré auquel diverses caractéristiques des affectations à l'étranger influent sur la décision d'accepter ou non des affectations à l'étranger	• Peu de débouchés pour le conjoint (x1)	• Le conjoint ne peut se réinstaller à Ottawa en raison d'engagements professionnels à l'étranger (x1) • Congé sans solde refusé et aucun débouché à la mission où le conjoint a été affecté (x1)	• Réinstallation du conjoint (x1)
Rémunération et Directives sur le service extérieur Le degré de satisfaction des FS à l'égard de leur rémunération et des Directives sur le service extérieur	• A obtenu une mutation dans un AMG (x3) • A accepté un emploi dans le secteur privé (x2) • A accepté un emploi au sein du gouvernement provincial (x1)	• La rémunération était insuffisante/insatisfaisante/déplorable (x3) • Emploi dans le secteur privé/à l'extérieur plus rémunérateur (x6) • A obtenu une mutation dans un AMG (x4) • A accepté un emploi au sein du gouvernement provincial (x2)	• Emploi dans le secteur privé/à l'extérieur plus rémunérateur (x16) • A obtenu une mutation dans un AMG (x4)
Pratiques administratives La perception des FS quant à la nature équitable des pratiques administratives et de leur application	**S.O.**	**S.O.**	**S.O.**
Autre*	• *A démissionné au moment de la formation linguistique (x1)*	• *A perdu son emploi en raison du réaménagement des effectifs (x1)*	• *A démissionné pour des raisons personnelles (x1)*
Aucune raison n'est indiqué au dossier*	• *Aucune raison n'est indiquée au dossier (x2)*	• *Aucune raison n'a été précisée (x2)*	***S.O.***

*Catégories ne figurant pas dans le Sondage sur le maintien de l'effectif FS

PRICEWATERHOUSECOOPERS

Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international/Citoyenneté et Immigration Canada/Secrétariat du Conseil du Trésor/APASE

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien

Rapport final

18 juillet 2002

PRICEWATERHOUSECOOPERS

TABLE DES MATIÈRES

Page

1 Introduction et contexte 1

2 Objectifs et mandat 2

3 Méthode 3

4 Constatations – Comparaison avec les autres groupes de la fonction publique 6

5 Constatations – Étude des autres services extérieurs, organismes internationaux et entreprises du secteur privé 12

6 Faits saillants 31

Annexe A – Questionnaire
Annexe B – Tableau synoptique des résultats
Annexe C – Tableau intégral des résultats
Annexe D - Profils des organismes

1 Introduction et contexte

Les membres du groupe des agents du service extérieur et d'autres groupes professionnels permutants, qui œuvrent principalement au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) et au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (CIC), jouent un rôle capital dans l'exécution des programmes gouvernementaux de politique internationale, de commerce et d'immigration.

La Stratégie en matière de ressources humaines du MAECI et de récentes négociations contractuelles avec l'Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE) ont suscité une réflexion sur les conditions et les milieux de travail très particuliers des membres de ce groupe. Elles ont aussi révélé que la majorité des agents du service extérieur croient que leur rémunération ne reflète pas adéquatement ces conditions et milieux particuliers. Compte tenu de l'importance, pour le bien-être des Canadiens, d'un service extérieur efficace et dynamique, un examen des faits concerté, rigoureux et impartial s'impose.

D'autres facteurs justifient la réalisation d'une étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur, notamment :

- les niveaux d'attrition chez toutes les catégories d'agent du service extérieur;
- les nouvelles réalités telles que les couples à deux revenus professionnels, les répercussions de la permutation chez les conjoints des agents du service extérieur et le soin des aînés,
- le marché du travail hautement concurrentiel;
- le désir d'attirer et de retenir les employés les plus compétents;
- les variations internes et externes dans les conditions d'emploi du service extérieur;
- les enjeux démographiques contemporains;
- le maintien en poste d'agents chevronnés ayant droit à la retraite anticipée;
- les initiatives visant à faire de la fonction publique un employeur exemplaire.

Cette étude vise à offrir aux parties des données comparatives qui leur permettront d'articuler une discussion éclairée sur les enjeux d'intérêt commun.

2 Objectifs et mandat

Les objectifs de l'étude sont les suivants :

- assurer une compréhension commune des principaux aspects qui distinguent la nature du travail des agents du service extérieur et l'environnement dans lequel ils évoluent;
- établir des comparaisons avec des groupes professionnels apparentés de la fonction publique canadienne, d'autres services étrangers à vocation semblable à la nôtre et de divers organismes pertinents du secteur privé et internationaux en vue de tirer des conclusions qui permettront d'orienter l'élaboration d'un cadre de rémunération et de gestion adapté aux enjeux exposés ci-dessus.

Le mandat de l'étude se décline comme suit :

- comparer la rémunération (qui comprend les salaires et les avantages) des agents du service extérieur (FS) avec celle de groupes professionnels homologues du gouvernement du Canada, du service extérieur de pays pertinents de l'OCDE et de divers organismes du secteur public et internationaux;
- comparer les conditions de travail à l'étranger, en particulier les enjeux liés aux couples à deux revenus professionnels et l'incidence de la permutation, avec celles du service extérieur de pays pertinents de l'OCDE et de divers organismes du secteur privé et internationaux;
- examiner les politiques de gestion et les pratiques exemplaires au chapitre de la gestion des ressources humaines, de la permutation et des affectations, particulièrement à la lumière de celles d'autres pays pertinents de l'OCDE et de divers organismes du secteur privé et internationaux.

3 Méthode

Dans un premier temps, nous avons examiné de la documentation descriptive des fonctions de l'effectif FS, y compris les documents suivants :

- Rapport sur les résultats du sondage sur le maintien de l'effectif FS du SCT (10 septembre 2001) et le commentaire de l'APASE sur ce rapport
- Rapport Mercer sur le maintien de l'effectif FS (juin 2002)
- Résultats d'un examen des dossiers à propos des raisons de la démission
- Articles glanés dans la documentation
- Manuel du Service extérieur
- Plan et politique de rémunération du PPSE
- Taux de rémunération – Fonction publique du Canada
- Document portant sur les enjeux des conjoints d'employés en poste à l'étranger (26 mars 2001) et documentation connexe
- Directives sur le service extérieur
- Guide de gestion des ressources humaines
- Stratégie et plan d'action en matière de ressources humaines
- Renseignements démographiques du SCT (départs, promotions, changements de groupe professionnel) de l'effectif FS, EX, AS, CO, PM, ES et LA.
- Plan directeur de l'examen organisationnel pour le Service des délégués commerciaux
- Commission royale d'enquête sur la situation dans le service extérieur (Rapport McDougall), 1981
- Rapport à l'intention du MAECI : Examen du marché extérieur pour les postes du service extérieur – Ébauche pour la discussion; 17 mars 1997
- Rapport de la Commission de la fonction publique sur le profil démographique des principaux groupes de relève de la direction, 1991-1998.

Nous avons également interviewé des intervenants qui font autorité afin de bien nous familiariser avec la situation de l'effectif FS. Il s'agissait de :

- Guy St-Jacques, DG RH, MAECI
- Martha Nixon, SMA Opérations, CIC
- Kerry Buck, ancien employé du groupe FS qui a quitté le service extérieur
- Nancy Fraser, représentante de l'Association de la communauté du service extérieur (ACSE)

Le tableau ci-dessous rend compte des organismes témoins pris en considération par l'étude. Les quatre intervenants ont soumis une liste de pays, d'organismes internationaux et

d'entreprises privées qui, selon eux, auraient avantage à faire partie de l'Étude. Nous avons ajouté d'autres organismes à la liste, ceci afin d'obtenir des réponses représentatives.

Participants à l'Étude

Pays	Organismes internationaux	Entreprises privées
Canada Allemagne Australie Autriche Belgique Danemark Espagne États-Unis Finlande France Irlande Norvège Nouvelle-Zélande Pays-Bas Royaume-Uni Suède Suisse	Banque interaméricaine de développement Banque mondiale Comité international de la Croix Rouge Nations Unies	Plusieurs établissements financiers et fabricants ayant des bureaux à l'étranger

Nous avons élaboré les questions de l'Étude en consultation avec les quatre intervenants. L'Annexe A propose le questionnaire envoyé aux organismes témoins. Certaines questions ont été supprimées des questionnaires destinés aux organismes internationaux et aux entreprises privées lorsqu'elles étaient jugées sans objet pour ces groupes.

Nous avons repéré des personnes-ressources dans chaque organisme et avons sollicité leur participation. Les questionnaires ont été transmis aux organismes par courriel. Les organismes témoins ont soumis leurs réponses par courriel ou par télécopieur. Nous avons obtenu les réponses des participants indiqués ci-dessus (y compris le MAECI/CIC). Un pays, qui n'était d'ailleurs pas sur la liste d'intervenants d'origine, ainsi que plusieurs entreprises privées ont préféré ne pas se soumettre à l'exercice. Malgré les efforts faits en ce sens, quelques participants n'ont pas répondu à certaines questions.

Après avoir reçu les questionnaires dûment remplis, nous avons appelé les participants un à un afin de confirmer et de préciser leurs réponses. Lors de ces appels, nous avons confirmé que les participants comprenaient bien l'exercice de comparaison des postes et qu'ils appariaient comme il se doit leurs emplois avec les niveaux de référence canadiens, explicités dans l'Étude.

Nous avons également demandé au MAECI/CIC de remplir le questionnaire, ceci afin d'obtenir un étalon pour l'évaluation ultérieure. Les quatre intervenants ont approuvé les réponses avant que celles-ci ne soient soumises à PwC.

Cette étude prévoyait également une comparaison avec d'autres groupes de la fonction publique. Nous avons obtenu du Secrétariat du Conseil du Trésor des données pertinentes à cette comparaison. La section 4 du présent rapport rend compte des résultats de cet exercice.

4 Constatations – Comparaison avec les autres groupes de la fonction publique

Comme l'exigeait la demande de proposition, l'Étude prévoyait une comparaison avec les groupes professionnels suivants de la fonction publique canadienne : ES (Économie, sociologie et statistique), CO (Commerce), PM (Administration des programmes), LA (Droit), AS (Services administratifs), CA (Cours et affectations de perfectionnement) et MM (Stagiaires en gestion).

4.1 Comparaison des salaires

Le tableau ci-dessous rend compte des échelles salariales des groupes examinés, ventilées par échelon. On y retrouve entre autres la date d'entrée en vigueur de l'échelle salariale de chaque groupe professionnel. Les sommes sont indiquées en devise canadienne.

Salaires à la fonction publique

Groupe professionnel	Échelon	Salaire minimum	Salaire maximum
ES	ES-01	36 823 $	42 830 $
Entrée en vigueur : 22 juin 2001	ES-02	41 615 $	47 258 $
Date de ratification : 27 juin 2001	ES-03	48 995 $	56 873 $
Date d'expiration : 21 juin 2003	ES-04	58 630 $	67 630 $
Les nouveaux taux auront cours le	ES-05	66 625 $	76 988 $
22 juin 2002	ES-06	74 928 $	86 106 $
	ES-07	82 000 $	93 205 $
	ES-08	86 178 $	99 749 $
CO	CO-DEV/PER	21 676 $	46 471 $
Entrée en vigueur : 22 juin 2001	CO-01	40 313 $	53 634 $
Date de ratification : 19 déc. 2001	CO-02	52 551 $	74 450 $
Date d'expiration : 21 juin 2003	CO-03	64 410 $	82 508 $
Les nouveaux taux auront cours le	CO-04	73 538 $	89 453 $
22 juin 2002			
PM	PM-DEV	24 383 $	36 548 $
Entrée en vigueur : 21 juin 2001	PM-1	38 404 $	42 952 $
Date de ratification : 19 nov. 2001	PM-2	42 793 $	46 107 $
Date d'expiration : 20 juin 2003	PM-3	45 868 $	49 421 $
Les nouveaux taux auront cours le	PM-4	50 105 $	54 141 $
21 juin 2002	PM-5	59 817 $	64 670 $
	PM-6	70 135 $	80 191 $
	PM-7	72 417 $	85 239 $

Groupe professionnel	Échelon	Salaire minimum	Salaire maximum
LA			
Entrée en vigueur : 1er mars 2002	LA-1	48 605 $	69 466 $
Date de ratification : 1er février 2002	LA-2(I)	70 567 $	96 564 $
Date d'expiration : 28 février 2004	LA-2(II)	87 807 $	107 025 $
Employés du groupe LA exclus			
Taux nationaux pour toutes les régions	LA-DEV	24 780 $	36 990 $
à l'exception de Toronto	LA-1	45 900 $	65 480 $
Entrée en vigueur : 1er avril 2000	LA-2A	66 520 $	91 255 $
	LA-2B	82 770 $	100 885 $
	LA-3A	94 000 $	119 200 $
	LA-3B	109 100 $	133 100 $
	LA-3C	124 200 $	151 400 $
AS	AS-DEV	24 383 $	36 548 $
Entrée en vigueur : 21 juin 2001	AS-01	38 404 $	42 952 $
Date de ratification : 19 nov. 2001	AS-02	42 793 $	46 107 $
Date d'expiration : 20 juin 2003	AS-03	45 868 $	49 421 $
Les nouveaux taux auront cours le	AS-04	50 105 $	54 141 $
21 juin 2002	AS-05	59 817 $	64 670 $
	AS-06	66 628 $	71 878 $
	AS-07	70 135 $	80 191 $
	AS-08	72 417 $	85 239 $
CA	CA-01	57 421 $	73 278 $
Entrée en vigueur : 22 juin 2000	CA-02	67 390 $	81 957 $
Taux annuels du groupe MM	MM-1		39 570 $
Entrée en vigueur : 1er juillet 2000	MM-2		43 858 $
	MM-3 1er échelon		49 984 $
Remarque : Les taux de salaire du groupe MM	MM-3 2e échelon		51 937 $
sont liés à ceux du groupe PM.	MM-3 3e échelon		57 421 $

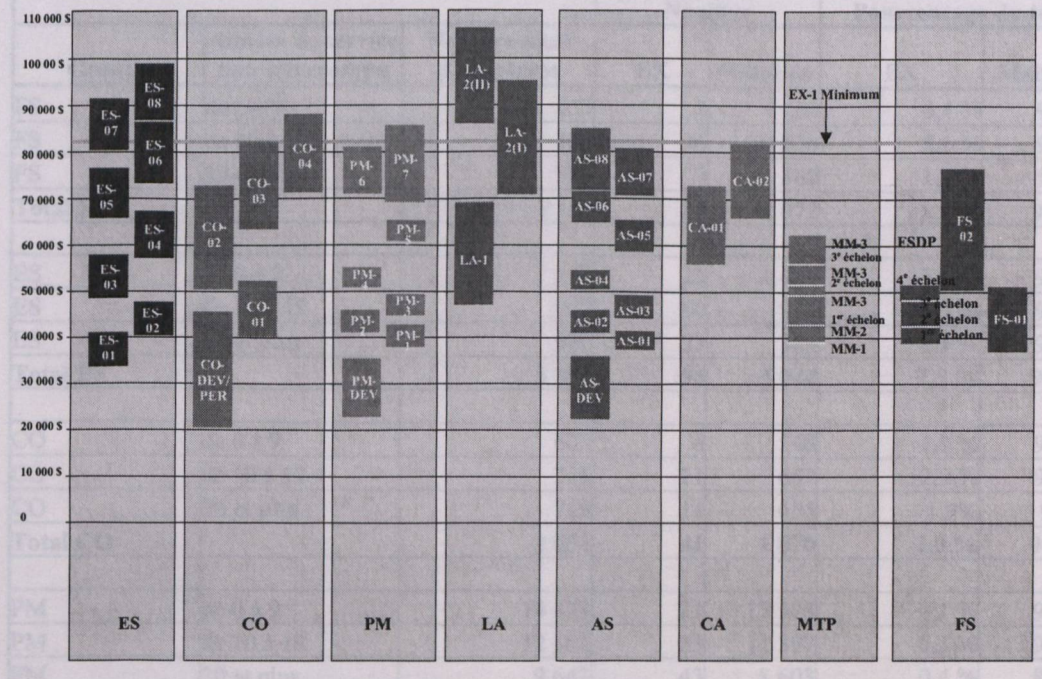
Source : Taux de salaire des conventions collectives, SCT

Les salaires du groupe du service extérieur (FS) sont les suivants :

Groupe professionnel	Échelon	Salaire minimum	Salaire maximum
FS			
Entrée en vigueur : 1er juillet 2000	PPSE	39 570 $	51 937 $
	FS-01	37 857 $	51 507 $
	FS-02	50 475 $	75 423 $

Si le tableau ci-dessus rend compte de trois échelons de l'effectif FS, il n'en existe véritablement que deux : PPSE et FS-2. En effet, alors que certains employés recrutés avant 1998 œuvrent bel et bien encore à l'échelon FS-01, le Programme de perfectionnement du Service extérieur (PPSE) a, à tous égards, remplacé l'échelon FS-01. Tous les nouveaux agents du service extérieur recrutés à partir de 1998 sont inscrits à ce programme de perfectionnement échelonné sur cinq ans puis, lorsqu'ils passent tous les jalons, sont promus à l'échelon FS-02.

Les données salariales ci-dessus sont résumées dans le graphique ci-dessous.



4.2 Comparaison des promotions

La présente section contient deux tableaux portant sur la promotion. Le premier tableau présente de l'information sur le pourcentage d'employés promus au groupe EX, le deuxième, de l'information sur la durée d'occupation du poste d'attache.

Le tableau ci-dessous rend compte du nombre et du pourcentage d'employés de chaque groupe qui sont passés à la catégorie EX (groupe Direction) en 1998-1999. Cette année a été choisie comme étalon étant donné que, lors des années subséquentes, les promotions ont été mises en sourdine en raison de l'interjection d'un appel dans le cadre d'un concours visant à promouvoir les employés de l'échelon FS-02 à l'échelon EX-01. Les promotions au niveau EX sont indiquées dans les colonnes intitulées « EX ». Les données dans les colonnes intitulées « Maintien » reflètent le nombre/pourcentage d'employés qui n'ont pas changé de niveau. Les données des colonnes EX représentent les EX permutants ainsi que les EX non permutants.

Rapport des employés de la fonction publique promus au groupe des EX, 1998-1999

			Nombre		Pourcentage du total	
Groupe	**Années de service non interrompu**	**Nombre total d'employés**	**EX**	**Maintien**	**EX**	**Maintien**
FS	de 0 à 9	453	2	434	0,4 %	95,8 %
FS	de 10 à 19	304	26	276	8,6 %	90,8 %
FS	20 et plus	378	7	362	1,9 %	95,8 %
Total FS		**1 135**	**35**	**1 072**	**3,1 %**	**94,4 %**
ES	de 0 à 9	1 517	23	1 404	1,5 %	92,6 %
ES	de 10 à 19	992	50	917	5,0 %	92,4 %
ES	20 et plus	800	23	723	2,9 %	90,4 %
Total ES		**3 309**	**96**	**3 044**	**2,9 %**	**92,0 %**
CO	de 0 à 9	607	6	548	1,0 %	90,3 %
CO	de 10 à 19	726	21	667	2,9 %	91,9 %
CO	20 et plus	718	14	655	1,9%	91,2%
Total CO		**2 051**	**41**	**1 870**	**2,0 %**	**91,2 %**
PM	de 0 à 9	14 478	21	13 503	0,1 %	93,3 %
PM	de 10 à 19	12 101	33	11 397	0,3 %	94,2 %
PM	20 et plus	9 642	43	8 603	0,4 %	89,2 %
Total PM		**36 221**	**97**	**33 503**	**0,3 %**	**92,5 %**
LA	de 0 à 9	987		938	0,0 %	95,0 %
LA	de 10 à 19	504	2	485	0,4 %	96,2 %

Rapport des employés de la fonction publique promus au groupe des EX, 1998-1999

			Nombre		Pourcentage du total	
Groupe	**Années de service non interrompu**	**Nombre total d'employés**	**EX**	**Maintien**	**EX**	**Maintien**
LA	20 et plus	212	2	197	0,9 %	92,9 %
Total LA		**1 703**	**4**	**1 620**	**0,2 %**	**95,1 %**
AS	de 0 à 9	3 816	11	3 552	0,3 %	93,1 %
AS	de 10 à 19	5 534	35	5 233	0,6 %	94,6 %
AS	20 et plus	5 360	33	4 948	0,6 %	92,3 %
Total AS		**14 710**	**79**	**13 733**	**0,5 %**	**93,4 %**

Source: SCT, 27 fév. 2002

Comme ce tableau permet de le constater, le pourcentage de l'effectif FS ayant passé au niveau EX diffère des autres groupes.

Le tableau qui suit rend compte de la durée d'occupation du poste d'attache pour les groupes ci-dessus. Seuls les employés nommés pour une période indéterminée et portés à l'effectif sont considérés.

Groupes de la fonction publique – Durée d'occupation du poste d'attache

Classification du poste d'attache	Effectif en service affecté à un poste d'une durée indéterminée	Durée moyenne d'occupation du poste d'attache (en années)
PPSE	176	1,4
FS -01	161	6,3
FS -02	758	10,8
ES -01	75	0,7
ES -02	179	1,1
ES -03	355	3,3
ES -04	928	3,4
ES -05	1 027	4,5
ES-06	924	4,8
ES-07	213	4,4
CO-00	15	0,8
CO-01	249	2,6
CO-02	1 176	5,7
CO-03	761	6,7
CO-04	53	3,4
PM-00	3	0,2

Classification du poste d'attache	Effectif en service affecté à un poste d'une durée indéterminée	Durée moyenne d'occupation du poste d'attache (en années)
PM-01	1 479	5,4
PM-02	4 598	7,9
PM-03	1 772	4,7
PM-04	2 326	4,6
PM-05	1 786	4,7
PM-06	1 201	4,9
PM-07	1	11,8
LA-01	208	1,9
LA-2A	998	5,7
LA-3A	129	6,2
LA-2B	251	5,7
LA-3B	58	7,1
LA-3C	14	6,3
LA-2(I)	26	5,2
LA-2(II)	20	6,8
CA-01	57	1,2
CA-02	58	1,5
MM-01	82	1,0
MM-02	50	1,1
MM-03	28	1,9

Source : Base de données des titulaires de postes du SCT.

Ici encore, on constate que la durée d'occupation du poste d'attache de l'effectif FS diffère de celle des autres groupes.

5 Constatations – Étude des autres services extérieurs, organismes internationaux et entreprises du secteur privé

Les constatations de l'Étude sont présentées dans la présente section de même qu'aux annexes B, C et D. L'annexe B (Tableau synoptique des résultats) reflète le pourcentage des répondants, pays, organismes internationaux et entreprises privées qui ont opté pour chacun des choix de réponse donnés. Parfois, une moyenne est offerte (p. ex., sur des aspects tels que la rémunération). L'annexe C (Tableau intégral des résultats) rend compte de la réponse à chaque question de chaque répondant, à l'exception de ceux qui ont demandé l'anonymat total.

Deux « degrés d'anonymat » ont été créés sur la demande des répondants. En effet, certains répondants ont accepté d'être identifiés par une lettre (p. ex., pays « A ») alors que d'autres ont demandé l'anonymat total, c.-à-d. ont demandé que leur information ne soit utilisée que pour brosser le tableau moyen de la situation, comme le reflète l'annexe B. Parce qu'une entreprise privée a exigé l'anonymat total, les réponses des entreprises privées ne sont présentées que pour les moyennes. Le bilan général quant à l'anonymat pour les pays et les organismes internationaux est le suivant :

Nombre de participants ayant demandé l'anonymat dans le cadre de l'Étude

	Aucun anonymat	Représentation par une lettre	Anonymat total (seulement inclus dans le tableau synoptique)
Pays	5	7	4
Organismes internationaux		4	

De plus, l'identité et le nombre d'entreprises privées ne seront pas révélés. Quatre entreprises privées sont identifiées par une lettre alors que les réponses des autres ne sont reflétées que pour brosser le tableau moyen de la situation (Annexe B).

L'annexe D (Profils des participants) propose de courts profils pour chaque répondant, à l'exception de ceux qui ont demandé l'anonymat total.

5.1 Structure et pratiques de gestion

5.1.1 Structure du service extérieur (question visant exclusivement les pays)

Les premières questions du formulaire adressé aux pays énumérés dans la section 3 portaient sur la structure du service extérieur. Les répondants ont en moyenne 3,5 échelons correspondant aux deux échelons du service extérieur canadien inférieurs à l'échelon EX-01 (cf. description des postes A, B et C aux pages 16 et 17 du questionnaire annexé). En voici la répartition :

Nombre d'échelons du service extérieur par répondant (inférieur à l'échelon EX-01 équivalent)

Deux échelons	1
Trois échelons	9
Quatre échelons	5
Plus de quatre échelons	1

Le MAECI/CIC a deux échelons inférieurs à celui d'EX-01.

Dans 15 des 16 pays interrogés, le service extérieur fait partie de la fonction publique, comme c'est le cas pour le MAECI/CIC.

Dans tous les pays, les domaines de responsabilité des agents du service extérieur comprennent les affaires politiques/économiques. Dans la plupart des pays, les agents ont des responsabilités à l'administration (13 pays sur 16) et au commerce (10 pays sur 16). Dans 12 des 16 pays, les agents du service extérieur sont investis de responsabilités liées à l'aide au développement.

Les agents de service extérieur de 8 pays sur 16 œuvrent dans le secteur de l'immigration. Dans les autres pays, les agents d'immigration n'appartiennent pas au service extérieur. Dans trois des pays où l'immigration est distincte du service extérieur, les agents du service extérieur ont des responsabilités en affaires consulaires, ce qui peut inclure la délivrance de visas, comme c'est le cas pour les agents du Canada. Le Canada se distingue de quelques autres pays par ses politiques d'immigration active ouvertes aux travailleurs qualifiés, aux gens d'affaires, aux travailleurs temporaires et à d'autres groupes.

La plupart des pays (75 p. cent) ont un certain nombre d'affectations d'agents spécialisés en immigration. Dans la plupart de ces cas, les agents spécialisés en immigration appartiennent au service extérieur.

Les agents de commerce et les agents d'aide au développement font partie du service extérieur de 56 p. cent et de 69 p. cent des pays interrogés, respectivement. Au MAECI/CIC, les agents de commerce font partie du service extérieur, alors que les agents d'aide au développement forment une catégorie distincte.

Dans 13 pays sur 16, les agents du service extérieur sont représentés dans les négociations collectives, comme c'est le cas pour le MAECI/CIC.

5.1.2 Recrutement

Nous avons interrogé les autres pays et les organismes internationaux sur leurs pratiques de recrutement. Le niveau d'instruction minimum pris en considération pour le recrutement dans la moitié des pays et dans trois quarts des organismes internationaux est la maîtrise ou un niveau d'instruction supérieur. Au MAECI/CIC ainsi que dans cinq autres cas, le niveau minimum d'instruction pris en considération est un diplôme de premier cycle. Trois pays n'ont pas de niveau d'instruction minimum ou n'exigent qu'un diplôme d'études secondaires. Dans la pratique courante, les agents nouvellement recrutés dans 76 p. cent des pays et dans tous les organismes ont une maîtrise ou un niveau d'instruction supérieur.

Soixante-dix-neuf pour cent des pays, y compris le Canada par l'entremise du MAECI/CIC, n'exigent pas d'expérience professionnelle antérieure alors que 21 p. cent des pays et organismes internationaux exigent au moins deux ans d'expérience. Quarante-quatre pour cent des pays et tous les organismes internationaux ont déclaré que les agents nouvellement recrutés avaient, dans la pratique courante, deux ans d'expérience professionnelle ou plus. Dix pays sur 16 et tous les organismes internationaux exigent la connaissance d'une langue étrangère ou plus. Depuis 1998, tous les agents nouvellement recrutés par le Service extérieur du Canada doivent maîtriser l'anglais et le français.

Quatre-vingt-quatorze pour cent des pays ont indiqué recruter les agents pour le service extérieur en général, comme c'est le cas au MAECI/CIC. La moitié des pays recrutent *également* pour des spécialités en particulier, p. ex. des économistes et des avocats. Dans 19 p. cent des pays, les agents sont recrutés pour une affectation à l'étranger donnée. Dans 87 p. cent des pays (et dans 75 p. cent des pays qui recrutent pour une spécialité ou un poste en particulier), les employés sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur et non pas en fonction de leur profession.

Contrairement au MAECI/CIC, plus de la moitié des pays (et tous les organismes internationaux) ont déclaré pratiquer le recrutement d'agents à la mi-carrière. Cinquante-sept pour cent des pays ont indiqué que le critère minimum pour le recrutement à la mi-carrière est deux ans d'expérience professionnelle. Chez tous les organismes internationaux, l'exigence minimum est quatre ans d'expérience professionnelle. Les personnes recrutées à la mi-carrière sont habituellement classées à l'échelon correspondant à leur expérience professionnelle (soit

dans 78 p. cent des pays et dans 100 p. cent des organismes internationaux) et progressent au même rythme que les personnes recrutées en début de carrière.

Le pourcentage de spécialistes embauchés localement est à la hausse dans la moitié des pays interrogés et dans les deux tiers des organismes internationaux et des entreprises privées. *(Remarque : Dans le reste du texte, on utilisera l'expression « autres organismes » pour décrire les organismes internationaux et les entreprises privées qui ont répondu au questionnaire de l'Étude.)*

5.1.3 Orientation et formation professionnelles

Tous les répondants ont rendu compte d'un programme d'orientation et de formation d'une durée variant de quelques semaines à deux ans. Les programmes de formation dans 10 pays durent moins d'un an et les programmes de formation dans les autres organismes durent habituellement moins de six mois. Seuls deux répondants (en l'occurrence deux pays) ont fait mention de programmes de formation de plus de deux ans. Le MAECI/CIC offre un programme de formation et de perfectionnement échelonné sur cinq ans. La plupart des pays offrent de la formation en cours d'emploi, de la formation en classe et de la formation linguistique (94 p. cent, 100 p. cent et 94 p. cent, respectivement). Soixante-quinze pour cent des autres organismes offrent de la formation en classe et la moitié, de la formation en cours d'emploi. Après la période de formation initiale, les pays ont indiqué fournir en moyenne 6,8 jours de formation chaque année (5,3 au MAECI/CIC) alors que les autres organismes en offrent en moyenne 3.

5.1.4 Renseignements concernant les affectations

La durée moyenne d'une affectation à l'étranger dans les autres pays est 3,4 ans, ce qui est sensiblement inférieur à la durée des affectations du MAECI/CIC (3,5 ans). La durée moyenne d'une affectation à l'étranger dans les autres pays est 2,9 ans. Les agents de 7 des 16 pays interrogés rentrent normalement dans leur pays d'origine à la fin d'une affectation à l'étranger. Les agents de cinq pays rentrent au pays seulement après deux affectations ou plus. Les agents de cinq autres pays sont normalement affectés à un nouvel endroit et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une affectation temporaire (c.-à-d. qu'on ne s'attend pas à ce qu'ils regagnent leur pays d'origine pour une période significative de leur carrière). La situation est comparable dans les organismes internationaux. Dans 60 p. cent des entreprises du secteur privé interrogées, les agents acceptent une affectation à l'étranger et, une fois qu'ils rentrent au pays, ils retournent rarement en affectation à l'étranger. Au MAECI, il y a alternance entre les affectations au pays et les affectations à l'étranger. À CIC, les agents rentrent à Ottawa après deux affectations ou plus, puis retournent plus tard en affectation à l'étranger.

Dans 63 p. cent des pays et dans 75 p. cent des autres organismes, d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel lorsqu'il s'agit de la décision relative au lieu de l'affectation de l'agent. Dans 25 p. cent des pays et dans 25 p. cent des autres organismes (de même qu'au MAECI/CIC), les agents peuvent refuser des affectations sans conséquence. Dans 63 p. cent des pays, le service des ressources humaines prend la décision finale en ce qui a trait au lieu d'affectation d'un agent en présence d'intérêts contradictoires. Dans les autres organismes, cette décision appartient habituellement au chef de la section concernée à l'Administration centrale (dans 67 p. cent des cas). Au MAECI/CIC, il appartient au chef de mission de trancher.

Les agents des autres pays reçoivent un préavis de 5,7 mois quant au lieu et à la date de leur affectation (2,9 mois dans les autres organismes). Au MAECI/CIC, les agents ont un préavis de six mois.

La moitié des pays et 89 p. cent des autres organismes ont indiqué que les agents n'avaient pas l'obligation d'accepter de missions difficiles. Cinq pays sur 16 exigent des agents qu'ils acceptent au moins une affectation difficile. Le MAECI/CIC n'impose pas une telle obligation aux agents. En ce qui a trait aux autres pays, la durée moyenne d'une affectation à une mission dite difficile varie de 2 ans (2,2 ans dans les autres organismes) pour les missions les plus difficiles à 3,5 ans (3,6 dans les autres organismes) pour les missions moins difficiles, ce qui reflète la situation des agents du MAECI/CIC (respectivement, deux et trois ans).

Les raisons les plus souvent invoquées pour refuser une affectation à l'étranger sont les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat et manque d'installations de soins de santé), les responsabilités parentales (soins aux enfants) et l'impossibilité pour le conjoint de trouver un emploi dans le milieu d'affectation. Au MAECI/CIC, les raisons les plus courantes d'un refus d'affectation sont l'impossibilité pour le conjoint de trouver un emploi dans le milieu d'affectation, le fait que le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut pas figurer sur le visa de l'agent, les conditions locales et la rémunération inadéquate.

5.1.5 Avancement professionnel

Le critère le plus courant pour déterminer si un agent aura une promotion, et ce, pour tous les échelons (75 p. cent pour les deux échelons inférieurs et 81 p. cent pour les deux échelons supérieurs) dans les autres pays sont les évaluations du rendement, comme c'est le cas au MAECI/CIC. Le deuxième critère le plus courant est la vacance d'un poste à l'échelon supérieur, en particulier lorsqu'il s'agit des échelons élevés. Au MAECI/CIC, un poste doit être vacant pour qu'une promotion soit offerte à un échelon supérieur. Le nombre d'années d'expérience dans le poste d'attache constitue, dans pratiquement la moitié des cas, un critère

de promotion au deuxième échelon. Ce facteur est invoqué un peu plus souvent pour les promotions aux échelons élevés. Les affectations à l'étranger et les entrevues sont des critères moins souvent exprimés. Les exercices de simulation ne sont mentionnés que dans deux cas (ailleurs qu'au MAECI/CIC). Dans les autres organismes, les évaluations du rendement, les années d'expérience dans le poste d'attache et l'existence d'un poste vacant à l'échelon supérieur sont les critères invoqués dans la majorité des cas.

Les agents passent en moyenne 3,2 ans au premier échelon, 5,8 ans au deuxième échelon, 7,8 ans au troisième échelon et 8,8 ans au quatrième échelon, comme en fait foi le tableau ci-dessous.

Nombre d'années passées à chaque échelon

	MAECI/CIC	Pays	Autres org.
Poste A	5	3,3	2,8
Poste B	10*	5,8	3,8
Poste C		7,8	4,2
Sous-total A, B et C	15	16,8	10,8
Poste D		8,8	4,8

* Le MAECI/CIC n'a que deux échelons et deux échelles salariales.

Pendant une année moyenne, dans les pays, 22 p. cent des agents de premier échelon obtiennent une promotion au deuxième échelon, 15 p. cent passent du deuxième au troisième échelon, 13 p. cent du troisième au quatrième et 11 p. cent du quatrième au cinquième. Le MAECI/CIC a deux échelons en deçà de l'échelon EX-01, comme on l'indique ci-dessus. Compte tenu que le PPSE n'a été lancé qu'en 1998, aucun agent n'a encore été promu de l'échelon de stagiaire du PPSE à l'échelon FS-02. Ces promotions devraient être constatées pour la première fois en 2003. À des fins comparatives seulement, selon les chiffres de recrutement et le récent historique de promotion de l'échelon FS-01 à l'échelon FS-02, on s'attend à ce qu'environ 18 p. cent des agents du PPSE du MAECI/CIC soient promus à l'échelon FS-02 chaque année. En moyenne, on constate chaque année 3 ou 4 p. cent de promotions de l'échelon FS-02 à l'échelon EX-01.

5.1.6 Taux de départ

Dans le contexte de notre étude, les « départs » représentent les personnes qui ont quitté le service étranger, exception faite des promotions. Cinquante-sept pour cent des pays ont un taux de départ de moins de deux pour cent et 21 p. cent des pays ont un taux de départ variant de 3 à 5 p. cent. Le taux de départ est sensiblement plus élevé aux deuxième et troisième échelons. Au MAECI/CIC, le taux de départ des agents du service extérieur varie de 3 à 4 p.

cent. La démission constitue la forme la plus courante de départ sauf aux échelons les plus élevés. Les principales raisons invoquées par les agents qui démissionnent sont la rémunération (premier et quatrième échelons), le changement de carrière (deuxième échelon) et les motifs familiaux ou la carrière du conjoint (troisième échelon). Au MAECI/CIC, les motifs familiaux ou la carrière du conjoint constitue la principale raison de départ des stagiaires du PPSE et de l'effectif FS-02.

La majorité des pays (73 p. cent) et des autres organismes (75 p. cent) rapportent un taux de renouvellement du personnel stable. Vingt pour cent des pays disent connaître une hausse du taux de renouvellement du personnel.

5.2 Rémunération

5.2.1 Comparaison des postes et du salaire de base

On a demandé aux répondants d'apparier les postes de leur service extérieur aux quatre postes (A, B, C et D) présentés dans le questionnaire et de qualifier la charge de responsabilités de leurs postes (inférieure, comparable ou supérieure) par rapport aux quatre postes témoins. Nous leur avons ensuite demandé d'indiquer, pour chacun de leur poste, le salaire minimum, le salaire maximum et le salaire moyen réel. Les salaires minimum et maximum reflètent respectivement l'échelon salarial le plus bas et le plus élevé établi par l'employeur. Le salaire moyen réel constitue la moyenne des salaires alors touchés par tous les agents à un niveau donné (et non pas la valeur médiane entre le minimum et le maximum de l'échelle salariale).

Lorsqu'un répondant a apparié deux de ses postes aux postes témoins, nous avons fait la moyenne et utilisé cette seule moyenne comme point de données. Malgré les efforts faits en ce sens, quelques participants n'ont pas soumis toutes les données salariales demandées.

PwC a confirmé que les participants comprenaient bien l'exercice de comparaison des postes et qu'ils appariaient comme il se doit leurs emplois avec les niveaux témoins explicités dans l'Étude. Bien que le point de démarcation entre le niveau d'agent de service extérieur et celui de cadre diffère dans chaque cas, les participants qui ont comparé leurs postes avec le poste témoin D comprenaient bien les responsabilités associées à ce niveau[1].

Le tableau ci-dessous reflète les données recueillies et la moyenne pour chaque niveau. Chaque répondant constituait un point de données. Les données associées au poste D sont grisées afin de les distinguer des échelons du service extérieur canadien. Les éléments de comparaison pour le poste témoin D sont ceux de niveau EX-01, ce qui représente le niveau de cadre (et non pas d'agent de service extérieur). Les éléments de comparaison pour le poste de référence C ne comprennent pas les responsabilités du niveau du poste témoin D.

Tous les chiffres relatifs à la rémunération ont été convertis en dollars canadiens avant le calcul des moyennes. Il faut se garder de tirer des conclusions trop hâtives quant à la

---

[1] Il importe de souligner que la comparaison de postes et de régimes de rémunération entre divers organismes afin de recueillir des données comparatives est un exercice ambitieux, même lorsque les organismes partagent le même marché du travail. C'est donc dire que l'appariement de postes entre des pays pouvant avoir des catégories d'emploi et des régimes de compensation très différents est un défi de taille. PwC a tenté de faciliter la chose en s'assurant que les répondants comprenaient bien les descriptions de poste, y compris celle du niveau D, qui reflète un poste de cadre selon les normes canadiennes.

rémunération compte tenu des différents niveaux d'imposition, du coût de la vie et du pouvoir d'achat dans les divers pays.

Salaire de base – Tous répondants confondus

	Nombre de répondants Salaire min./max.	Salaire minimum		Salaire maximum		Nombre de répondants Salaire moyen réel	Salaire moyen réel	
		Canada	Étude	Canada	Étude		Canada	Étude
Poste A	17	39 570 $*	49 055 $	51 937 $*	68 034 $	12	40 249 $*	58 918 $
Poste B	17	50 475 $	62 255 $	75 423 $	85 979 $	12	67 450 $	75 385 $
Poste C	18		83 739 $		119 749 $	12		101 478 $
Poste D	20	82 700 $ (Min. EX-01)	102 963 $	97 400 $ (Max. EX-01)	148 461 $	14	91 066 $ (EX-01)**	135 727 $

*PPSE

**EX-01 dans toute la fonction publique, selon les taux de salaire avant les plus récents rajustements

Salaire de base – Tous les pays

	Nombre de répondants Salaire min./max.	Salaire minimum		Salaire maximum		Nombre de répondants Salaire moyen réel	Salaire moyen réel	
		Canada	Étude	Canada	Étude		Canada	Étude
Poste A	14	39 570 $	42 412 $	51 937 $	58 049 $	10	40 249 $	49 141 $
Poste B	14	50 475 $	55 486 $	75 423 $	75 024 $	10	67 450 $	65 187 $
Poste C	13		73 396 $		101 593 $	9		84 457 $
Poste D	14	82 700 $ (Min. EX-01)	90 070 $	97 400 $ (Max. EX-01)	124 459 $	9	91 066 $ (EX-01)	114 480 $

Salaire de base – Autres organismes

	Nombre de répondants Salaire min./max.	Salaire minimum		Salaire maximum		Nombre de répondants Salaire moyen réel	Salaire moyen réel	
		Canada	Étude	Canada	Étude		Canada	Étude
Poste A	3	39 570 $	80 053 $	51 937 $	114 627 $	2	40 249 $	107 804 $
Poste B	3	50 475 $	93 842 $	75 423 $	137 103 $	2	67 450 $	126 371 $
Poste C	5		110 629 $		166 954 $	3		152 539 $
Poste D	6	82 700 $ (Min. EX-01)	133 047 $	97 400 $ (Max. EX-01)	204 467 $	5	91 066 $ (EX-01)	173 971 $

Parmi les pays qui ont soumis des données sur la rémunération, six offrent des salaires plus élevés que le MAECI/CIC, y compris deux pays où les salaires sont plus de 60 p. cent supérieurs à ceux du Canada; cinq offrent des salaires comparables et quatre offrent des salaires sensiblement inférieurs. Tous les autres organismes qui ont fourni des données sur la rémunération offrent des salaires plus élevés que ceux des postes témoins. Cela dit, les organismes internationaux ont des exigences plus élevées en matière d'instruction et d'expérience professionnelle.

Un seul pays limite la possibilité pour un agent du service extérieur de toucher un salaire supérieur au point milieu. Aucun organisme n'impose une telle limite. Les agents de 40 p. cent des autres pays, mais dans seulement 11 p. cent des autres organismes, passent d'une échelle salariale à l'autre au moyen d'une grille à taux échelonnés selon l'ancienneté. Les agents de 20 p. cent des pays et de 33 p. cent des autres organismes passent d'une échelle salariale à l'autre au moyen d'une grille de pourcentage calculé en fonction du rendement. Au MAECI/CIC, les agents du PPSE passent d'une échelle salariale à l'autre au moyen d'une grille à taux échelonnés selon le rendement. Pour l'effectif FS-02, une grille de pourcentage annuel calculé en fonction du rendement est utilisée. Pour les autres répondants, les agents passent d'une échelle salariale à l'autre selon des échelons déterminés de façon individuelle selon le rendement (20 p. cent des pays et 44 p. cent des autres organismes) ou par d'autres méthodes. Pour passer du salaire minimum au salaire maximum dans une échelle salariale, la plupart des pays (76 p. cent) et des autres organismes (71 p. cent) ont indiqué qu'il faut prévoir cinq ans ou plus, comme c'est le cas au MAECI/CIC.

5.2.2 Autre rémunération

Nous avons demandé aux répondants d'estimer la valeur de la rémunération additionnelle des agents du service extérieur, y compris les primes, les avantages sociaux, les régimes de retraite, les avantages indirects et les indemnités constituant un certain pourcentage du salaire de base. Les réponses ont été très hétérogènes du fait que les divers répondants ont inclus divers éléments. Huit répondants ont indiqué qu'une prime était versée aux agents du service extérieur représentant en moyenne 12 p. cent du salaire. Dans certains cas, la prime prenait la forme d'un « treizième mois » de salaire. Trois pays ont indiqué offrir une prime de langue étrangère.

Douze répondants sur vingt-cinq ont fourni de l'information sur leur régime de retraite. La valeur moyenne de la contribution de l'employeur à ces régimes chez ces 12 répondants s'élevait à 15 p. cent du salaire (14 p. cent au MAECI/CIC). Lors de nos appels de confirmation, nous avons demandé aux répondants d'indiquer la valeur des avantages liés à l'affectation sous la forme d'un pourcentage du salaire. Les répondants ont indiqué que ce

pourcentage pouvait varier de 30 à 300 p. cent du salaire en fonction du lieu de l'affectation et de la situation familiale de l'agent du service extérieur.

5.2.3 Comparaison avec d'autres postes de la fonction publique

Nous avons inclus dans cette section de notre étude des questions visant à comparer les salaires des agents du service extérieur aux salaires des autres spécialistes de la fonction publique du répondant. Parmi les pays qui ont répondu à ces questions, 42 p. cent ont indiqué que le salaire des agents du service extérieur était comparable à celui des autres occupations de la fonction publique. Chez 21 p. cent (y compris le MAECI/CIC) des répondants, le salaire des agents du service extérieur se classait parmi les trente pour cent des salaires les plus élevés; chez 7 p. cent, il se classait parmi les vingt pour cent des salaires les plus élevés et chez 14 p. cent, il se classait parmi les dix pour cent des salaires les plus élevés. Seize pour cent des pays qui ont répondu aux questions de cette nature ont indiqué que le salaire de leurs agents du service extérieur était inférieur au salaire des autres spécialistes de leur fonction publique.

5.3 Gestion des questions familiales : couples à deux revenus professionnels

Nous avons demandé aux répondants de fournir de l'information sur l'aide offerte aux conjoints des agents du service extérieur ou des expatriés à l'occasion d'une affectation à l'étranger. Soixante-trois pour cent des pays, mais seulement 22 p. cent des autres organismes, ont répondu « Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint. ». Le MAECI/CIC a également opté pour cette réponse mais a nuancé : la somme est versée pour le conjoint ou pour une autre personne à charge. La plupart des autres organismes (56 p. cent), y compris toutes les entreprises privées, ont répondu qu'aucune aide du genre n'était prévue.

Parmi les 13 pays qui offrent un certain niveau d'aide, neuf offrent de l'aide liée à la pension (un pays offre plus d'un type d'aide liée à la pension) : trois pays offrent au conjoint accompagnateur une prestation de retraite complémentaire; quatre prévoient une indemnisation pour compenser la perte de prestations de retraite d'un régime public ou privé du conjoint et trois permettent au conjoint accompagnateur d'accumuler ses droits à la pension aux termes du régime de protection sociale.

Lors de nos appels de confirmation, nous avons demandé aux répondants qui fournissent de l'aide aux conjoints d'évaluer la valeur de cette aide. Les réponses variaient de 2,5 p. cent du salaire à 16 000 $US par an. La valeur moyenne était d'approximativement 6 203 $ pour les sept répondants qui ont fourni des données à cet égard. Dans trois cas, des indemnisations complémentaires sont versées aux agents ayant des personnes à charge.

Au MAECI/CIC, la somme de l'indemnité complémentaire pour un conjoint ou pour une autre personne à charge accompagnant l'agent représente environ 8 p. cent du salaire de l'agent, soit 4 560 $.

Nous avons également interrogé les répondants à propos de l'aide à la recherche d'emploi offerte aux conjoints accompagnateurs. Neuf pays sur quinze disent aider le conjoint à obtenir un permis de travail dans le pays hôte et huit indiquent employer le conjoint à l'étranger, à titre de membre du personnel local, s'il existe un poste adéquat. La plupart des autres organismes (75 p. cent) ne fournissent aucune aide du genre. En plus des deux formes d'aide susmentionnées, le MAECI/CIC sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat (au lieu d'affectation); verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi (au lieu d'affectation et au retour au pays); verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir les coûts des programmes de certification ou de formation professionnelle dans le pays d'origine sous certaines conditions (au lieu d'affectation et au retour au pays); offre des services d'orientation professionnelle (au lieu d'affectation et au retour au pays) et fournit des ateliers sur la recherche d'emploi, le travail indépendant, la formation consulaire et l'immigration.

Cinquante pour cent des pays ont indiqué qu'en raison de motifs professionnels, de moins en moins de conjoints d'agents du service extérieur les accompagnent en affectation et 31 p. cent ont indiqué ne pas avoir constaté de changement dans la tendance. Quarante-quatre pour cent des autres organismes rapportent une réduction du nombre de conjoints accompagnant les agents du service extérieur en raison de motifs professionnels et 22 p. cent disent ne pas avoir constaté de changement dans la tendance.

La moitié des pays participant et plus de 70 p. cent des autres organismes n'offrent pas de congés supplémentaires spéciaux ni de visites familiales dans le pays d'accueil aux agents du service extérieur qui ne sont pas accompagnés. Quarante-quatre pour cent des pays et un tiers des autres organismes offrent de tels voyages. Le MAECI/CIC offre deux voyages par an aux agents du service extérieur qui ont au moins une personne à charge dans leur pays d'origine.

5.4 Conditions de service à l'étranger

Les questions de cette section portaient sur le genre d'indemnités, d'avantages et de conditions offerts plutôt qu'à la valeur de ceux-ci. Pratiquement tous les répondants ont des politiques spécifiques régissant les conditions de service pour les employés travaillant à l'étranger. Pour 76 p. cent des répondants (81 p. cent des pays), ces politiques ont pour principal objet de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent tels qu'ils étaient dans son pays d'origine. Vingt-huit pour cent des répondants ont indiqué que leurs politiques avaient aussi pour but de fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention d'agents du service extérieur/expatriés. Alors que la plupart des autres organismes (67 p. cent) ont indiqué que les conditions de service à l'étranger (autres que les avantages indirects) ne varient pas selon le niveau de l'employé, 56 p. cent des pays ont indiqué que les conditions de service à l'étranger diffèrent pour les cadres (membres de la haute direction, ambassadeurs, etc.)

5.4.1 Orientation préaffectation et réinstallation

Comme c'est le cas au MAECI/CIC, la plupart des pays (63 p. cent) et des autres organismes (56 p. cent) n'offrent pas de services de sensibilisation aux réalités culturelles/évaluation psychologique, mais offrent des services de formation interculturelle et des cours de langue. De même, toujours à l'instar du MAECI/CIC, 81 p. cent des pays et tous les autres organismes tiennent des réunions d'orientation pour examiner des questions relatives à la réinstallation ou d'autres aspects des affectations.

Trois quarts des pays et des autres organismes assument les frais d'expédition des effets personnels mais imposent des limites de poids ou de volume. La plupart des pays (75 p. cent) accordent une indemnité de faux frais supplémentaire pour couvrir diverses dépenses, la plupart sous la forme d'un pourcentage du salaire de base ou un montant fixe. Soixante-sept pour cent des autres organismes accordent une indemnité de faux frais, soit un pourcentage du salaire de base, soit un montant fixe.

Soixante-neuf pour cent des pays et 44 p. cent des autres organismes offrent des services de conseils professionnels aux agents du service extérieur et à leur famille à leur retour d'une affectation à l'étranger.

5.4.2 Prime d'encouragement, prime pour mission difficile et indemnité de vie chère

Dix pays sur 16 ont indiqué qu'ils n'accordent pas de primes d'encouragement. Toutefois, parmi ces pays, trois offrent une indemnité particulière (« de service à l'étranger » ou « spéciale ») pour les affectations à l'étranger et un autre prévoit commencer à offrir une

indemnité de service à l'étranger en juillet 2002. De plus, six de ces dix pays n'exigent pas que l'agent couvre une partie du coût du logement dans le pays d'accueil. Parmi les six pays qui offrent une prime d'encouragement, quatre n'exigent pas que l'agent couvre une partie du coût du logement dans le pays d'accueil.

Parmi ceux qui offrent une prime d'encouragement, la plupart l'intègrent au cycle normal de paie, ce qui est le cas au MAECI/CIC. Trois des pays calculent la prime d'encouragement selon un tableau à taux échelonnés, ce qui est la pratique du MAECI/CIC. Cinquante-six pour cent des autres organismes offrent une prime d'encouragement. Celle-ci est intégrée au cycle normal de paie ou constitue un montant forfaitaire.

Quatorze pays sur 16 versent une prime pour mission difficile, intégrée au cycle normal de paie, comme c'est le cas au MAECI/CIC. Dans cinq pays, cette prime constitue un montant forfaitaire. Dans quatre pays, cette prime varie selon un tableau à taux échelonnés, ce qui constitue la pratique du MAECI/CIC. Parmi les autres organismes, la plupart versent une prime pour mission difficile. Celle-ci est intégrée au cycle normal de paie et représente un pourcentage du salaire de base (variant d'un minimum de 5 p. cent à un maximum de 23 p. cent, en moyenne).

Neuf pays sur 16 versent une indemnité de vie chère représentant un pourcentage du salaire de base. Quatre pays versent une telle indemnité sous forme de montant forfaitaire. Cinquante-cinq pour cent des autres organismes versent également des indemnités de vie chère représentant un pourcentage du salaire de base, la plupart sans plafond monétaire. La plupart des pays ont indiqué que l'indemnité de vie chère est rajustée de façon semestrielle (38 p. cent) ou annuelle (19 p. cent). Les autres organismes rajustent cette indemnité en fonction de la réception de nouvelles données (44 p. cent) ou lorsque le coût de la vie change au moins par 5 p. cent (22 p. cent).

Les primes d'encouragement ne sont pas imposables dans l'ensemble des pays et dans 89 p. cent des autres organismes. Les primes pour mission difficile ne sont pas imposables dans 87 p. cent des pays et dans 89 p. cent des autres organismes. Les indemnités de vie chère ne sont pas imposables dans l'ensemble des pays et dans 78 p. cent des autres organismes.

5.4.3 Aide au logement dans le pays d'origine

La plupart des répondants n'offrent aucune aide au logement dans le pays d'origine. Seul un pays et le tiers des autres organismes paient les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers. Le MAECI/CIC paie ce genre de service.

Cinquante-six pour cent des autres organismes offrent de l'aide à l'agent du service extérieur pour la vente de sa résidence principale dans le pays d'origine. Aucun pays ne le fait. Seul un pays et 33 p. cent des autres organismes offrent de l'aide pour l'achat d'une résidence dans le pays d'origine. Ici encore, le MAECI/CIC se distingue de la majorité : il offre de l'aide à la vente et à l'achat de la résidence dans le pays d'origine une fois pendant la carrière de l'agent du service extérieur.

Comme c'est le cas au MAECI/CIC, la moitié des pays et deux tiers des autres organismes offrent une certaine forme d'aide financière aux agents du service extérieur dont la famille reste dans le pays d'origine temporairement et les rejoint après le début de leur affectation.

5.4.4 Aide au logement dans le pays d'accueil

Tous les pays et 67 p. cent des autres organismes offrent toujours aux agents du service extérieur de l'aide au logement dans le pays d'accueil, comme c'est le cas au MAECI/CIC. Toutefois, 10 pays sur 16 n'exigent pas des agents qu'ils couvrent une partie du coût du logement dans le pays d'accueil. La plupart des autres organismes (89 p. cent) exigent de l'agent qu'il couvre une partie du coût de logement, comme c'est le cas au MAECI/CIC. Dans les pays et les autres organismes exigeant un tel débours, son montant est fixé à environ 15 p. cent du salaire. Au MAECI/CIC, la part accordée au loyer est fondée sur les coûts de location de résidence dans la région d'Ottawa/Gatineau.

Au chapitre des frais de services publics (hormis le téléphone), les agents de 38 p. cent des pays et de 22 p. cent des autres organismes sont remboursés pour les coûts réels. Les agents de 31 p. cent et de 22 p. cent des autres organismes ne sont pas remboursés. Au MAECI/CIC, dans 19 p. cent des pays et dans 33 p. cent des autres organismes, les frais de services publics sont inclus dans l'indemnité de logement ou de vie chère.

5.4.5 Soins médicaux

La majorité des pays couvrent les coûts supplémentaires de soins médicaux ou dentaires dispensés aux employés affectés à l'étranger grâce à un régime d'assurance médicale spécial dans le pays d'origine ou à un régime d'assurance international (38 p. cent), au moyen d'un remboursement en espèce (25 p. cent) ou sous une autre forme (25 p. cent). Les autres pays couvrent ces frais grâce à un régime d'assurance médicale spécial dans le pays d'origine ou à un régime d'assurance international (56 p. cent) ou grâce à un régime d'assurance médicale collective ou individuelle dans le pays d'accueil (22 p. cent). Pour sa part, le MAECI/CIC couvre ces frais par l'entremise de son régime d'assurance médicale privé.

5.4.6 Avantages indirects (en nature)

Comme c'est le cas au MAECI/CIC, 12 pays sur 16 et 56 p. cent des autres organismes ne paient pas les frais d'adhésion à un club de loisirs pour les agents du service extérieur. Onze pays offrent une automobile au chef de mission seulement. La plupart des autres organismes fournissent une automobile à des échelons précis ou selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé. La plupart des pays (69 p. cent) versent une indemnité de représentation, soit à des échelons précis soit selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé. Dans deux cas, cependant, l'agent doit assumer une partie des frais. Le MAECI/CIC verse une indemnité de représentation à des échelons précis.

5.4.7 Éducation et garde des personnes à charge

Quarante-quatre pour cent des pays et 56 p. cent des autres organismes remboursent les frais de scolarité du niveau primaire et de lycée, en principe. Trente-huit pour cent des pays et 33 p. cent des autres organismes remboursent les frais de scolarité si les écoles publiques locales sont jugées inadéquates, comme c'est le cas au MAECI/CIC. Trente et un pour cent des pays et 33 p. cent des autres organismes indiquent qu'ils remboursent tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension, si les écoles locales s'avèrent inadéquates. Dix-neuf pour cent des pays et 22 p. cent des autres organismes ont indiqué qu'ils acceptent de rembourser tous les frais raisonnables jusqu'à concurrence d'un montant maximum, comme c'est le cas au MAECI/CIC.

La plupart des pays (75 p. cent) et des autres organismes (56 p. cent) ne remboursent pas le coût des études supérieures des personnes à charge lorsque l'agent est dans le pays d'origine. La plupart des pays (69 p. cent) ne remboursent pas le coût des études supérieures des personnes à charge lorsque l'agent est dans le pays d'accueil, mais 56 p. cent des autres organismes le font, comme c'est le cas pour le MAECI/CIC. Chez les organismes qui ont cette pratique, la plupart rembourse ces frais jusqu'à concurrence d'une limite fixée, ce qui est le cas au MAECI/CIC.

Les frais de garde dans le pays d'origine sont remboursés par seulement 6 p. cent des pays. Aucun autre organisme ne rembourse ces frais. Quarante et un pour cent des pays et 22 p. cent des autres organismes remboursent les frais de garde dans le pays d'accueil. Pour sa part, le MAECI/CIC rembourse la différence entre de tels frais dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil.

5.4.8 Congés

La fréquence des voyages au pays d'origine varie en fonction des répondants, comme le reflète le tableau ci-dessous. Au MAECI/CIC, cette fréquence varie d'un voyage par affectation de quatre ans à un voyage par an pour les missions dites difficiles. Les données recueillies à cet égard sont ventilées ci-dessous.

Fréquence des voyages au pays d'origine

	Plus d'un voyage par an	Un voyage par an	Un voyage aux deux ans	Un voyage aux trois ans
Pays	13 %	44 %	25 %	18 %
Autres organismes		67 %	33 % (La fréquence dépend du lieu de l'affectation.)	
MAECI/CIC				

Le quart des pays et 56 p. cent des autres organismes permettent aux agents d'utiliser un congé dans le pays d'origine pour se rendre dans un autre pays, comme c'est le cas au MAECI/CIC.

Dans plus de la moitié des pays (63 p. cent) et des autres organismes (56 p. cent), des voyages de repos et de divertissement sont offerts aux agents affectés dans des missions dites difficiles. Le MAECI/CIC offre de tels voyages à l'ensemble des agents affectés à l'étranger. Trente et un pour cent des pays et 44 p. cent des autres organismes n'offrent pas de voyages de repos et de divertissement. Le nombre de voyages de repos et de divertissement dépend habituellement du lieu de l'affectation pour 55 p. cent des pays et pour 40 p. cent des autres organismes. Au MAECI/CIC, un tel voyage est offert une fois par an. Dans la plupart de cas, l'agent peut choisir la destination du voyage de repos et de divertissement (dans 73 p. cent des pays et 60 p. cent des autres organismes), comme c'est le cas au MAECI/CIC.

Enfin, 53 p. cent des pays accordent à l'agent du service extérieur le même nombre de jours fériés auxquels il a droit dans son pays d'origine (comme c'est le cas au MAECI/CIC). Les autres pays accordent soit le nombre de jours le plus élevé entre celui du pays d'origine et celui du pays d'accueil soit une autre combinaison. Soixante-seize pour cent des autres organismes offrent le nombre de jours fériés en vigueur dans le pays d'accueil.

6 Faits saillants

Les résultats de l'Étude révèlent que les agents du service extérieur du MAECI/CIC ont des conditions d'emploi comparables aux autres groupes comparables, dans la plupart des secteurs. La présente section vise à mettre en évidence certains faits saillants ainsi que les secteurs d'écart.

6.1 Structure du service extérieur

- Les autres pays ont en moyenne 3,5 échelons correspondant aux deux échelons FS du MAECI/CIC.
- Contrairement à la situation au MAECI/CIC, dans 12 des 16 pays, les agents du service extérieur œuvrent également dans le secteur de l'aide au développement.
- Comme c'est le cas au MAECI/CIC, dans la plupart des pays, les agents de commerce font partie de la catégorie des agents du service extérieur. Toutefois, dans 7 pays sur 16, les agents de commerce n'appartiennent pas à cette catégorie.
- Les agents du service extérieur de 8 pays sur 16 œuvrent dans le secteur de l'immigration. Dans les autres pays, les agents d'immigration n'appartiennent pas au service extérieur. Toutefois, même lorsque les agents d'immigration constituent une catégorie distincte, dans trois cas, les agents du service extérieur ont des responsabilités en affaires consulaires, à l'instar des agents d'immigration canadiens.
- Le niveau d'instruction minimum pris en considération pour le recrutement dans la moitié des pays et dans trois quarts des autres organismes est la maîtrise ou un niveau d'instruction supérieur. Au MAECI/CIC, un diplôme de premier cycle est exigé.
- Quinze pays sur seize ont indiqué que les agents sont recrutés pour le service extérieur en général, comme c'est le cas au MAECI/CIC. Toutefois, huit des 16 pays recrutent *aussi* pour un poste ou une spécialité en particulier, p. ex. économiste ou avocat. Ces personnes sont alors rémunérées à titre d'agents du service extérieur et non pas en fonction de leur profession.
- Contrairement à la situation au MAECI/CIC, plus de la moitié des pays (et tous les autres organismes) disent faire du recrutement à la mi-carrière en plus du recrutement en début de carrière.
- Seuls deux répondants offrent des programmes de formation de plus de deux ans. Le programme d'orientation et de formation du MAECI/CIC dure cinq ans.
- En présence d'intérêts contradictoires, le service du personnel des ressources humaines prend la décision finale en ce qui a trait au lieu d'affectation d'un agent du service

extérieur dans 63 p. cent des pays. Dans les autres organismes, cette décision est habituellement prise par le chef de la section concernée de l'Administration centrale (67 p. cent). Au MAECI/CIC, il incombe au chef de mission de trancher.

6.2 Faits saillants – Rémunération

- Parmi les pays qui ont soumis des données sur la rémunération, six offrent des salaires plus élevés que le MAECI/CIC, y compris deux pays où les salaires sont plus de 60 p. cent supérieurs à ceux du Canada; cinq offrent des salaires comparables et quatre offrent des salaires sensiblement inférieurs. Tous les organismes qui ont fourni des données sur la rémunération offrent des salaires plus élevés que ceux des postes témoins. Cela dit, les organismes internationaux ont des exigences plus élevées en matière d'instruction et d'expérience professionnelle.
- Le pourcentage de salaire alloué au régime de retraite (un des rares avantages sociaux qu'il était possible de comparer) au MAECI/CIC est comparable à celui des autres répondants qui ont fourni des données à cet égard.
- Trois pays sur 16 pays ont indiqué qu'ils versaient une prime de langue étrangère, ce que le MAECI/CIC ne fait pas.

6.3 Gestion des questions familiales : couples à deux revenus professionnels

- Dix pays sur 16 ainsi que le MAECI/CIC ont indiqué que les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint.

- Parmi les 12 pays qui offrent un certain niveau d'aide, 9 offrent de l'aide liée à la pension : trois pays offrent au conjoint accompagnateur une prestation de retraite complémentaire; quatre prévoient une indemnisation pour compenser la perte de prestations de retraite d'un régime public ou privé du conjoint et trois pays permettent au conjoint accompagnateur d'accumuler ses droits à la pension aux termes du régime de protection sociale. Le MAECI/CIC n'offre pas d'aide liée à la pension aux conjoints.

- Neuf des quinze pays répondants disent aider le conjoint à obtenir un permis de travail dans le pays hôte et huit indiquent employer le conjoint à l'étranger, à titre de membre du personnel local, s'il existe un poste adéquat. La plupart des organismes (56 p. cent) ne fournissent aucune aide du genre. En plus des deux formes d'aide susmentionnées, le MAECI/CIC fournit de l'aide de cinq autres façons, comme on l'indique à la page 23.

6.4 Conditions de service à l'étranger

- Dix pays sur 16 ont indiqué qu'ils n'accordent pas de primes d'encouragement. Toutefois, parmi ces 10 pays, trois offrent une indemnité particulière (« de service à l'étranger » ou « spéciale ») pour les affectations à l'étranger et un autre prévoit commencer à offrir une indemnité de service à l'étranger sous peu. De plus, six de ces dix pays n'exigent pas que l'agent couvre une partie du coût du logement dans le pays d'accueil. Le MAECI/CIC verse des primes d'encouragement aux agents affectés à l'étranger.

- Seul un pays et le tiers des autres organismes paient les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers. Le MAECI/CIC paie pour ce genre de service.

- Cinquante-six pour cent des autres organismes offrent de l'aide à l'agent du service extérieur pour la vente de sa résidence principale dans le pays d'origine, ce qu'aucun pays ne fait. Seul un pays et 33 p. cent des autres organismes offrent de l'aide pour l'achat d'une résidence dans le pays d'origine. Le MAECI/CIC offre de l'aide à la vente et à l'achat de la résidence dans le pays d'origine une fois pendant la carrière de l'agent.

- Dix pays sur 16 n'exigent pas des agents qu'ils couvrent une partie du coût du logement dans le pays d'accueil. Le MAECI/CIC exige de l'agent qu'il couvre une partie du coût de logement.
- Les frais de garde dans le pays d'origine sont remboursés par seulement 6 p. cent des pays. Quarante et un pour cent des pays et 22 p. cent des autres organismes remboursent les frais de garde dans le pays d'accueil. Le MAECI/CIC rembourse la différence entre de tels frais dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil.
- Au MAECI/CIC, les agents peuvent utiliser un congé dans le pays d'origine pour se rendre dans un autre pays. Seuls le quart des pays et 56 p. cent des autres organismes permettent aux agents d'utiliser un congé dans le pays d'origine pour se rendre dans un autre pays.

Sur la demande des intervenants de ne nous en tenir qu'aux faits, nous ne présentons pas d'analyse des répercussions de ces écarts et distinctions.

Annexe A

Questionnaire
(Volet sur « le service extérieur dans d'autres pays »)

PricewaterhouseCoopers LLP
Étude des conditions d'emploi réalisée pour le compte du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et de Citoyenneté et Immigration du Canada

Volet sur « le service extérieur dans d'autres pays »

Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) et Citoyenneté et Immigration Canada mènent actuellement une étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien et de celles de leurs homologues d'autres pays. Ces ministères emploient tous deux des agents du service extérieur affectés dans des missions canadiennes à l'étranger ou au pays. Tout au long de leur carrière, ils travaillent tantôt à l'Administration centrale, tantôt à l'étranger. Les agents du service extérieur canadien sont membres de la fonction publique et ont leur propre convention collective. Ils sont affectés à l'étranger dans le cadre d'un processus d'affectation officiel qui a lieu chaque année. Ce processus est fondé sur un certain nombre de critères, notamment les vacances de postes, les ensembles de compétences et les objectifs de carrière, les préférences des employés et les impératifs de gestion.

Le service extérieur de votre pays a été retenu aux fins de cette étude comparative. Le questionnaire ci-joint est divisé en quatre parties :

Partie I – Structure et pratiques de gestion
Partie II – Rémunération
Partie III – Couples à deux revenus professionnels
Partie IV – Conditions de service à l'étranger

Avant de remplir le questionnaire, veuillez consulter le glossaire qui suit la page consacrée aux renseignements personnels. Ce glossaire vise à définir certains termes utilisés dans le présent questionnaire. Nous avons prévu de l'espace pour que vous puissiez y insérer vos propres définitions si elles sont différentes des nôtres.

Il faut environ deux heures pour remplir le questionnaire. Il se peut que vous ayez à faire appel à un ou plusieurs collègues de votre entourage. Conscients que nous mettons à forte contribution votre temps et votre énergie, nous tenons à vous exprimer notre profonde reconnaissance pour votre aide.

En retour, nous vous ferons parvenir un compte rendu des conclusions de cette étude comparative. Celui-ci sera diffusé au début de l'année prochaine.

Nous vous saurions gré de bien vouloir remplir le présent questionnaire et de le faire parvenir par télécopieur à **Sharon Clark**, au 1-613-237-3963.

Pour toute question, n'hésitez pas à vous adresser à Sharon Clark (tél. : 1-613-755-5953; courrier électronique : sharon.r.clark@ca.pwcglobal.com), ou à Ian Fernandez (tél. : 1-613-237-3702, poste 8408; courrier électronique : ian.n.fernandez@ca.pwcglobal.com.

Nous vous remercions à l'avance de votre collaboration.

PricewaterhouseCoopers LLP
Étude des conditions d'emploi réalisée pour le compte du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et de Citoyenneté et Immigration du Canada

---

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS (veuillez utiliser des caractères d'imprimerie) :

Pays : _____

Le questionnaire a été rempli par :

Nom : _____

Fonction : _____

Adresse d'envoi :

_____

_____

_____

N° de tél. (avec indicatif du pays) :

_____

N° de téléc. : _____

Adresse électronique :

_____

Le compte rendu de l'étude doit être envoyé à :

Nom : _____

Fonction : _____

Adresse d'envoi :

_____

_____

_____

N° de tél. (avec indicatif du pays) :

_____

N° de téléc. : _____

Adresse électronique :

_____

PricewaterhouseCoopers LLP
Étude des conditions d'emploi réalisée pour le compte du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et de Citoyenneté et Immigration du Canada

Glossaire

Si la définition des termes ci-après diffère de celle qu'utilise le service extérieur de votre pays, prière de l'indiquer dans l'espace prévu à cet effet.

Terme	Définition
Administration centrale	En principe, est située dans la capitale ou au siège du gouvernement du pays d'origine.
Affectation	Période de service en dehors du pays d'origine couvrant au moins 12 mois, après laquelle l'agent est censé retourner au point d'origine ou être affecté à un autre endroit.
Agent du service extérieur	Membre du personnel professionnel du service extérieur de votre pays qui est en général affecté dans un certain nombre de pays étrangers au cours de sa carrière pour représenter votre pays.
Attrition forcée	Cessation d'emploi par l'employeur.
Avantages en nature	Avantages prenant la forme de biens ou de services offerts par l'employeur à l'employé (p. ex., logement, repas, transport, bons de nourriture).
Avantages indirects	Avantages offerts uniquement à une certaine catégorie d'employés (voiture, frais d'adhésion à une amicale, compte de dépenses personnelles).
Congé au pays	Droit à un voyage payé au pays d'origine ou ailleurs dans le cadre de l'affectation, quel que soit le lieu d'accueil.
Conjoint	Au Canada, conjoint en droit, conjoint de fait ou partenaire de même sexe avec qui l'employé entretient une relation à long terme.
Démission	Cessation d'emploi par l'employé.

Maximum de l'échelle	Dans les circonstances normales, le salaire le plus élevé payable à un employé occupant un poste donné.
Minimum de l'échelle	Dans les circonstances normales, le salaire le plus bas payable à un employé occupant un poste donné.
Échelle salariale	Les différents taux de rémunération, allant du minimum au maximum, que peut toucher un employé occupant un poste donné.
Expatrié	Employé travaillant à l'extérieur de son pays d'origine ou du pays dans lequel il a été embauché à l'origine.
Indemnité/ prime pour les missions dites difficiles	Indemnité visant à reconnaître les conditions indésirables existant dans le cas de certaines affectations, qui sont liées notamment à une conjugaison de facteurs : • isolement géographique • sécurité/sûreté personnelles • différences culturelles ou linguistiques • climat ou facteurs environnementaux.
Indemnité journalière	Somme fixe destinée à couvrir les dépenses quotidiennes en général.
Indemnité de vie chère	Indemnité destinée à compenser le coût supplémentaire des frais de subsistance quotidiens engagés dans le pays d'accueil. Également appelée « indemnité pour biens et services », « différentiel du coût de la vie », « indice de mission ».
Jour férié	Jour désigné comme étant jour de congé pour la plupart des travailleurs. La plupart des bureaux gouvernementaux sont fermés. Peut s'agir d'un jour non ouvrable en vertu de la loi, ou d'une fête religieuse.

Mission dite difficile	Endroit où la vie est plus difficile que dans le pays d'origine de l'employé. Une mission peut être dite difficile en raison d'une combinaison de facteurs : • isolement géographique • sécurité ou sûreté personnelles • différences culturelles ou linguistiques • climat ou facteurs environnementaux On peut classer ces endroits selon le niveau de difficulté constaté.
Part ou déduction pour le logement	Somme fixe facturée à un expatrié qui vise à compenser le côut de son logement s'il était resté dans son pays d'origine et qui vise à compenser le coût du logement fourni ou payé par l'employeur dans le pays d'accueil.
Payer	Dans le contexte d'un avantage offert à un expatrié, payer signifie verser directement une indemnité à un employé, effectuer directement un paiement à un employé, rembourser à un employé les frais qu'il a engagés, faire un paiement à un tiers pour le compte d'un emp loyé.
Pays d'accueil	Pays ou endroit spécifique où un expatrié est envoyé.
Pays d'origine	Pays ou endroit spécifique à partir duquel un expatrié est envoyé.
Personne à charge	Conjoint et tout enfant non marié principalement à la charge de l'agent ou de son conjoint et vivant habituellement avec l'employé ou le conjoint.
Plafond	Somme maximum qu'on ne peut dépasser.
Point milieu	Valeur médiane entre le minimum et le maximum de l'échelle salariale.
Prime d'encoura-gement	Somme versée aux expatriés en reconnaissance des différences, dont certaines peuvent être financières, pouvant découler du service à l'étranger. La prime d'encouragement sert également à attirer et à retenir des employés dans les postes impliquant le service à l'étranger.

Rémunération	Rétribution versée à un employé. Elle peut comprendre le salaire ou les traitements, l'assurance ou autres avantages sociaux offerts par l'employeur, le paiement de primes (sur une base annuelle ou plus fréquente, de primes à long terme, d'avantages en nature (p. ex., voiture, repas, logement), ou avantages indirects (avantages dont ne bénéficient que certaines catégories d'employés – p. ex., frais d'adhésion à un club).
Salaire	Pourrait englober tous les paiements spéciaux (13e mois, prime de vacances distincte de l'indemnité de voyage) faisant normalement partie intégrante de la rémunération annuelle (mais excluant la prime de connaissances linguistiques) qui sont versés à l'ensemble du personnel.
Voyage de repos et divertissement	Voyage dont bénéficient les employés affectés à une mission dite difficile. Il vise à leur permettre d'effectuer un séjour payé dans un autre endroit.

PricewaterhouseCoopers LLP
Étude des conditions d'emploi réalisée pour le compte du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et de Citoyenneté et Immigration du Canada

PARTIE I – STRUCTURE ET PRATIQUES DE GESTION

Les questions qui suivent portent à la fois sur la structure du service extérieur de votre pays et les pratiques de gestion (recrutement, formation, avancement) qui y ont cours. Elles visent, d'une part, à nous renseigner sur la façon dont votre service est structuré afin de nous permettre de le comparer avec le service extérieur canadien et, d'autre part, à examiner certains aspects moins concrets de l'emploi.

Structure du service extérieur

1. Votre service extérieur fait-il partie de l'ensemble de la fonction publique ou en est-il distinct?

a) Partie de la fonction publique ☐
b) Distinct de la fonction publique ☐

2. Quelles sont les principaux domaines de responsabilités des agents du service extérieur?

Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.

a) Politique/économie ☐
b) Commerce ☐
c) Administration ☐
d) Immigration ☐
e) Aide au développement ☐
f) Autre : _____ ☐

3. Les agents de *commerce* font-ils partie de la catégorie des agents du service extérieur ou constituent-ils une catégorie distincte?

Veuillez ne cocher qu'une seule case.

a) Les agents de commerce font partie de la catégorie des agents du service extérieur ☐
b) Les agents de commerce font partie d'une catégorie distincte ☐

4. Y a-t-il des agents spécialisés en *immigration* dans les missions à l'étranger?

a) Oui, dans toutes les missions ☐
b) Dans certaines missions ☐
c) Non ☐

5. Les agents d'*immigration* font-ils partie de la catégorie des agents du service extérieur ou constituent-ils une catégorie distincte?

a) Les agents de l'immigration font partie de la catégorie des agents du service extérieur ☐

b) Les agents de l'immigration constituent une catégorie distincte ☐

6. Les agents de l'*aide au développement* font-ils partie de la catégorie des agents du service extérieur ou constituent-ils une catégorie distincte?

a) Les agents de l'aide au développement font partie de la catégorie des agents du service extérieur ☐

b) Les agents de l'aide au développement constituent une catégorie distincte ☐

7. Vos agents du service extérieur sont-ils représentés dans des négociations, autrement dit, font-ils partie d'une convention collective? (association professionnelle, syndicat ou autre groupe officiel)

a) Non ☐

b) Oui ☐

Recrutement

8. Quels sont les critères minimums qui sont pris en considération pour le recrutement d'un agent du service extérieur?

Veuillez inscrire une réponse précise dans chaque catégorie.

a) Niveau d'instruction (*lycée, diplôme de premier cycle, maîtrise, doctorat*) ☐

b) Années d'expérience professionnelle (*nombre*) ☐

c) Langues étrangères (*nombre de langues*) ☐

d) Autre : _____ ☐

9. Dans la pratique courante, quel est le niveau d'instruction le plus élevé de la plupart des agents nouvellement recrutés?

Veuillez ne cocher qu'une case.

a) Diplôme de premier cycle ☐

b) Maîtrise ☐

c) Doctorat ☐

d) Autre : _____ ☐

10. Dans la pratique courante, combien d'années d'expérience professionnelle la plupart des agents nouvellement recrutés ont-ils?

a) Deux ans ou moins ☐
b) Entre deux ans et cinq ans ☐
c) Cinq ans ou plus ☐

11. Pour quels postes recrutez-vous vos agents?

Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.

a) Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général ☐
b) Les agents sont recrutés pour une affectation à l'étranger donnée ☐
c) Les agents sont recrutés pour un poste ou une spécialité en particulier ☐

Veuillez indiquer le poste ou la spécialité : _____

12. Si les personnes recrutées par votre service extérieur sont spécialistes d'un domaine en particulier, sont-elles rémunérées à titre d'agents du service extérieur ou en fonction de leur profession?

a) Elles sont rémunérées à titre d'agents du service extérieur ☐
b) Elles sont rémunérées en fonction de leur profession ☐

Recrutement à la mi-carrière

13. Recrutez-vous déjà des agents du service extérieur parmi des spécialistes ayant une grande expérience professionnelle et qui désirent changer de carrière?

a) Non, tous les agents sont recrutés en début de carrière (*veuillez passer à la question 16*) ☐
b) Oui, mais uniquement au sein de la fonction publique ☐
c) Oui, au sein de la fonction publique et dans le secteur privé ☐

14. Quels sont les critères minimums pris en considération dans le recrutement à la mi-carrière?

Veuillez indiquer une réponse précise pour chaque catégorie.

a) Niveau d'instruction (*lycée, universitaire, maîtrise, doctorat*) ☐
b) Années d'expérience professionnelle (*nombre*) ☐
c) Langues étrangères (*nombre de langues*) ☐
d) Autre : _____ ☐

15. À quel échelon classe-t-on normalement les personnes recrutées à la mi-carrière?

a) Au même échelon que les personnes recrutées en début de carrière

b) Au même échelon que les personnes recrutées en début de carrière, mais avec une progression plus rapide

c) À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle

d) Autre : _____

Spécialistes embauchés locale ment *(spécialistes embauchés dans le pays d'accueil pour travailler à la mission située dans ce pays)*

16. Quelle est la tendance générale en ce qui concerne l'embauche de spécialistes locaux au lieu d'agents du service extérieur?

Veuillez ne cocher qu'une case.

a) Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en baisse

b) Le pourcentage des spécialistes embauchés localement demeure constant

c) Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse

d) Autre : _____

Orientation et formation professionnelles

17. Quelle genre d'orientation professionnelle ou de formation offrez-vous aux nouveaux agents du service extérieur?

Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.

a) Formation en cours d'emploi

b) Formation en classe

c) Cours

d) Affectation de formation au pays

e) Affectation de formation à l'étranger

f) Formation linguistique

g) Autre : _____

18. Quelle est la durée du programme d'orientation ou de formation destiné aux agents du service extérieur?

a) Six mois ou moins ☐
b) Entre 6 et 12 mois ☐
c) Entre 12 et 24 mois ☐
d) Plus de deux ans ☐

19. Après la période d'orientation ou de formation initiale, combien de jours de formation sont normalement prévus chaque année? *(Veuillez inscrire le nombre de jours)* ☐

Renseignements concernant les affectations

20. Combien d'années dure en moyenne une affectation normale à l'étranger (dans un seul pays)? ☐

21. Les agents rentrent-ils normalement dans leur pays d'origine à la fin d'une affectation à l'étranger?

a) Oui, une fois qu'ils rentrent au pays, ils ne vont rarement retourner en affectation ☐
b) Oui, une affectation à l'étranger est normalement suivie d'une affectation au pays ☐
c) Oui, ils rentrent au pays, mais seulement après deux affectations ou plus ☐
d) Non, ils sont normalement affectés à un nouvel endroit, et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire ☐
e) La situation diffère d'un cas à l'autre ☐
f) Autre : _____ ☐

22. Les agents du service extérieur peuvent-ils influencer la décision relative au lieu de leur affectation?

a) Non, ils ne le peuvent pas ☐
b) Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel ☐
c) Le choix personnel compte pour beaucoup dans la décision ☐
d) Les agents peuvent refuser des affectations sans conséquence

23. En présence d'intérêts contradictoires, qui prend la décision finale en ce qui a trait au lieu d'affectation d'un agent du service extérieur?

Veuillez ne cocher qu'une case.

a) Le service du personnel ou des ressources humaines ☐
b) Le chef de mission ☐
c) Le chef de la section concernée de l'Administration centrale ☐
d) Autre : _____ ☐

24. Combien de *mois* de préavis donne-t-on normalement aux employés s'agissant du lieu et de la date de leur affectation? ☐

25. Quelle est la durée moyenne (nombre d'années) d'une affectation à une mission dite difficile?

Veuillez indiquer le nombre d'années précis.

a) Mission la moins difficile ☐
b) Mission la plus difficile ☐
c) Autre : _____ ☐
d) Autre : _____ ☐
e) Sans objet ☐

26. Au cours d'une carrière normale au sein du service extérieur, combien de missions difficiles un agent du service extérieur *doit-il* accepter?

a) Aucune ☐
b) Une ☐
c) Au moins deux ☐
d) Autre : _____ ☐

27. Vous trouverez ci-dessous une liste de raisons que peut invoquer un agent pour refuser une affectation à l'étranger. Veuillez les classer par ordre de fréquence d'utilisation dans votre organisation.

Veuillez indiquer « 1 » pour la raison la plus courante, « 2 » pour la deuxième raison la plus courante, et ainsi de suite.

a) La rémunération est inadéquate ☐
b) Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent ☐
c) Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation ☐

d)	Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport de l'agent	
e)	Responsabilités parentales ou autres responsabilités liées à des soins aux adultes	
f)	Les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat, pas d'installations de soins de santé)	
g)	Autre : _____	
h)	Autre : _____	

Avancement professionnel

28. Sur quels critères vous fondez-vous pour déterminer si un agent aura une promotion?

(Veuillez cocher toutes les cases pertinentes)

		Entre le 1er et le 2e échelon	3e échelon	4e échelon	5e échelon et plus
a)	Évaluations de rendement				
b)	Entrevue				
c)	Exercice de simulation				
d)	Nombre d'années d'expérience				
e)	Affectations à l'étranger				
f)	Poste vacant à l'échelon supérieur				
g)	Autre :_____				
h)	Autre :_____				

29. Pour chacun des échelons mentionnés ci-dessous, combien d'années en moyenne un agent du service extérieur demeurera-t-il à ce niveau avant d'être promu?

Échelon	Premier échelon ou stagiaire	Deuxième échelon	Troisième échelon	Quatrième échelon			
Années							

30. Y a-t-il une progression différente pour ceux qui sont recrutés à la mi-carrière?

a) Sans objet / Pas de recrutement à mi-carrière ☐
b) Non ☐
c) Oui ☐

Explication : _____

Taux de départ

31. Pour chacun des échelons mentionnés ci-dessous, quel est le taux de départ annuel (c'est-à-dire le pourcentage d'agents qui quittent le service extérieur)?

	Taux de départs					
Échelon	**0-2 %**	**3-5 %**	**6-9 %**	**10-15 %**	**16-20 %**	**> 20 %**
Premier échelon ou stagiaire						
Deuxième échelon						
Troisième échelon						
Quatrième échelon						
Ensemble du service extérieur						

32. Parmi les agents de chaque échelon qui quittent le service extérieur, veuillez indiquer le pourcentage de ceux qui partent pour chacune des raisons mentionnées ci-dessous :

Échelon	**Retraite ou décès en cours de service**	**Départ volontaire**	**Attrition forcée**	**Promotion**	**Total**
Premier échelon ou stagiaire					100 %
Deuxième échelon					100 %
Troisième échelon					100 %
Quatrième échelon					100 %

33. Parmi les agents qui démissionnent, veuillez indiquer, *dans l'ordre*, les trois principales raisons invoquées à chaque échelon.

Échelon	Rémunération	Motifs familiaux ou carrière du conjoint	Changement de carrière	Mode de vie	Autre
Premier échelon ou stagiaire					
Deuxième échelon					
Troisième échelon					
Quatrième échelon					

34. Lequel des énoncés suivants caractérise le mieux le renouvellement du personnel au sein de votre service extérieur?

Veuillez ne cocher qu'une case.

a) En moyenne, le taux de renouvellement du personnel est en baisse ☐

b) En moyenne, le taux de renouvellement du personnel demeure constant ☐

c) En moyenne, le taux de renouvellement du personnel est en hausse ☐

35. Quelles sont les initiatives mises en place par l'organisation pour favoriser la rétention des agents du service extérieur?

_____

_____

_____

_____

_____

_____

PARTIE II – RÉMUNÉRATION

La présente partie a pour objet de recueillir des renseignements sur le salaire de base de postes comparables ainsi que sur d'autres composantes de la rémunération, notamment les primes, les régimes de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects.

Afin de nous permettre d'établir des comparaisons valables, nous avons fourni ci-dessous une brève description des qualifications des agents du service extérieur canadien et de leur travail. Veuillez nous donner une description de postes comparables de votre service extérieur ainsi que les données pertinentes sur la rémunération et les avantages sociaux qui sont associés à ces postes.

Comparaison de postes

Dans la présente partie de l'étude, nous vous demandons de comparer certains postes d'agent du service extérieur canadien avec des postes similaires de votre service extérieur. Nous pourrons ainsi comparer la rémunération attribuée pour des postes similaires.

Vous trouverez ci-dessous de brèves descriptions des antécédents et des responsabilités typiques de certains postes occupés par des agents du service extérieur canadien :

Les postes d'agent du service extérieur décrits ci-dessous comprennent des activités dans les principaux domaines suivants, et les programmes et services connexes :

- politique étrangère (questions politiques, économiques et de sécurité internationale),
- politique commerciale,
- développement du commerce international,
- promotion de l'investissement, de la science et de la technologie,
- politique et activités sociales et de l'immigration,
- diplomatie ouverte,
- relations culturelles internationales.

POSTE A

Il s'agit d'un poste de débutant dans la carrière diplomatique. Les employés de ce niveau doivent suivre un programme de perfectionnement qui comprend une formation régulière et des affectations. Le titulaire est promu normalement deuxième secrétaire après une affectation d'un an à l'étranger et relève du chef d'une section dans une mission.

Il est chargé :

- D'analyser les questions et les situations nouvelles dans les secteurs qui lui sont confiés et d'en faire rapport;
- De rechercher et de compiler des informations;
- D'effectuer des travaux sur le terrain sur des aspects particuliers des questions bilatérales ou multilatérales qui influent sur les intérêts nationaux;
- De participer à des projets ou à des groupes de travail afin de défendre ou de promouvoir les positions du Canada à l'étranger;

- D'aider à la planification et à la mise en 'uvre de programmes, de politiques et d'initiatives spécifiques;
- D'exécuter la charge de travail qui lui a été assignée.

POSTE B

Il s'agit d'un poste d'analyste. Les employés de ce niveau pourraient gérer également une composante d'un programme. Le titulaire aura normalement le titre de premier secrétaire et relèvera du chef d'une section dans une mission ou agira à titre de chef de section dans une petite mission.

Il est chargé :

- D'analyser des questions et des situations nouvelles dans les secteurs qui lui sont confiés et d'en faire rapport;
- De faire la synthèse des résultats de la recherche et de fournir des conseils et des recommandations stratégiques;
- De promouvoir activement les positions nationales sur les questions bilatérales ou multilatérales auprès des gouvernements étrangers, des organisations internationales, des organisations non gouvernementales, des médias et des sociétés privées;
- De diriger des projets ou des groupes de travail afin de défendre ou de promouvoir les positions du Canada à l'étranger;
- D'élaborer des plans et de mettre en oeuvre des programmes, des politiques et des initiatives spécifiques;
- De gérer une composante d'un programme.

POSTE C

Il s'agit d'un poste de gestionnaire opérationnel ou de programme. Les employés de ce niveau gèrent une activité ou un programme. Le titulaire aura normalement le titre de conseiller et relèvera du chef de mission.

Il est chargé :

- De formuler des réponses stratégiques face à des situations nouvelles qui influent sur les intérêts du Canada dans les secteurs qui lui sont confiés;
- De diriger et de superviser la politique dans les secteurs qui lui sont confiés;
- De gérer, de coordonner et de mettre en 'uvre des programmes, notamment de gérer les budgets de fonctionnement connexes ainsi que de superviser et de diriger les agents et le personnel de soutien canadiens et recrutés sur place;
- De jouer un rôle de premier plan dans la promotion, la défense et la négociation des politiques et des positions nationales;
- De surveiller les activités d'application et de contrôle, en faisant la liaison avec les organisations nationales et internationales au sujet des questions ayant trait à la sécurité;
- De gérer une activité ou un programme.

POSTE D *(inclus afin de situer les emplois précédents)*

Il s'agit d'un poste de cadre supérieur. Le titulaire porte normalement le titre de ministre-conseiller dans une grande mission ou d'ambassadeur dans une petite mission.

Il est chargé :

- De superviser la gestion des relations bilatérales avec un autre pays ou la représentation du Canada dans une organisation internationale;
- D'élaborer, de coordonner et de gérer les politiques et les programmes nationaux ayant trait à des questions et à des situations spécifiques;
- De fournir des conseils et des notes d'information stratégiques fiables aux ministres et à la haute direction, au sujet des priorités et des objectifs en matière de politiques;
- D'élaborer et de mettre en oeuvre des politiques, des lignes directrices et des procédures opérationnelles, afin d'assurer de manière rentable l'atteinte des objectifs nationaux et la prestation de services aux clients prioritaires.

Guide de comparaison
Comme nous ne pouvons nous attendre à avoir deux postes identiques, nous avons fourni un guide de comparaison :

Comparables ++ :	Votre poste est comparable au poste canadien à bien des égards mais comporte beaucoup plus de responsabilités à certains égards. Votre poste comporte légèrement plus de responsabilités à bien des égards que le poste canadien.
Comparables + :	Votre poste est comparable au poste canadien à bien des égards et comporte légèrement plus de responsabilités à certains égards.
Comparables :	Votre poste est tout à fait comparable au poste canadien.
Comparables - :	Votre poste est comparable au poste canadien à bien des égards, mais comporte légèrement moins de responsabilités à certains égards.
Comparables -- :	Votre poste est comparable au poste canadien à bien des égards, mais comporte bien moins de responsabilités à certains égards. Votre poste comporte légèrement moins de responsabilités à bien des égards que le poste canadien.

PricewaterhouseCoopers LLP
Étude des conditions d'emploi réalisée pour le compte du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et de Citoyenneté et Immigration du Canada

1. **Dans le tableau ci-après, veuillez apparier les postes de votre service extérieur avec ceux du service extérieur canadien décrits ci-dessus. Dans la colonne de gauche, veuillez indiquer le niveau de l'agent du service extérieur canadien avec lequel vous établissez la comparaison. Dans celle du centre, indiquez le niveau de l'agent de votre service extérieur. Dans la colonne de droite, veuillez indiquer le degré de comparaison selon les instructions données plus haut (par exemple, « comparables - » si votre agent a un niveau de responsabilité *moins élevé* que celui de l'agent canadien).**

Titre du poste canadien (FS-1 ou FS-2)	Titre du poste du participant	Degré de comparaison (+/-)

Échelle salariale

2. **Pour les postes qui ont été appariés dans la section précédente, veuillez fournir les renseignements suivants :**

	Échelle salariale (Taux annuel)		
Titre du poste	Minimum	Maximum	Salaire moyen réel

3. Limitez-vous la possibilité, pour un agent du service extérieur, de toucher un salaire supérieur au point milieu?

a) Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale ☐

b) Oui, les salaires se situant au-delà du milieu ne sont accessibles qu'exceptionnellement ☐

c) Oui, un salaire se situant au-delà du point milieu est accessible chaque année à l'agent qui a un rendement supérieur ☐

d) Oui, autre : _____ ☐

4. Comment les agents du service extérieur passent-ils normalement d'une échelle salariale à l'autre?

a) Au moyen d'une augmentation salariale déterminée individuellement en fonction du rendement ☐

b) Au moyen d'une grille de pourcentage calculé en fonction du rendement ☐

c) Au moyen d'une grille à taux échelonnés selon l'ancienneté ☐

d) Autre : _____ ☐

5. En moyenne, ou selon une formule établie, combien de temps prend normalement un agent du service extérieur pour passer du salaire minimum au salaire maximum ou à un autre point limite?

a) Deux ans ou moins ☐

b) De trois à quatre ans ☐

c) Cinq ans ou plus ☐

Autre rémunération

6. Veuillez décrire la rémunération d'ensemble des agents de votre service extérieur et estimer le coût ou la valeur de chaque élément en pourcentage du point milieu (la valeur médiane entre le minimum et le maximum) de l'échelle salariale du poste.

Type de rémunération	Valeur en % du point milieu du salaire de base	Description
Salaire de base	100%	
Prime annuelle ou régime d'incitatifs		Veuillez préciser la nature de la prime ou du régime :
Autre rémunération en espèces (y compris la prime de langue étrangère, le cas échéant)		Veuillez préciser la nature de la rémunération :
Régime d'incitatifs à long terme		Veuillez préciser la nature du régime :
Régimes de retraite		Veuillez indiquer le type de régime :
Avantages sociaux de l'employé		Veuillez indiquer quels sont les avantages sociaux :
Avantages en nature		Veuillez indiquer quels sont ces avantages :
Avantages indirects		Veuillez indiquer quels sont ces avantages :
Autre (s'il est significatif)		

Comparaison avec d'autres postes de la fonction publique

7. Veuillez indiquer de façon approximative dans quelle tranche se situe le salaire des agents du service extérieur comparativement à celui d'autres catégories professionnelles de votre fonction publique.

a) Parmi les dix pour cent des salaires les plus élevés
b) Parmi les vingt pour cent des salaires les plus élevés
c) Parmi les trente pour cent des salaires les plus élevés
d) Autre :_____

8. Veuillez indiquer le salaire minimum et le salaire maximum des postes suivants de votre fonction publique.

	Économiste	Avocat	Agent de commerce (si ce poste est distinct de celui d'agent du service extérieur et n'est pas occupé par un agent recruté localement)	Agent d'immigration (si ce poste est distinct de celui d'agent du service extérieur)	Agent d'investissement
Niveau 1 – minimum					
Niveau 1 – maximum					
Niveau 2 – minimum					
Niveau 2 – maximum					
Niveau 3 – minimum					
Niveau 3 – maximum					
Niveau 4- minimum					
Niveau 4 – maximum					

9. Veuillez indiquer l'échelle salariale des cadres de votre fonction publique, en allant du salaire minimum attribué à l'échelon le moins élevé jusqu'au salaire maximum attribué à l'échelon le plus élevé.

	Titre/poste	Salaire
Cadres à l'échelon le plus bas		(Minimum)
Cadres à l'échelon le plus élevé		(Maximum)

PARTIE III – GESTION DES QUESTIONS FAMILIALES : COUPLES À DEUX REVENUS PROFESSIONNELS

Les questions ci-après portent sur les aspects de la vie et du travail qui touchent le conjoint qui travaille et qui accompagne l'agent du service extérieur à l'étranger.

1. **Quelle est la politique de votre service extérieur eu égard à l'indemnité destinée à compenser la perte de revenu et de prestations de retraite subie par le conjoint *à l'occasion d'une affectation à l'étranger*?** (Veuillez consulter le glossaire pour la définition de « conjoint ».)

   Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.

   a) Aucune aide n'est prévue ☐
   b) Il n'existe aucune politique ☐
   c) Il n'existe aucune politique pour le moment, mais cette question est actuellement à l'étude ☐
   d) Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint ☐
   e) Le conjoint accompagnateur a droit à des prestations de chômage ou à une autre indemnité de perte d'emploi prévue dans le régime de protection sociale *à condition qu'il ne soit pas autorisé à travailler dans le pays d'accueil* ☐
   f) Le conjoint accompagnateur a droit à des prestations de chômage ou à une autre indemnité de perte d'emploi prévue dans le régime de protection sociale *quelles que soient les circonstances* ☐
   g) Une indemnité est prévue pour compenser la perte de *prestations de retraite* d'un régime public ou privé du conjoint ☐
   h) Le conjoint accompagnateur reçoit des prestations de retraite complémentaires ☐
   i) Pendant le séjour à l'étranger, le conjoint accompagnateur continue d'accumuler ses droits à pension aux termes du régime de protection sociale ☐
   j) Le conjoint accompagnateur reçoit une rétribution ou une indemnité en reconnaissance de ses fonctions de *représentation* ☐

   Le niveau le plus bas admissible (le cas échéant)

   k) Évaluation en fonction de chaque cas ☐
   l) Autre : _____ ☐

2. Aidez-vous le conjoint à se trouver un emploi au lieu d'affectation et à son *retour* au pays?

Veuillez cocher toutes les cases pertinentes :

		À l'affectation	Au retour
a)	Non		
b)	Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat		
c)	Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, comme *agent du service extérieur* s'il existe un poste adéquat		
d)	On sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat		
e)	On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi (p. ex., préparation et traduction du curriculum vitae, frais réclamés par les agences d'emploi)		
f)	On aide le conjoint à obtenir un permis de travail		S/O
g)	On verse au conjoint une indemnité pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation permanente ou de formation dans le pays d'accueil, si le conjoint en a besoin pour travailler		S/O
h)	On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente, ou tout programme correspondant à ses intérêts personnels dans le pays d'origine		
i)	Évaluation en fonction de chaque cas		
j)	Autre : _____		

3. Quelle est la tendance en ce qui a trait aux conjoints d'agents du service extérieur qui, pour des motifs professionnels *ne* les accompagnent *pas*?

a)	En raison de motifs professionnels, de moins en moins de conjoints d'agents du service extérieur les accompagnent en affectation.	
b)	Le nombre de conjoints d'agents du service extérieur qui, pour des motifs professionnels, ne les accompagnent pas en affectation n'a pas beaucoup changé.	
c)	Aucune idée	
d)	S/O	
e)	Autre : _____	

4. **Les agents du service extérieur qui ne sont pas accompagnés bénéficient-ils de congés supplémentaires au pays ou de visites familiales dans le pays d'accueil?**

   a) Non ☐
   b) Oui, un voyage supplémentaire par année d'affectation ☐
   c) Oui, deux voyages supplémentaires par année d'affectation ☐
   d) Oui, plus de deux voyages supplémentaires par année d'affectation ☐

5. **Veuillez décrire tous les changements de politique envisagés qui pourraient modifier toute réponse aux questions ci-dessus (veuillez utiliser une autre feuille, si besoin est) :**

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

PARTIE IV – CONDITIONS DE SERVICE À L'ÉTRANGER

La présente partie a pour objet de recueillir des renseignements à propos des facteurs exceptionnels qui ont des répercussions sur la vie à l'étranger d'un agent du service extérieur.

Renseignements de nature administrative

1. **Avez-vous des politiques précises régissant les conditions de service des agents du service extérieur à l'étranger?**

   a) Oui ☐
   b) Non ☐

2. **Quels sont les objectifs stratégiques qui sous-tendent les conditions générales d'affectation à l'étranger?**

   Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.

   a) Fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention d'agents du service extérieur ☐

b) Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine ☐

c) Offrir à l'agent du service extérieur un niveau de vie et un pouvoir d'achat plus élevés à l'étranger que dans son pays d'origine ☐

d) Harmoniser le niveau de vie et le pouvoir d'achat avec ceux du pays d'accueil ☐

e) Harmoniser les conditions avec celles qui sont généralement offertes par les sociétés multinationales ☐

f) Autre : _____ ☐

3. Les conditions de service à l'étranger (autres que les avantages indirects) varient-elles selon le niveau de l'agent du service extérieur?

a) Non ☐

b) Oui ☐

Veuillez indiquer à quel niveau il y a normalement distinction : ☐

Orientation préaffectation

4. *Veuillez indiquer si les services suivants sont offerts :*

Cochez les cases pertinentes.

	Sensibilisation aux réalités culturelles/ évaluation psychologique	Cours de langues	Formation interculturelle
a) Non			
b) Oui, uniquement à l'agent du service extérieur			
c) Oui, à l'agent du service extérieur et à son conjoint			
d) Oui, en fonction de chaque cas			
e) Autre : _____			

5. Tenez-vous une réunion d'orientation pour examiner des questions relatives à la réinstallation ou d'autres aspects des affectations?

a) Oui ☐

b) Non ☐

Réinstallation

6. Assumez-vous les frais d'expédition des effets personnels du pays d'origine au lieu d'affectation et vice versa?

a) Non
b) Oui, tous les frais raisonnables
c) Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume
d) Oui, mais uniquement si l'agent du service extérieur loue un logement non meublé
e) Oui, mais en partie seulement si l'agent du service extérieur loue un logement complètement ou partiellement meublé
f) Autre : _____

7. Accordez-vous aux agents du service extérieur qui sont affectés à l'étranger ou qui rentrent au pays une indemnité de faux frais supplémentaire pour couvrir diverses dépenses qui ne sont pas expressément visées par la politique (p. ex., frais de téléphone ou de câblodistribution)?

a) Non
b) Oui, l'indemnité représente un pourcentage du salaire de base sans plafond
c) Oui, l'indemnité représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond

le pourcentage du salaire pour la réponse b) ou c)

le plafond salarial annuel pour la réponse c)

d) Oui, un montant fixe

Montant monétaire

e) Autre : _____

Prime d'encouragement, prime pour mission difficile, indemnité de vie chère

8. Veuillez indiquer si vous versez une prime d'encouragement (p. ex., indemnité de service à l'étranger, prime d'affectation) aux agents du service extérieur qui acceptent une affectation à l'étranger, et une prime pour mission difficile aux agents du service extérieur qui acceptent une affectation dans une mission difficile.

		Prime d'encouragement	Prime pour mission difficile
a)	Non		
b)	Oui, sous forme de montant forfaitaire		
c)	Oui, la prime est intégrée au cycle normal de paie (p.ex., mensuellement)		
d)	Oui, chaque année		
e)	Oui, à l'issue de l'affectation		
f)	Oui, la formule varie d'un endroit à l'autre		
g)	Autre : _____		

9. Sur quoi vous fondez-vous pour calculer la prime d'encouragement ou la prime pour mission difficile?

		Prime d'encouragement	Prime pour mission difficile
a)	La prime représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire		
b)	La prime représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire		
Veuillez répondre aux questions ci-après si vous avez coché a) ou b)			
	Pourcentage, si la prime est la même pour toutes les affectations		
	Pourcentage le plus bas, si la prime varie d'un endroit à l'autre		
	Pourcentage le plus élevé, si la prime varie d'un endroit à l'autre		
	Plafond salarial annuel pour la réponse b)		
c)	La prime varie selon un tableau à taux échelonnés		
d)	La prime représente un nombre fixe de mois de salaire de base		
	Nombre de mois		
e)	Un montant fixe pour l'ensemble des agents		
	Montant fixe annuel		

f) Autre : _____

10. Versez-vous une indemnité de vie chère aux agents du service extérieur en affectation?

a) Non

b) Oui, l'indemnité représente un montant forfaitaire

c) Oui, l'indemnité représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire

d) Oui, l'indemnité représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire

Plafond salarial annuel

e) Autre : _____

11. Si vous versez une indemnité de vie chère, à quelle fréquence rajustez-vous le montant?

a) L'indemnité est fixée pour toute la durée de l'affectation

b) L'indemnité est rajustée annuellement

c) L'indemnité est rajustée en fonction de la réception de nouvelles données

d) L'indemnité est rajustée lorsque l'indice du coût de la vie change au moins par un pourcentage prédéterminé

Pourcentage minimum

e) Autre : _____

12. Parmi les indemnités suivantes, lesquelles sont imposables?

Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.

a) Prime d'encouragement

b) Prime pour mission difficile

c) Indemnité de vie chère

d) Autre : _____

Aide au logement dans le pays d'origine

13. Avez-vous un programme d'aide au logement destiné à permettre à l'agent du service extérieur de maintenir une résidence dans le pays d'origine?

a) Non

b) Oui, toutes les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers sont payées

c) Oui, les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers sont payées jusqu'à concurrence d'un maximum établi

Maximum annuel

d) Oui, mais l'organisation ne rembourse que des frais spécifiques

e) Oui, l'organisation verse un montant forfaitaire

Montant forfaitaire

f) Oui, l'organisation effectue un remboursement sur une base ad hoc

g) Autre : _____

14. Garantissez-vous à un agent du service extérieur le remboursement d'une perte découlant de la location de sa résidence principale dans le pays d'origine?

a) Non

b) Oui, jusqu'à concurrence d'un montant fixe ou d'un nombre de mois de location déterminé

c) Oui, l'organisation absorbe totalement la perte

d) L'organisation ne prélève pas la part ou la déduction pour le logement pendant un certain temps

e) L'organisation diminue la part prélevée pour le logement pour compenser la perte

f) En fonction de chaque cas

g) Autre : _____

15. Offrez-vous de l'aide à l'agent du service extérieur pour la vente ou l'achat de sa résidence principale dans le pays d'origine?

	Vente	Achat
a) Non		
b) Oui, une fois par affectation		
c) Oui, selon une fréquence différente _____		

16. Offrez-vous une aide financière spéciale aux agents du service extérieur dont la famille reste dans le pays d'origine temporairement et les rejoint après le début de l'affectation?

a) Non ☐

b) Oui, la part pour le logement n'est prélevée qu'après le départ de la famille de la résidence du pays d'origine ☐
Veuillez indiquer la période maximale

c) Autre : _____ ☐

Aide au logement dans le pays d'accueil (à l'étranger)

17. Offrez-vous aux agents du service extérieur une aide au logement dans le pays d'accueil?

a) Non ☐

b) Oui, toujours ☐

c) Uniquement lorsque le coût du logement est plus élevé ☐

d) Autre : _____ ☐

18. Exigez-vous que l'agent couvre une partie du coût du logement dans le pays d'accueil?

a) Non ☐

b) Oui ☐

Dans l'affirmative, sur quelle base le montant est-il déterminé? _____ ☐
_____

c) Autre : _____ ☐

19. Payez-vous les frais de services publics dans le pays d'accueil (hormis le téléphone)?

a) Non ☐

b) Oui, ils sont inclus dans l'indemnité de logement ou de vie chère ☐

c) Oui, l'agent est remboursé pour les coûts réels ☐

d) Oui, mais nous ne remboursons les frais que dans certains endroits ☐

e) Autre : _____ ☐

Avantages sociaux à l'étranger

20. Couvrez-vous les coûts supplémentaires de soins médicaux ou dentaires dispensés aux employés affectés à l'étranger?

Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.

a)	Non	☐
b)	Oui, grâce au régime d'assurance médicale privé de l'organisation dans le pays d'origine	☐
c)	Oui, grâce à un régime d'assurance médicale spécial dans le pays d'origine ou un régime d'assurance international	☐
d)	Oui, grâce à un régime d'assurance médicale collective ou individuelle dans le pays d'accueil	☐
e)	Oui, au moyen d'un remboursement en espèces	☐
f)	Autre : _____	☐
g)	Sans objet	☐

Avantages indirects à l'étranger

21. Veuillez indiquer si vous offrez les avantages indirects suivants :

Cocher toutes les cases pertinentes.

		Automobile	Frais d'adhésion à un club de loisirs	Indemnité de représentation*
a)	Non	☐	☐	☐
b)	En fonction de chaque cas	☐	☐	☐
c)	Oui, sans frais pour l'agent du service extérieur	☐	☐	☐
d)	Oui, mais l'agent du service extérieur assume une partie des frais	☐	☐	☐
e)	Uniquement selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé	☐	☐	☐
f)	Seulement dans certains endroits	☐	☐	☐
g)	Seulement à des échelons précis	☐	☐	☐
	Échelon le plus bas admissible :	☐	☐	☐
h)	Autre : _____	☐	☐	☐

* indemnité pour compenser les frais supplémentaires (vêtements, réceptions) pour représenter le pays

Éducation

22. Remboursez-vous les frais de scolarité d'écoles privées dans le pays d'accueil?

		École primaire	Lycée
a)	Non		
b)	Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates		
c)	Oui, en principe		
d)	Oui, mais uniquement si la langue d'enseignement n'est pas celle de l'élève		
e)	En fonction de chaque cas		

23. Quels frais de scolarité (niveau primaire et lycée) des personnes à la charge d'agents du service extérieur affectés à l'étranger remboursez-vous?

		École primaire	Lycée
a)	Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates		
b)	Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension		
c)	Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum		
d)	Tous les frais raisonnables au-delà d'un montant établi		
e)	Un montant fixe		
f)	Seulement des frais spécifiques		
g)	Autre : _____		

24. Remboursez-vous le coût des études supérieures de personnes à charge?

		Dans le pays d'origine	Dans le pays d'accueil
a)	Non		
b)	Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée		
	Montant forfaitaire annuel		
c)	Oui, mais uniquement les droits de scolarité		
d)	Oui, la pension		
e)	Pas d'antécédent ou de politique à ce sujet		
f)	Autre : _____		

25. Remboursez-vous les frais de garde (en établissement, service de garde en milieu familial ou gardienne à domicile), de crèche ou de prématernelle?

		Dans le pays d'origine	Dans le pays d'accueil
a)	Non		
b)	Oui, la différence entre les frais du pays d'origine et ceux du pays d'accueil		
c)	Oui, si les frais dépassent un montant fixe		
	Montant annuel à partir duquel les frais sont pris en charge		
d)	Oui, mais uniquement si c'est obligatoire dans le pays d'origine		
e)	Selon le cas		
f)	Pas de politique ni d'antécédent à ce sujet		
g)	Autre : _____		

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances

26. Offrez-vous à vos agents du service extérieur des congés dans le pays d'origine?

a)	Non *(passez à la question 28)*	
b)	Oui, l'organisation offre un voyage par année d'affectation	
c)	Oui, l'organisation offre plus d'un voyage par année d'affectation	
d)	Autre : _____	

27. Un agent du service extérieur peut-il utiliser un congé dans le pays d'origine pour se rendre dans un autre pays tout en restant admissible à un remboursement?

a)	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine	
b)	Oui, l'agent du service extérieur recevra un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui lui aurait été versé s'il était rentré dans le pays d'origine	
c)	Oui, l'employé reçoit une indemnité en espèces qu'il peut utiliser à son gré sans présenter de reçus	
d)	Autre : _____	

28. Offrez-vous aux agents du service extérieur des voyages de repos et de divertissement *distincts des voyages dans le pays d'origine*?

a)	Non *(passez à la question 31)*	
b)	Oui, uniquement aux agents du service extérieur affectés dans des missions dites difficiles	
c)	Oui, à l'ensemble des agents du service extérieur affectés à l'étranger	

29. Combien de voyages de repos et de divertissement sont autorisés?

a) Un par an ☐
b) Deux par an ☐
c) Plus de deux par an ☐
d) Le nombre de congés dépend du lieu de l'affectation ☐
e) Autre : _____ ☐

30. Qui choisit la destination du voyage de repos et de divertissement?

a) L'organisation ☐
b) L'agent du service extérieur ☐

31. Quel est le nombre de jours fériés auxquels l'agent du service extérieur a droit au cours de son affectation?

a) Il a droit au même nombre de jours fériés que dans son pays d'origine ☐
b) Il a droit aux jours fériés en vigueur dans le pays d'accueil ☐
c) Il a droit au nombre de jours le plus élevé entre celui du pays d'origine et celui du pays d'accueil ☐
d) Autre : _____ ☐

Rapatriement

32. Offrez-vous des services de conseils professionnels aux agents du service extérieur et à leur famille à leur retour d'une affectation à l'étranger?

a) Non ☐
b) Oui ☐

33. Les agents du service extérieur qui, de leur propre gré, mettent fin prématurément à leur affectation et rentrent au pays d'origine sont-ils tenus de rembourser une partie des frais de rapatriement?

a) Non, l'organisation assume le coût total de la réinstallation ☐
b) Oui, l'agent du service extérieur doit rembourser une partie du coût de la réinstallation ☐
c) Oui, l'agent du service extérieur doit rembourser le coût total de la réinstallation ☐
d) Cela dépend des circonstances ☐
e) Autre : _____ ☐

Préoccupations courantes

34. Veuillez mentionner des préoccupations courantes exprimées par des agents du service extérieur ou par d'autres personnes au sein de l'organisation, et les mesures que votre organisation a prises ou entend prendre à cet égard. Il peut s'agir de préoccupations qui ont été soulevées par des particuliers ou par leur agent négociateur, ou encore par la direction.

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Nous vous remercions d'avoir bien voulu remplir ce questionnaire.

Veuillez envoyer le questionnaire par télécopieur à Sharon Clark, au 1-613-237-3963.

Annexe B

Tableau synoptique des résultats

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

			MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
Structure du service extérieur							
1.	**Votre service extérieur fait-il partie de l'ensemble de la fonction publique ou en est-il distinct?**	**n= 16**					
(a)	Partie de la fonction publique			94%	94%	N/D	N/D
(b)	Distinct de la fonction publique			6%	6%	N/D	N/D
2.	**Quels sont les principaux domaines de responsabilité des agents du service extérieur?**						
	Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.	**n= 16**					
(a)	Politique/économie			100%	100%	N/D	N/D
(b)	Commerce			69%	69%	N/D	N/D
(c)	Administration			81%	81%	N/D	N/D
(d)	Immigration			50%	50%	N/D	N/D
(e)	Aide au développement			81%	81%	N/D	N/D
(f)	Autre			56%	56%	N/D	N/D
	Réponses communes : affaires consulaires; protection des citoyens						
3.	**Les agents de *commerce* font-ils partie de la catégorie des agents du service extérieur ou constituent-ils une catégorie distincte?**						
	Veuillez cocher une seule case.	**n= 16**					
(a)	Les agents de commerce font partie de la catégorie des agents du service extérieur			56%	56%	N/D	N/D
(b)	Les agents de commerce font partie d'une catégorie distincte			44%	44%	N/D	N/D
4.	**Y a-t-il des agents spécialisés en *immigration* dans les missions à l'étranger?**	**n= 16**					
(a)	Oui, dans toutes les missions			25%	25%	N/D	N/D
(b)	Dans certaines missions			50%	50%	N/D	N/D
(c)	Non			25%	25%	N/D	N/D
5.	**Les agents d'*immigration* font-ils partie de la catégorie des agents du service extérieur ou constituent-ils une catégorie distincte?**	**n= 15**					
(a)	Les agents d'immigration font partie de la catégorie des agents du service extérieur			44%	44%	N/D	N/D
(b)	Les agents d'immigration constituent une catégorie distincte			56%	56%	N/D	N/D
6.	**Les agents de l'*aide au développement* font-ils partie de la catégorie des agents du service extérieur ou constituent-ils une catégorie distincte?**	**n= 16**					
(a)	Les agents de l'aide au développement font partie de la catégorie des agents du service extérieur			69%	69%	N/D	N/D
(b)	Les agents de l'aide au développement constituent une catégorie distincte			31%	31%	N/D	N/D
7.	**Vos agents du service extérieur sont-ils représentés dans des négociations, autrement dit, font-ils partie d'une convention collective? (association professionnelle, syndicat ou autre groupe officiel)**	**n= 16**					
(a)	Non			19%	19%	N/D	N/D
(b)	Oui			81%	81%	N/D	N/D
Recrutement							
8.	**Quels sont les critères minimums pris en considération pour le recrutement d'un agent du service extérieur?**						
	Veuillez inscrire une réponse précise dans chaque catégorie.						
(a)	*Niveau d'instruction*						
	Aucune			15%	19%	0%	N/D
	Diplôme de premier cycle			30%	31%	25%	N/D
	Maîtrise			45%	44%	50%	N/D
	Doctorat			10%	6%	25%	N/D

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

		MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
(b)	Années d'expérience professionnelle (*nombre*)					
	0		61%	79%	0%	N/D
	1		0%	0%	0%	N/D
	2		22%	21%	25%	N/D
	3		6%	0%	25%	N/D
	4		0%	0%	0%	N/D
	5		6%	0%	25%	N/D
	>6		6%	0%	25%	N/D
(c)	Langues étrangères (*nombre de langues*)					
	0		25%	31%	0%	N/D
	1		10%	6%	25%	N/D
	2		65%	63%	75%	N/D
	3		0%	0%	0%	N/D
	4+		0%	0%	0%	N/D
(d)	Autre :_____		45%	56%	0%	N/D
	Réponse commune : examens					
9.	**Dans la pratique courante, quel est le niveau d'instruction le plus élevé de la plupart des agents nouvellement recrutés?**					
	Veuillez cocher une seule case.					
(a)	Diplôme de premier cycle		20%	25%	0%	N/D
(b)	Maîtrise		65%	63%	75%	N/D
(c)	Doctorat		15%	13%	25%	N/D
(d)	Autre :_____		0%	0%	0%	N/D
10.	**Dans la pratique courante, combien d'années d'expérience professionnelle la plupart des agents nouvellement recrutés ont-ils?**					
(a)	Deux ans ou moins		45%	56%	0%	N/D
(b)	De deux à cinq ans		40%	38%	50%	N/D
(c)	Cinq ans ou plus		15%	6%	50%	N/D
11.	**Pour quels postes recrutez-vous vos agents?**					
	Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.					
(a)	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général		80%	94%	25%	N/D
(b)	Les agents sont recrutés pour une affectation à l'étranger donnée		20%	19%	25%	N/D
(c)	Les agents sont recrutés pour un poste ou une spécialité en particulier		60%	50%	100%	N/D
	Veuillez indiquer le poste ou la spécialité : (Réponses communes) : **économiste, avocat, agent politque**					
12.	**Si les personnes recrutées par votre service extérieur sont spécialistes d'un domaine en particulier, sont-elles rémunérées à titre d'agents du service extérieur ou en fonction de leur profession?**					
(a)	Elles sont rémunérées à titre d'agents du service extérieur		84%	87%	75%	N/D
(b)	Elles sont rémunérées en fonction de leur profession		16%	13%	25%	N/D

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Recrutement à la mi-carrière

		MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationales	Entreprises privées
13.	**Recrutez-vous déjà des agents du service extérieur parmi des spécialistes ayant une grande expérience professionnelle et désirant changer de carrière?**					
(a)	Non, tous les agents sont recrutés en début de carrière (*veuillez passer à la question 16*)		35%	44%	0%	N/D
(b)	Oui, mais uniquement au sein de la fonction publique		10%	13%	0%	N/D
(c)	Oui, au sein de la fonction publique et dans le secteur privé		55%	44%	100%	N/D
14.	**Quels sont les critères minimums pris en considération dans le recrutement à la mi-carrière?**					
	Veuillez indiquer une réponse précise pour chaque catégorie.					
(a)	*Niveau d'instruction*					
	Collégial		9%	14%	0%	N/D
	Universitaire		36%	43%	25%	N/D
	Maîtrise		36%	29%	50%	N/D
	Doctorat		9%	0%	25%	N/D
(b)	Années d'expérience professionnelle (*nombre*)					
	0		27%	43%	0%	N/D
	1		9%	14%	0%	N/D
	2		9%	14%	0%	N/D
	3		0%	0%	0%	N/D
	4		18%	14%	25%	N/D
	5		0%	0%	0%	N/D
	>6		45%	29%	75%	N/D
(c)	Langues étrangères (*nombre de langues*)					
	0		54%	67%	25%	N/D
	1		15%	11%	25%	N/D
	2		31%	22%	50%	N/D
	3		0%	0%	0%	N/D
	4+		0%	0%	0%	N/D
(d)	Autre :_____		54%	78%	0%	N/D

Réponse commune
Examens

15.	À quel échelon classe-t-on normalement les personnes recrutées à la mi-carrière?					
(a)	Au même échelon que les personnes recrutées en début de carrière		8%	11%	0%	N/D
(b)	Au même échelon que les personnes recrutées en début de carrière, mais avec une progression plus rapide		0%	0%	0%	N/D
(c)	À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle		85%	78%	100%	N/D
(d)	Autre : _____		8%	11%	0%	N/D

Réponses communes
Niveau calculé selon le cas

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Spécialistes embauchés localement *(spécialistes embauchés dans le pays d'accueil pour travailler à la mission située dans ce pays)*

		MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
16.	**Quelle est la tendance générale en ce qui concerne l'embauche de spécialistes locaux au lieu d'agents du service extérieur?** *Veuillez cocher une seule case.*					
(a)	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en baisse		0%	0%	0%	0%
(b)	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement demeure constant		36%	38%	50%	20%
(c)	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse	☞	60%	56%	50%	80%
(d)	Autre :_____		4%	12%	0%	0%

Orientation et formation professionnelles

17.	**Quelle genre d'orientation professionnelle ou de formation offrez-vous aux nouveaux agents du service extérieur?**					
(a)	Formation en cours d'emploi	☞	85%	94%	50%	N/D
(b)	Formation en classe	☞	95%	100%	75%	N/D
(c)	Cours	☞	35%	44%	0%	N/D
(d)	Affectation de formation au pays	☞	40%	50%	0%	N/D
(e)	Affectation de formation à l'étranger	☞	30%	38%	0%	N/D
(f)	Formation linguistique	☞	80%	94%	25%	N/D
(g)	Autre : _____		0%	0%	0%	N/D
	Réponses communes : Placement du travail pendant l'orientation, en cours d'intégration					
18.	**Quelle est la durée du programme d'orientation ou de formation destiné aux agents du service extérieur?**					
(a)	Six mois ou moins		40%	31%	75%	N/D
(b)	De 6 à 12 mois		30%	31%	25%	N/D
(c)	De 12 à 24 mois		20%	25%	0%	N/D
(d)	Plus de deux ans	☞	10%	13%	0%	N/D
19.	**Après la période d'orientation ou de formation initiale, combien de jours de formation sont normalement prévus chaque année?** *(Veuillez inscrire le nombre de jours)*	5.3	6.0	6.8	3.0	N/D

Renseignements concernant les affectations

20.	**Combien d'années dure en moyenne une affectation normale à l'étranger (dans un seul pays)?**	3.5	3.2	3.4	2.8	3.1
21.	**Les agents rentrent-ils normalement dans leur pays d'origine à la fin d'une affectation à l'étranger?**					
(a)	Oui, une fois rentrés au pays, ils retournent rarement en affectation		12%	0%	0%	60%
(b)	Oui, une affectation à l'étranger est normalement suivie d'une affectation au pays	DFAIT	32%	44%	25%	0%
(c)	Oui, ils rentrent au pays, mais seulement après deux affectations ou plus	CIC	20%	25%	25%	0%
(d)	Non, ils sont normalement affectés à un nouvel endroit, et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire		24%	25%	50%	0%
(e)	La situation diffère d'un cas à l'autre		12%	6%	0%	40%
(f)	Autre : _____		0%	0%	0%	0%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

		MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
22.	**Les agents du service extérieur peuvent-ils influencer la décision relative au lieu de leur affectation?**					
(a)	Non, ils ne le peuvent pas		0%	0%	0%	
(b)	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel		65%	63%	75%	
(c)	Le choix personnel compte pour beaucoup dans la décision		30%	38%	0%	
(d)	Les agents peuvent refuser des affectations sans conséquence		25%	25%	25%	
23.	**En présence d'intérêts contradictoires, qui prend la décision finale en ce qui a trait au lieu d'affectation d'un agent du service extérieur?**					
	Veuillez cocher une seule case.					
(a)	Le service du personnel ou des ressources humaines		44%	63%	25%	0%
(b)	Le chef de mission		8%	0%	0%	40%
(c)	Le chef de la section concernée de l'Administration centrale		28%	6%	75%	60%
(d)	Autre : _____		20%	31%	0%	0%
	Réponses communes : conseil diplomatique; administration du Ministère					
24.	**Combien de *mois* de préavis donne-t-on normalement aux employés s'agissant du lieu et de la date de leur affectation?**					
		6.0	4.7	5.7	3.6	2.4
25.	**Quelle est la durée moyenne (nombre d'années) d'une affectation à une mission dite difficile?**					
	Veuillez indiquer le nombre d'années précis. **n= 21**					
(a)	Mission la moins difficile	3.0	3.5	3.5	3.0	4.2
(b)	Mission la plus difficile	2.0	2.3	2.3	1.9	2.5
(c)	Autre :_____					
(d)	Autre :_____					
(e)	Sans objet					
26.	**Au cours d'une carrière normale au sein du service extérieur, combien de missions difficiles un agent du service extérieur *doit-il* accepter?**					
(a)	Aucune		64%	50%	75%	100%
(b)	Une		28%	38%	25%	0%
(c)	Au moins deux		4%	6%	0%	0%
(d)	Autre :_____		4%	6%	0%	0%
27.	**Vous trouverez ci-dessous une liste de raisons que peut invoquer un agent pour refuser une affectation à l'étranger.**					
	Veuillez les classer par ordre de fréquence d'utilisation dans votre organisation.					
	Veuillez indiquer « 1 » pour la raison la plus courante, « 2 » pour la deuxième raison la plus courante, et ainsi de suite.					
(a)	La rémunération est inadéquate	3	4	4	5	3
(b)	Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent	6	4	3	5	5
(c)	Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation	1	2	2	2	1
(d)	Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport de l'agent	1	5	5	3	4
(e)	Responsabilités parentales ou autres responsabilités liées à des soins aux adultes	5	2	3	1	4
(f)	Les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat, pas d'installations de soins de santé)	2	2	2	2	2
(g)	Autre :_____					

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

(h) Autre :_____

Avancement professionnel

MAECI/CIC

28. Sur quels critères vous fondez-vous pour déterminer si un agent aura une promotion?
Veuillez cocher toutes les cases pertinentes

		à FS-02	à EX-01
(a)	Évaluations de rendement	☑	☑
(b)	Entrevue		☑
(c)	Exercice de simulation		☑
(d)	Nombre d'années d'expérience	☑	☑
(e)	Affectations à l'étranger		
(f)	Poste vacant à l'échelon supérieur		☑
(g)	Autre :_____		
(h)	Autre :_____		

Tous les répondants

		Entre le 1er et le 2e échelon	3e échelon	4e échelon	5e échelon et plus
(a)	Évaluations de rendement	85%	85%	85%	85%
(b)	Entrevue	15%	10%	15%	20%
(c)	Exercice de simulation	15%	5%	10%	15%
(d)	Nombre d'années d'expérience	45%	55%	50%	50%
(e)	Affectations à l'étranger	15%	10%	30%	20%
(f)	Poste vacant à l'échelon supérieur	60%	75%	75%	80%
(g)	Autre :_____	10%	10%	15%	15%
(h)	Autre :_____	5%	5%	15%	15%

Pays

n= 16

		Entre le 1er et le 2e échelon	3e échelon	4e échelon	5e échelon et plus
(a)	Évaluations de rendement	81%	81%	81%	81%
(b)	Entrevue	13%	6%	13%	19%
(c)	Exercice de simulation	19%	6%	13%	19%
(d)	Nombre d'années d'expérience	44%	50%	44%	44%
(e)	Affectations à l'étranger	13%	6%	25%	13%
(f)	Poste vacant à l'échelon supérieur	56%	75%	75%	81%
(g)	Autre :_____	13%	13%	19%	19%
(h)	Autre :_____	6%	6%	19%	19%

Organisations internationales

n= 4

		Entre le 1er et le 2e échelon	3e échelon	4e échelon	5e échelon et plus
(a)	Évaluations de rendement	100%	100%	100%	100%
(b)	Entrevue	25%	25%	25%	25%
(c)	Exercice de simulation	0%	0%	0%	0%
(d)	Nombre d'années d'expérience	50%	75%	75%	75%
(e)	Affectations à l'étranger	25%	25%	50%	50%
(f)	Poste vacant à l'échelon supérieur	75%	75%	75%	75%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

29. Pour chacun des échelons mentionnés ci-dessous, combien d'années en moyenne un agent du service extérieur demeurera-t-il à ce niveau avant d'être promu?

	MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
(a) Premier échelon ou stagiaire	5.0	3.2	3.3	2.8	N/D
(b) Deuxième échelon	10.0	5.5	5.8	3.8	N/D
(c) Troisième échelon	0.0	7.2	7.8	4.2	N/D
(d) Quatrième échelon	0.0	8.2	8.8	4.8	N/D

29b. Pour chacun des échelons mentionnés ci-dessous, quel pourcentage est promu chaque année?

(a) Premier échelon ou stagiaire	18%	39%	39%	N/D	N/D
(b) Deuxième échelon	4%	18%	18%	N/D	N/D
(c) Troisième échelon		13%	13%	N/D	N/D
(d) Quatrième échelon		13%	13%	N/D	N/D

* Dans la structure FS actuelle, les deuxième et troisième échelons sont combinés.
Le 4 % de promotion se rapporte aux promotions de FS-02 à EX-01.

30. Y a-t-il une progression différente pour ceux qui sont recrutés à la mi-carrière?

(a)	Sans objet / Pas de recrutement à mi-carrière		42%	47%	25%	N/D
(b)	Non		42%	33%	75%	N/D
(c)	Oui		11%	13%	0%	N/D

Explication : _____

Taux de départ

31. Pour chacun des échelons mentionnés ci-dessous, quel est le taux de départ annuel (c'est-à-dire le pourcentage d'agents qui quittent le service extérieur)?

MAECI/CIC

Niveau	Pourcentage d'agents qui quittent					
	0-2%	3-5%	6-9%	10-15%	16-20%	> 20%
FSDP						
FS-02						

Tous les répondants

Niveau	Pourcentage d'agents qui quittent					
	0-2%	3-5%	6-9%	10-15%	16-20%	> 20%
Premier échelon ou stagiaire	59%	18%	6%	12%	0%	0%
Deuxième échelon	63%	19%	19%	0%	0%	0%
Troisième échelon	53%	12%	35%	0%	0%	0%
Quatrième échelon	71%	18%	12%	0%	0%	0%
Ensemble du service extérieur	56%	17%	17%	11%	0%	0%

Pays

n= 14

Niveau	Pourcentage d'agents qui quittent					
	0-2%	3-5%	6-9%	10-15%	16-20%	> 20%
Premier échelon ou stagiaire	57%	21%	7%	14%	0%	0%
Deuxième échelon	57%	21%	21%	0%	0%	0%
Troisième échelon	50%	14%	36%	0%	0%	0%
Quatrième échelon	71%	14%	14%	0%	0%	0%
Ensemble du service extérieur	57%	21%	14%	7%	0%	0%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Organisations internationales

n= 3

Niveau	Pourcentage d'agents qui quittent 0-2%	3-5%	6-9%	10-15%	16-20%	> 20%
Premier échelon ou stagiaire	67%	0%	0%	0%	0%	0%
Deuxième échelon	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Troisième échelon	67%	0%	33%	0%	0%	0%
Quatrième échelon	67%	33%	0%	0%	0%	0%
Ensemble du service extérieur	50%	0%	25%	25%	0%	0%

32. Parmi les agents de chaque échelon qui quittent le service extérieur, veuillez indiquer le pourcentage de ceux qui partent pour chacune des raisons mentionnées ci-dessous :

MAECI/CIC

Niveau	Retraite ou décès en cours de service	Départ volontaire	Attrition forcée
FSDP		100%	
FS-02	60%	40%	

Tous les répondants

Niveau	Retraite ou décès en cours de service	Départ volontaire	Attrition forcée
Premier échelon ou stagiaire	7%	80%	6%
Deuxième échelon	17%	73%	2%
Troisième échelon	49%	43%	1%
Quatrième échelon	76%	22%	1%
Cinqième échelon	58%	32%	11%

Pays

n= 11

Niveau	Retraite ou décès en cours de service	Départ volontaire	Attrition forcée
Premier échelon ou stagiaire	8%	79%	5%
Deuxième échelon	18%	72%	1%
Troisième échelon	44%	46%	1%
Quatrième échelon	77%	23%	0%
Cinqième échelon	58%	32%	11%

Organisations internationales

n= 2

Niveau	Retraite ou décès en cours de service	Départ volontaire	Attrition forcée
Premier échelon ou stagiaire	0%	91%	9%
Deuxième échelon	0%	88%	13%
Troisième échelon	100%	0%	0%
Quatrième échelon	75%	20%	5%

33. Parmi les agents qui démissionnent, veuillez indiquer, *dans l'ordre*, les trois principales raisons invoquées à chaque échelon.

MAECI/CIC

Niveau	Rémunération	Motifs familiaux ou carrière du conjoint	Changement de carrière	Mode de vie
FSDP	2.0	1.0	3.0	0.0
FS-02	2.0	1.0	3.0	0.0
EX-01	2.0	1.0	3.0	0.0

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Tous les répondants

Niveau	Rémunération	Motifs familiaux ou carrière du conjoint	Changement de carrière	Mode de vie
Premier échelon ou stagiaire	2	2	1	2
Deuxième échelon	2	2	1	2
Troisième échelon	2	1	2	1
Quatrième échelon	2	2	1	2

Pays

n= 8

Niveau	Rémunération	Motifs familiaux ou carrière du conjoint	Changement de carrière	Mode de vie
Premier échelon ou stagiaire	1	2	1	2
Deuxième échelon	2	2	1	2
Troisième échelon	2	1	2	-
Quatrième échelon	2	2	1	2

Organisations internationales

n= 2

Niveau	Rémunération	Motifs familiaux ou carrière du conjoint	Changement de carrière	Mode de vie
Premier échelon ou stagiaire		2	2	1
Deuxième échelon		1	2	2
Troisième échelon		1	3	2
Quatrième échelon		1	3	2

			MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
34.	**Lequel des énoncés suivants caractérise le mieux le renouvellement du personnel au sein de votre service extérieur?**						
	Veuillez cocher une seule case.						
(a)	En moyenne, le taux de renouvellement du personnel est en baisse			9%	7%	33%	0%
(b)	En moyenne, le taux de renouvellement du personnel demeure constant		☞	74%	73%	67%	80%
(c)	En moyenne, le taux de renouvellement du personnel demeure constant			17%	20%	0%	20%

35. Quelles sont les initiatives mises en place par l'organisation pour favoriser la rétention des agents du service extérieur?

MAECI/CIC

Le MAECI a effectué une étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur. Le MAECI et CIC sont en train d'accorder une place plus importante aux conjoints. Ils envisagent des changements dans la rémunération et considéreront la possibilité de rémunérer l'acquisition des nouvelles compétences, notamment en langues étrangères.

Tous les répondants

Formation, salaires plus concurrentiels, aide financière pour l'éducation, possibilités de carrière

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

PARTIE II – RÉMUNÉRATION

Comparaison de postes

1 & 2 Dans le tableau ci-après, veuillez comparer les postes de votre service extérieur avec ceux du service extérieur canadien décrits ci-dessus. Dans la colonne de gauche, veuillez indiquer le niveau de l'agent du service extérieur canadien avec lequel vous établissez la comparaison. Dans celle du centre, indiquez le niveau de l'agent de votre service extérieur. Dans la colonne de droite, veuillez indiquer le degré de comparaison selon les instructions données plus haut (par exemple, « comparable » si votre agent a un niveau de responsabilité *moins élevé* que celui de l'agent canadien).

Tous les répondants

	Degré de comparaison (+/-)	Nombre de répondants ayant fourni des données min. et max.	Minimum	Maximum	Nombre de répondants ayant fourni les données actuelles moyennes	Salaire actuel moyen
Emploi A	Comparable --		$ -	$ -		$ -
Emploi A	Comparable -	2	$ 36,291	$ 47,350	1	$ 37,150
Emploi A	Comparable	11	$ 52	$ 76	6	$ 68,881
Emploi A	Comparable +	2	$ 46,264	$ 64,851	3	$ 47,246
Emploi A	Comparable ++	3	$ 45,894	$ 54,085	2	$ 57,425
Emploi A	**Total**	**17**	**$ 49,055**	**$ 68,034**	**12**	**$ 58,918**
MAECI/CI COMPARAISON DE L EMPLOI A			$39,570	$51,937		$40,249
Emploi B	Comparable --	0	$ -	$ -		$ -
Emploi B	Comparable -	2	$ 57,088	$ 97,391	1	$ 35,431
Emploi B	Comparable	11	$ 61,830	$ 83,770	9	$ 75,714
Emploi B	Comparable +	5	$ 58,948	$ 78,942	3	$ 75,698
Emploi B	Comparable ++	1	$ 40,380	$ 43,164	0	$ -
Emploi B	**Total**	**17**	**$ 62,255**	**$ 85,979**	**12**	**$ 75,385**
Emploi C	Comparable --		$ -	$ -		$ -
Emploi C	Comparable -	3	$ 92,416	$ 118,838	1	$ 99,840
Emploi C	Comparable	11	$ 79,253	$ 112,558	7	$ 97,188
Emploi C	Comparable +	4	$ 115,528	$ 170,649	4	$ 109,394
Emploi C	Comparable ++	1	$ 44,568	$ 58,488	0	$ -
Emploi C	**Total**	**18**	**$ 83,739**	**$ 119,749**	**12**	**$ 101,478**
MAECI/CI COMPARAISON DES EMPLOIS B ET C			$50,475	$75,423		$67,450
Emploi D	Comparable --	0				
Emploi D	Comparable -	1	$ 153,336	$ 163,049	1	$ 155,296
Emploi D	Comparable	13	$ 98,029	$ 140,855	8	$ 125,890
Emploi D	Comparable +	4	$ 116,604	$ 176,777	5	$ 142,641
Emploi D	Comparable ++	3	$ 108,420	$ 151,112	2	$ 162,581
Emploi D	**Total**	**20**	**$ 102,963**	**$ 148,461**	**14**	**$ 135,727**
MAECI/CI COMPARAISON DE L EMPLOI D			$82,700	$97,400		$91,066

Veuillez noter que le nombre d'observations peut différer du nombre de répondants pour chaque niveau, car certains répondants ont soumis deux chiffres pour un niveau.

En ce qui concerne la moyenne de chaque niveau, les répondants comptent pour un point de données chacun. Lorsqu'un répondant soumettait plus d'un salaire par niveau, nous avons indiqué la moyenne de ses données.

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Pays

	Degré de comparaison (+/-)	Nombre de répondants ayant fourni des données min. et max.	Minimum	Maximum	Nombre de répondants ayant fouri les données actuelles moyennes	Salaire actuel moyen
Emploi A	Comparable --		$ -	$ -		$ -
Emploi A	Comparable -	2	$ 36,291	$ 47,350	1	$ 37,150
Emploi A	Comparable	9	$ 43,651	$ 62,501	5	$ 53,014
Emploi A	Comparable +	2	$ 46,264	$ 64,851	3	$ 41,443
Emploi A	Comparable ++	2	$ 38,889	$ 43,687	1	$ 47,458
Emploi A	**Total**	**14**	**$ 42,412**	**$ 58,049**	**10**	**$ 49,141**
MAECI/CI COMPARAISON DE L EMPLOI A			$39,570	$51,937		$40,249
Emploi B	Comparable --	0	$ -	$ -		$ -
Emploi B	Comparable -	2	$ 57,088	$ 97,391	1	$ 35,431
Emploi B	Comparable	9	$ 52,600	$ 67,778	8	$ 61,403
Emploi B	Comparable +	4	$ 54,988	$ 73,717	2	$ 74,859
Emploi B	Comparable ++	1	$ 40,380	$ 43,164	0	$ -
Emploi B	**Total**	**14**	**$ 55,486**	**$ 75,024**	**10**	**$ 65,187**
Emploi C	Comparable --		$ -	$ -		$ -
Emploi C	Comparable -	2	$ 94,944	$ 122,098	0	$ -
Emploi C	Comparable	8	$ 66,258	$ 92,688	0	$ 78,428
Emploi C	Comparable +	3	$ 112,681	$ 152,261	6	$ 84,491
Emploi C	Comparable ++	1	$ 44,568	$ 58,488	3	$ -
Emploi C	**Total**	**13**	**$ 73,396**	**$ 101,593**	**9**	**$ 84,457**
MAECI/CI COMPARAISON DES EMPLOIS B ET C			$50,475	$75,423		$67,450
Emploi D	Comparable --	0				
Emploi D	Comparable -	1	$ 153,336	$ 163,049	1	$ 155,296
Emploi D	Comparable	9	$ 88,632	$ 127,209	5	$ 107,169
Emploi D	Comparable +	2	$ 78,016	$ 103,904	3	$ 90,879
Emploi D	Comparable ++	2	$ 112,710	$ 142,429	1	$ 194,121
Emploi D	**Total**	**14**	**$ 90,070**	**$ 124,459**	**9**	**$ 114,480**
MAECI/CI COMPARAISON DE L EMPLOI D			$82,700	$97,400		$91,066

Veuillez noter que le nombre d'observations peut différer du nombre de répondants pour chaque niveau, car certains répondants ont soumis deux chiffres pour un niveau.

En ce qui concerne la moyenne de chaque niveau, les répondants comptent pour un point de données chacun. Lorsqu'un répondant soumettait plus d'un salaire par niveau, nous avons indiqué la moyenne de ses données.

1A. Des niveaux que vous avez indiqués, combien sont considérés comme des postes de cadres supérieurs?

(a)	0	67%	83%
(b)	1	17%	17%
(c)	2	17%	17%
(d)	3	0%	0%
(e)	4	0%	0%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

		MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
3.	**Limitez-vous la possibilité, pour un agent du service extérieur, de toucher un salaire supérieur au point milieu?**					
(a)	Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale		96%	93%	100%	100%
(b)	Oui, les salaires se situant au-delà du milieu ne sont accessibles qu'exceptionnellement		0%	0%	0%	0%
(c)	Oui, un salaire se situant au-delà du point milieu est accessible chaque année à l'agent qui a un rendement supérieur		0%	0%	0%	0%
(d)	Oui, autre : _____		4%	7%	0%	0%
4.	**Comment les agents du service extérieur passent-ils normalement d'une échelle salariale à l'autre?**					
(a)	Au moyen d'une augmentation salariale déterminée individuellement en fonction du rendement		29%	20%	25%	60%
(b)	Au moyen d'une grille de pourcentage calculé en fonction du rendement		25%	20%	50%	20%
(c)	Au moyen d'une grille à taux échelonnés selon l'ancienneté		29%	40%	25%	0%
(d)	Autre : _____		17%	20%	0%	20%
5.	**En moyenne, ou selon une formule établie, combien de temps prend normalement un agent du service extérieur pour passer du salaire minimum au salaire maximum ou à un autre point limite?**					
(a)	Deux ans ou moins		0%	0%	0%	0%
(b)	De trois à quatre ans		19%	14%	25%	33%
(c)	Cinq ans ou plus		76%	79%	75%	67%

Autre rémunération

6. **Veuillez décrire la rémunération d'ensemble des agents de votre service extérieur et estimer le coût ou la valeur de chaque élément en pourcentage du point milieu (la valeur médiane entre le minimum et le maximum) de l'échelle salariale du poste.**

n	Type de rémunération	MAECI/CIC Valeur en % du point milieu du salaire de base	Tous les répondants Valeur en % du point milieu du salaire de base	Pays Valeur en % du point milieu du salaire de base	Organisations internationale Valeur en % du point milieu du salaire de base	Entreprises privée Valeur en % du point milieu du salaire de base
	Salaire de base	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
8	Prime annuelle ou régime d'incitatifs	0	12	3	5	26
2	Autre rémunération en espèces (y compris la prime de langue étrangère, le cas échéant)	0	31	6	-	55
12	Régime d'incitatifs à long terme	14	15	12	24	15
5	Régimes de retraite	4	15	5	7	28
3	Avantages sociaux de l'employé	0	17	1	25	-
3	Avantages en nature	0	23	-	-	23
0	Avantages indirects					
2	Autre (s'il est significatif)	0	-	-	-	-

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

	MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée

Comparaison avec d'autres postes de la fonction publique

n= 14

7. Veuillez indiquer de façon approximative dans quelle tranche se situe le salaire des agents du service extérieur comparativement à celui d'autres catégories professionnelles de votre fonction publique.

(a)	Parmi les dix pour cent des salaires les plus élevés		14%	14%
(b)	Parmi les vingt pour cent des salaires les plus élevés		7%	7%
(c)	Parmi les trente pour cent des salaires les plus élevés		21%	21%
(d)	Autre :_____		57%	57%
	Réponse commune : équivalent aux autres occupations			

9. Veuillez indiquer l'échelle salariale des cadres de votre fonction publique, en allant du salaire minimum attribué à l'échelon le moins élevé jusqu'au salaire maximum attribué à l'échelon le plus élevé.

n= 8

Titre/poste	Salaire	Salaire	Salaire	Salaire	Salaire
Cadres à l'échelon le plus bas	0	$ 83,788	$ 83,788	n/a	n/a
Cadres à l'échelon le plus élevé	0	$ 202,048	$ 202,048	n/a	n/a

PARTIE III – GESTION DES QUESTIONS FAMILIALES : COUPLES À DEUX REVENUS PROFESSIONNELS

	MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée

Les questions ci-après portent sur les aspects de la vie et du travail concernant le conjoint qui travaille et qui accompagne l'agent du service extérieur à l'étranger.

1. Quelle est la politique de votre service extérieur au égard à l'indemnité destinée à compenser la perte de revenu et de prestations de retraite subie par le conjoint *à l'occasion d'une affectation à l'étranger* ? (Veuillez consulter le glossaire pour la définition de « conjoint ».)

(a)	Aucune aide n'est prévue	28%	13%	25%	80%
(b)	Il n'existe aucune politique	16%	6%	25%	40%
(c)	Il n'existe aucune politique pour le moment, mais cette question est actuellement à l'étude	8%	6%	25%	0%
(d)	Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint	48%	63%	50%	0%
(e)	Le conjoint accompagnateur a droit à des prestations de chômage ou à une autre indemnité de perte d'emploi prévue dans le régime de protection sociale à condition qu'il ne soit pas autorisé à travailler dans le pays d'accueil	4%	6%	0%	0%
(f)	Le conjoint accompagnateur a droit à des prestations de chômage ou à une autre indemnité de perte d'emploi prévue dans le régime de protection sociale quelles que soient les circonstances	0%	0%	0%	0%
(g)	Une indemnité est prévue pour compenser la perte de prestations de retraite d'un régime public ou privé du conjoint	16%	25%	0%	0%
(h)	Le conjoint accompagnateur reçoit des prestations de retraite complémentaires	12%	19%	0%	0%
(i)	Pendant le séjour à l'étranger, le conjoint accompagnateur continue d'accumuler ses droits à pension aux termes du régime de protection sociale	16%	19%	25%	0%
(j)	Le conjoint accompagnateur reçoit une rétribution ou une indemnité en reconnaissance de ses fonctions de représentation	12%	19%	0%	0%
	Le niveau le plus bas admissible (le cas échéant)				
(k)	Évaluation en fonction de chaque cas	0%	0%	0%	0%
(l)	Autre :_____	12%	19%	0%	0%

n= 7

1B.	Quelle est le montant estimatif versé au conjoint sous l'une des diverses formes susmentionnées (fondé sur le salaire moyen)?	$4,560	$6,203	$4,570

2. Aidez-vous le conjoint à se trouver un emploi au lieu d'affectation et à son retour au pays?

MAECI/CIC

		Affectation	Au retour
(a)	Non		
(b)	Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat		
(c)	Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, comme agent du service extérieur s'il existe un poste adéquat		
(d)	On sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat		
(e)	On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi (p. ex., préparation et traduction du curriculum vitae, frais réclamés par les agences d'emploi)		
(f)	On aide le conjoint à obtenir un permis de travail		N/D
(g)	On verse au conjoint une indemnité pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation permanente ou de formation dans le pays d'accueil, si le conjoint en a besoin pour travailler		N/D
(h)	On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente, ou tout programme correspondant à ses intérêts personnels dans le pays d'origine		
(i)	Évaluation en fonction de chaque cas		
(j)	Autre : _____		

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Tous les répondants

(a)	Non	20%	72%
(b)	Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat	36%	8%
(c)	Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, comme agent du service extérieur s'il existe un poste adéquat	12%	8%
(d)	On sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat	16%	8%
(e)	On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi (p. ex., préparation et traduction du curriculum vitae, frais réclamés par les agences d'emploi)	16%	16%
(f)	On aide le conjoint à obtenir un permis de travail	40%	N/A
(g)	On verse au conjoint une indemnité pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation permanente ou de formation dans le pays d'accueil, si le conjoint en a besoin pour travailler	4%	N/A
(h)	On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente, ou tout programme correspondant à ses intérêts personnels dans le pays d'origine	8%	0%
(i)	Évaluation en fonction de chaque cas	24%	0%
(j)	Autre :_____	12%	4%

Pays

n= 16

(a)	Non	13%	81%
(b)	Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat	50%	6%
(c)	Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, comme agent du service extérieur s'il existe un poste adéquat	13%	6%
(d)	On sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat	25%	6%
(e)	On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi (p. ex., préparation et traduction du curriculum vitae, frais réclamés par les agences d'emploi)	0%	6%
(f)	On aide le conjoint à obtenir un permis de travail	56%	N/A
(g)	On verse au conjoint une indemnité pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation permanente ou de formation dans le pays d'accueil, si le conjoint en a besoin pour travailler	0%	N/A
(h)	On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente, ou tout programme correspondant à ses intérêts personnels dans le pays d'origine	0%	0%
(i)	Évaluation en fonction de chaque cas	31%	0%
(j)	Autre :_____	19%	0%

Organisations internationales

n= 4

(a)	Non	75%	75%
(b)	Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat	0%	25%
(c)	Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, comme agent du service extérieur s'il existe un poste adéquat	0%	25%
(d)	On sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat	0%	25%
(e)	On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi (p. ex., préparation et traduction du curriculum vitae, frais réclamés par les agences d'emploi)	0%	0%
(f)	On aide le conjoint à obtenir un permis de travail	0%	N/D
(g)	On verse au conjoint une indemnité pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation permanente ou de formation dans le pays d'accueil, si le conjoint en a besoin pour travailler	0%	N/D
(h)	On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente, ou tout programme correspondant à ses intérêts personnels dans le pays d'origine	0%	0%
(i)	Évaluation en fonction de chaque cas	0%	0%
(j)	Autre :_____	0%	25%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Entreprises privées

(a)	Non	0%	40%
(b)	Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat	20%	0%
(c)	Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, comme agent du service extérieur s'il existe un poste adéquat	20%	0%
(d)	On sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat	0%	0%
(e)	On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi (p. ex., préparation et traduction du curriculum vitae, frais réclamés par les agences d'emploi)	80%	60%
(f)	On aide le conjoint à obtenir un permis de travail	20%	N/D
(g)	On verse au conjoint une indemnité pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation permanente ou de formation dans le pays d'accueil, si le conjoint en a besoin pour travailler	20%	N/D
(h)	On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente, ou tout programme correspondant à ses intérêts personnels dans le pays d'origine	40%	0%
(i)	Évaluation en fonction de chaque cas	20%	0%
(j)	Autre :_____	0%	0%

		MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
3.	**Quelle est la tendance en ce qui a trait aux conjoints d'agents du service extérieur qui, pour des motifs professionnels ne les accompagnent pas?**					
(a)	En raison de motifs professionnels, de moins en moins de conjoints d'agents du service extérieur les accompagnent en affectation.		48%	50%	0%	80%
(b)	Le nombre de conjoints d'agents du service extérieur qui, pour des motifs professionnels, ne les accompagnent pas en affectation n'a pas beaucoup changé.		28%	31%	25%	20%
(c)	Aucune idée		20%	19%	50%	0%
(d)	S/O		4%	0%	25%	0%
(e)	Autre : _____		0%	0%	0%	0%
4.	**Les agents du service extérieur qui ne sont pas accompagnés bénéficient-ils de congés supplémentaires au pays ou de visites familiales dans le pays d'accueil?**					
(a)	Non		56%	50%	50%	80%
(b)	Oui, un voyage supplémentaire par année d'affectation		24%	25%	25%	20%
(c)	Oui, deux voyages supplémentaires par année d'affectation		12%	19%	0%	0%
(d)	Oui, plus de deux voyages supplémentaires par année d'affectation		4%	0%	25%	0%

5. Veuillez décrire tous les changements de politique envisagés qui pourraient modifier toute réponse aux questions ci-dessus (veuillez utiliser une autre feuille au besoin) :

MAECI/CIC

Le MAECI et CIC songent à /étudient deux nouvelles politiques : le versement d'une prime au conjoint; et le versement d'une prestation d'assurance-emploi au conjoint qui accompagne l'employé à l'étranger et qui aurait été admissible à ce genre de prestation au Canada.

Tous les répondants

Envisager l'aide au conjoint, des visites familiales annuelles et un soutien pour permettre au conjoint de travailler à l'étranger

PARTIE IV – CONDITIONS DE SERVICE À L'ÉTRANGER

Renseignements de nature administrative

1.	**Avez-vous des politiques précises régissant les conditions de service des agents du service extérieur à l'étranger?**					
(a)	Oui		92%	94%	75%	100%
(b)	Non		8%	6%	25%	0%
2.	**Quels sont les objectifs stratégiques qui sous-tendent les conditions générales d'affectation à l'étranger?**					
	Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.					
(a)	Fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention d'agents du service extérieur		28%	31%	25%	20%
(b)	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine		76%	81%	50%	80%
(c)	Offrir à l'agent du service extérieur un niveau de vie et un pouvoir d'achat plus élevés à l'étranger que dans son pays d'origine		16%	19%	0%	20%
(d)	Harmoniser le niveau de vie et le pouvoir d'achat avec ceux du pays d'accueil		8%	6%	25%	0%
(e)	Harmoniser les conditions avec celles qui sont généralement offertes par les sociétés multinationales		8%	6%	0%	20%
(f)	Autre : _____		4%	6%	0%	0%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

		MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
3.	**Les conditions de service à l'étranger (autres que les avantages indirects) varient-elles selon le niveau de l'agent du service extérieur?**					
(a)	Non		52%	44%	75%	60%
(b)	Oui		44%	56%	25%	40%
	Veuillez indiquer à quel niveau il y a normalement distinction :					
	VP, Directeur, Ambassadeur					

Orientation préaffectation

4. Veuillez indiquer si les services suivants sont offerts :

Cochez les cases pertinentes.

MAECI/CIC

		Sensibilisation aux réalités culturelles/évaluation psychologique	Cours de langues	Formation interculturelle
(a)	Non			
(b)	Oui, uniquement à l'agent du service extérieur			
(c)	Oui, à l'agent du service extérieur et à son conjoint			
(d)	Oui, en fonction de chaque cas			
(e)	Autre : _____			

Tous les répondants

		Sensibilisation aux réalités culturelles/évaluation psychologique	Cours de langues	Formation interculturelle
(a)	Non	60%	12%	28%
(b)	Oui, uniquement à l'agent du service extérieur	8%	8%	12%
(c)	Oui, à l'agent du service extérieur et à son conjoint	20%	76%	40%
(d)	Oui, en fonction de chaque cas	12%	4%	20%
(e)	Autre : _____	0%	4%	0%

Pays

n= 16

		Sensibilisation aux réalités culturelles/évaluation psychologique	Cours de langues	Formation interculturelle
(a)	Non	63%	0%	19%
(b)	Oui, uniquement à l'agent du service extérieur	6%	13%	19%
(c)	Oui, à l'agent du service extérieur et à son conjoint	13%	81%	31%
(d)	Oui, en fonction de chaque cas	19%	6%	31%
(e)	Autre : _____	0%	6%	0%

Organisations internationales

n= 4

		Sensibilisation aux réalités culturelles/évaluation psychologique	Cours de langues	Formation interculturelle
(a)	Non	75%	75%	100%
(b)	Oui, uniquement à l'agent du service extérieur	25%	0%	0%
(c)	Oui, à l'agent du service extérieur et à son conjoint	0%	25%	0%
(d)	Oui, en fonction de chaque cas	0%	0%	0%
(e)	Autre : _____	0%	0%	0%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Entreprises privées

		Sensibilisation aux réalités culturelles/évaluation psychologique	Cours de langues	Formation interculturelle
(a)	Non	40%	0%	0%
(b)	Oui, uniquement à l'agent du service extérieur	0%	0%	0%
(c)	Oui, à l'agent du service extérieur et à son conjoint	60%	100%	100%
(d)	Oui, en fonction de chaque cas	0%	0%	0%
(e)	Autre : _____	0%	0%	0%

			MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
5.	**Tenez-vous une réunion d'orientation pour examiner des questions relatives à la réinstallation ou d'autres aspects des affectations?**						
(a)	Oui			88%	81%	100%	100%
(b)	Non			12%	19%	0%	0%
	Réinstallation						
6.	**Assumez-vous les frais d'expédition des effets personnels du pays d'origine au lieu d'affectation et vice versa?**						
(a)	Non			0%	0%	0%	0%
(b)	Oui, tous les frais raisonnables			12%	13%	0%	20%
(c)	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume			76%	75%	100%	60%
(d)	Oui, mais uniquement si l'agent du service extérieur loue un logement non meublé			0%	0%	0%	0%
(e)	Oui, mais en partie seulement si l'agent du service extérieur loue un logement complètement ou partiellement meublé			8%	13%	0%	0%
(f)	Autre : _____			4%	0%	0%	20%
7.	**Accordez-vous aux agents du service extérieur qui sont affectés à l'étranger ou qui rentrent au pays une indemnité de faux frais supplémentaire pour couvrir diverses dépenses qui ne sont pas expressément visées par la politique (p. ex., frais de téléphone ou de câblodistribution)?**						
(a)	Non			28%	25%	50%	20%
(b)	Oui, l'indemnité représente un pourcentage du salaire de base sans plafond			16%	13%	0%	40%
(c)	Oui, l'indemnité représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond			8%	13%	0%	0%
	le pourcentage du salaire pour la réponse b) ou c)			13%	13%	-	16%
	le plafond salarial annuel pour la réponse c)			$5,681	$6,017	-	$4,000
(d)	Oui, un montant fixe			44%	44%	50%	40%
	Montant monétaire			4%	6%	0%	0%
(e)	Autre : _____			4%	7%	0%	0%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Prime d'encouragement, prime pour mission difficile, indemnité de vie chère

8. Veuillez indiquer si vous versez une prime d'encouragement (p. ex., indemnité de service à l'étranger, prime d'affectation) aux agents du service extérieur qui acceptent une affectation à l'étranger, et une prime pour mission difficile aux agents du service extérieur qui acceptent une affectation dans une mission difficile.

MAECI/CIC

		Prime d'encouragement	Prime pour mission difficile
(a)	Non		
(b)	Oui, sous forme de montant forfaitaire		
(c)	Oui, la prime est intégrée au cycle normal de paie (p.ex., mensuellement)		
(d)	Oui, chaque année		
(e)	Oui, à l'issue de l'affectation		
(f)	Oui, la formule varie d'un endroit à l'autre		
(g)	Autre : _____		

Tous les répondants

		Prime d'encouragement	Prime pour mission difficile
(a)	Non	52%	16%
(b)	Oui, sous forme de montant forfaitaire	0%	4%
(c)	Oui, la prime est intégrée au cycle normal de paie (p.ex., mensuellement)	40%	76%
(d)	Oui, chaque année	0%	0%
(e)	Oui, à l'issue de l'affectation	0%	0%
(f)	Oui, la formule varie d'un endroit à l'autre	4%	4%
(g)	Autre : _____	8%	4%

Pays

n= 16

		Prime d'encouragement	Prime pour mission difficile
(a)	Non	63%	13%
(b)	Oui, sous forme de montant forfaitaire	0%	0%
(c)	Oui, la prime est intégrée au cycle normal de paie (p.ex., mensuellement)	31%	88%
(d)	Oui, chaque année	0%	0%
(e)	Oui, à l'issue de l'affectation	0%	0%
(f)	Oui, la formule varie d'un endroit à l'autre	6%	6%
(g)	Autre : _____	6%	0%

Organisations internationales

n= 4

		Prime d'encouragement	Prime pour mission difficile
(a)	Non	50%	25%
(b)	Oui, sous forme de montant forfaitaire	0%	0%
(c)	Oui, la prime est intégrée au cycle normal de paie (p.ex., mensuellement)	50%	75%
(d)	Oui, chaque année	0%	0%
(e)	Oui, à l'issue de l'affectation	0%	0%
(f)	Oui, la formule varie d'un endroit à l'autre	0%	0%
(g)	Autre : _____	0%	0%

Entreprises privées

		Prime d'encouragement	Prime pour mission difficile
(a)	Non	20%	20%
(b)	Oui, sous forme de montant forfaitaire	0%	20%
(c)	Oui, la prime est intégrée au cycle normal de paie (p.ex., mensuellement)	60%	40%
(d)	Oui, chaque année	0%	0%
(e)	Oui, à l'issue de l'affectation	0%	0%
(f)	Oui, la formule varie d'un endroit à l'autre	0%	0%
(g)	Autre : _____	20%	20%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

9. Sur quoi vous fondez-vous pour calculer la prime d'encouragement ou la prime pour mission difficile?

MAECI/CIC

		Prime d'encouragement	Prime pour mission difficile
(a)	La prime représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire		
(b)	La prime représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire		
	Veuillez répondre aux questions ci-après si vous avez coché a) ou b)		
	Pourcentage, si la prime est la même pour toutes les affectations		
	Pourcentage le plus bas, si la prime varie d'un endroit à l'autre		
	Pourcentage le plus élevé, si la prime varie d'un endroit à l'autre		
	Plafond salarial annuel pour la réponse b)		
(c)	La prime varie selon un tableau à taux échelonnés		
(d)	La prime représente un nombre fixe de mois de salaire de base		
	Nombre de mois		
(e)	Un montant fixe pour l'ensemble des agents		
	Montant fixe annuel		
(f)	Autre :_____		

Tous les répondants

		Prime d'encouragement	Prime pour mission difficile
(a)	La prime représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	27%	26%
(b)	La prime représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire	5%	9%
	Veuillez répondre aux questions ci-après si vous avez coché a) ou b)		
	Pourcentage, si la prime est la même pour toutes les affectations	11%	-
	Pourcentage le plus bas, si la prime varie d'un endroit à l'autre	-	11%
	Pourcentage le plus élevé, si la prime varie d'un endroit à l'autre	8%	21%
	Plafond salarial annuel pour la réponse b)		
(c)	La prime varie selon un tableau à taux échelonnés	14%	22%
(d)	La prime représente un nombre fixe de mois de salaire de base	0%	0%
	Nombre de mois	-	-
(e)	Un montant fixe pour l'ensemble des agents	5%	22%
	Montant fixe annuel	$12,500	-
(f)	Autre :_____	9%	9%
		9%	9%

Pays

n= 14

		Prime d'encouragement	Prime pour mission difficile
(a)	La prime représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	0%	7%
(b)	La prime représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire	7%	0%
	Veuillez répondre aux questions ci-après si vous avez coché a) ou b)		
	Pourcentage, si la prime est la même pour toutes les affectations	8%	-
	Pourcentage le plus bas, si la prime varie d'un endroit à l'autre	-	25%
	Pourcentage le plus élevé, si la prime varie d'un endroit à l'autre	-	13%
	Plafond salarial annuel pour la réponse b)	-	-
(c)	La prime varie selon un tableau à taux échelonnés	29%	27%
(d)	La prime représente un nombre fixe de mois de salaire de base	0%	0%
	Nombre de mois	-	-
(e)	Un montant fixe pour l'ensemble des agents	0%	36%
	Montant fixe annuel	-	-
(f)	Autre :_____	7%	13%

Organisations internationales

n= 3

		Prime d'encouragement	Prime pour mission difficile
(a)	La prime représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	33%	33%
(b)	La prime représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire	0%	67%
	Veuillez répondre aux questions ci-après si vous avez coché a) ou b)		
	Pourcentage, si la prime est la même pour toutes les affectations	10%	-
	Pourcentage le plus bas, si la prime varie d'un endroit à l'autre	-	6%
	Pourcentage le plus élevé, si la prime varie d'un endroit à l'autre	-	25%
	Plafond salarial annuel pour la réponse b)	-	
(c)	La prime varie selon un tableau à taux échelonnés	0%	0%
(d)	La prime représente un nombre fixe de mois de salaire de base	0%	0%
	Nombre de mois	-	-
(e)	Un montant fixe pour l'ensemble des agents	33%	0%
	Montant fixe annuel	-	-
(f)	Autre :_____	33%	0%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Entreprises privées

		Prime d'encouragement	Prime pour mission difficile
(a)	La prime représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	80%	80%
(b)	La prime représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire	0%	0%
	Veuillez répondre aux questions ci-après si vous avez coché a) ou b)		
	Pourcentage, si la prime est la même pour toutes les affectations	14%	-
	Pourcentage le plus bas, si la prime varie d'un endroit à l'autre	-	4%
	Pourcentage le plus élevé, si la prime varie d'un endroit à l'autre	15%	22%
	Plafond salarial annuel pour la réponse b)	-	
(c)	La prime varie selon un tableau à taux échelonnés	0%	-
(d)	La prime représente un nombre fixe de mois de salaire de base	0%	0%
	Nombre de mois	-	-
(e)	Un montant fixe pour l'ensemble des agents	0%	0%
	Montant fixe annuel	-	-
(f)	Autre :	0%	0%

	MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
10. Versez-vous une indemnité de vie chère aux agents du service extérieur en affectation?					
(a) Non		0%	0%	0%	0%
(b) Oui, l'indemnité représente un montant forfaitaire		24%	25%	25%	20%
(c) Oui, l'indemnité représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire		40%	44%	50%	20%
(d) Oui, l'indemnité représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire		16%	13%	25%	20%
Plafond salarial annuel					
(e) Autre :		20%	19%	0%	40%
Réponses communes : Varie selon le nombre de personnes à charge et la mission					
11. Si vous versez une indemnité de vie chère, à quelle fréquence rajustez-vous le montant?					
(a) L'indemnité est fixée pour toute la durée de l'affectation		4%	0%	0%	20%
(b) L'indemnité est rajustée annuellement		16%	19%	25%	0%
(c) L'indemnité est rajustée en fonction de la réception de nouvelles données		28%	19%	25%	60%
(d) L'indemnité est rajustée lorsque l'indice du coût de la vie change au moins par un pourcentage prédéterminé		24%	25%	25%	20%
Pourcentage minimum	3%	4%	3%	5%	5%
(e) Autre :		28%	38%	25%	0%
Réponses communes : Rajusté deux fois par an					
12. Parmi les indemnités suivantes, lesquelles sont imposables?					
Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.					
(a) Prime d'encouragement		4%	0%	0%	20%
(b) Prime pour mission difficile		12%	13%	0%	20%
(c) Indemnité de vie chère		8%	0%	25%	20%
(d) Autre :		58%	47%	75%	80%
Réponses communes : Prime de transfert; prime pour mission difficile; aucune n'est imposable					

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Aide au logement dans le pays d'origine

		MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
13.	**Avez-vous un programme d'aide au logement destiné à permettre à l'agent du service extérieur de maintenir une résidence dans le pays d'origine?**					
(a)	Non		84%	94%	100%	40%
(b)	Oui, toutes les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers sont payées		12%	0%	0%	60%
(c)	Oui, les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers sont payées jusqu'à concurrence d'un maximum établi		0%	0%	0%	0%
	Maximum annuel					
(d)	Oui, mais l'organisation ne rembourse que des frais spécifiques		4%	6%	0%	0%
(e)	Oui, l'organisation verse un montant forfaitaire		0%	0%	0%	0%
	Montant forfaitaire					
(f)	Oui, l'organisation effectue un remboursement sur une base ad hoc		0%	0%	0%	0%
(g)	Autre : _____		0%	0%	0%	0%
14.	**Garantissez-vous à un agent du service extérieur le remboursement d'une perte découlant de la location de sa résidence principale dans le pays d'origine?**					
(a)	Non		92%	94%	100%	80%
(b)	Oui, jusqu'à concurrence d'un montant fixe ou d'un nombre de mois de location déterminé		4%	0%	0%	20%
(c)	Oui, l'organisation absorbe totalement la perte		0%	0%	0%	0%
(d)	L'organisation ne prélève pas la part ou la déduction pour le logement pendant un certain temps		0%	0%	0%	0%
(e)	L'organisation diminue la part prélevée pour le logement pour compenser la perte		0%	0%	0%	0%
(f)	En fonction de chaque cas		0%	0%	0%	0%
(g)	Autre : _____		0%	0%	0%	0%

15. Offrez-vous de l'aide à l'agent du service extérieur pour la vente ou l'achat de sa résidence principale dans le pays d'origine?

MAECI/CIC

		Vente	Achat
(a)	Non	0%	0%
(b)	Oui, une fois par affectation	0%	0%
(c)	Oui, selon une fréquence différente		
	Fréquence	Un achat et une vente par carrière	

Tous les répondants

		Vente	Achat
(a)	Non	80%	80%
(b)	Oui, une fois par affectation	20%	12%
(c)	Oui, selon une fréquence différente	0%	4%
	Fréquence		

Pays

n= 16

		Vente	Achat
(a)	Non	100%	94%
(b)	Oui, une fois par affectation	0%	0%
(c)	Oui, selon une fréquence différente	0%	6%
	Fréquence		

Organisations internationales

n= 4

		Vente	Achat
(a)	Non	100%	100%
(b)	Oui, une fois par affectation	0%	0%
(c)	Oui, selon une fréquence différente	0%	0%
	Fréquence		

Entreprises privées

		Vente	Achat
(a)	Non	0%	40%
(b)	Oui, une fois par affectation	100%	60%
(c)	Oui, selon une fréquence différente	0%	0%
	Fréquence		

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

		MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
16.	**Offrez-vous une aide financière spéciale aux agents du service extérieur dont la famille reste dans le pays d'origine temporairement et les rejoint après le début de l'affectation?**					
(a)	Non		48%	50%	50%	40%
(b)	Oui, la part pour le logement n'est prélevée qu'après le départ de la famille de la résidence du pays d'origine		24%	19%	0%	60%
	Veuillez indiquer la période maximale					
(c)	Autre : _____		28%	31%	50%	0%
Réponses communes :						
Une subvention d'entretien distincte est accordée						
Aide au logement dans le pays d'accueil (à l'étranger)						
17.	**Offrez-vous aux agents du service extérieur une aide au logement dans le pays d'accueil?**					
(a)	Non		0%	0%	0%	0%
(b)	Oui, toujours		88%	100%	50%	80%
(c)	Uniquement lorsque le coût du logement est plus élevé		8%	0%	25%	20%
(d)	Autre : _____		4%	0%	25%	0%
18.	**Exigez-vous que l'agent couvre une partie du coût du logement dans le pays d'accueil?**					
(a)	Non		44%	63%	0%	20%
(b)	Oui		56%	38%	100%	80%
(c)	Autre : _____		0%	0%	0%	0%
19.	**Payez-vous les frais de services publics dans le pays d'accueil (hormis le téléphone)?**					
(a)	Non		28%	31%	50%	0%
(b)	Oui, ils sont inclus dans l'indemnité de logement ou de vie chère		24%	19%	25%	40%
(c)	Oui, l'agent est remboursé pour les coûts réels		32%	38%	0%	40%
(d)	Oui, mais nous ne remboursons les frais que dans certains endroits		4%	0%	0%	20%
(e)	Autre : _____		12%	13%	25%	0%
Réponses communes :						
L'agent en paie également une partie						
Avantages sociaux à l'étranger						
20.	**Couvrez-vous les coûts supplémentaires de soins médicaux ou dentaires dispensés aux employés affectés à l'étranger?**					
	Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.					
(a)	Non		12%	6%	50%	0%
(b)	Oui, grâce au régime d'assurance médicale privé de l'organisation dans le pays d'origine		28%	13%	50%	60%
(c)	Oui, grâce à un régime d'assurance médicale spécial dans le pays d'origine ou à un régime d'assurance international		28%	38%	0%	20%
(d)	Oui, grâce à un régime d'assurance médicale collective ou individuelle dans le pays d'accueil		8%	0%	0%	40%
(e)	Oui, au moyen d'un remboursement en espèces		20%	31%	0%	0%
(f)	Autre : _____		12%	19%	0%	0%
	Réponse commune : grâce à une indemnité de localisation, conformément à une législation spéciale					

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Avantages indirects à l'étranger

21. Veuillez indiquer si vous offrez les avantages indirects suivants :
Cocher toutes les cases pertinentes.

MAECI/CIC

		Automobile	Frais d'adhésion à un club de loisirs	Indemnité de représentation*
(a)	Non			
(b)	En fonction de chaque cas			
(c)	Oui, sans frais pour l'agent du service extérieur			
(d)	Oui, mais l'agent du service extérieur assume une partie des frais			
(e)	Uniquement selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé			
(f)	Seulement dans certains endroits			
(g)	Seulement à des échelons précis			
	Échelon le plus bas admissible :			-
(h)	Autre : _____			

* indemnité pour compenser les frais supplémentaires (vêtements, réceptions) pour représenter le pays

Tous les répondants

		Automobile	Frais d'adhésion à un club de loisirs	Indemnité de représentation*
(a)	Non	24%	68%	20%
(b)	En fonction de chaque cas	0%	8%	4%
(c)	Oui, sans frais pour l'agent du service extérieur	0%	8%	16%
(d)	Oui, mais l'agent du service extérieur assume une partie des frais	0%	0%	12%
(e)	Uniquement selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé	12%	12%	8%
(f)	Seulement dans certains endroits	8%	0%	4%
(g)	Seulement à des échelons précis	56%	4%	36%
	Échelon le plus bas admissible :	0	0	0
(h)	Autre : _____	4%	4%	8%

Pays

n= 16

		Automobile	Frais d'adhésion à un club de loisirs	Indemnité de représentation*
(a)	Non	31%	75%	6%
(b)	En fonction de chaque cas	0%	6%	0%
(c)	Oui, sans frais pour l'agent du service extérieur	0%	13%	25%
(d)	Oui, mais l'agent du service extérieur assume une partie des frais	0%	6%	19%
(e)	Uniquement selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé	0%	0%	6%
(f)	Seulement dans certains endroits	0%	0%	0%
(g)	Seulement à des échelons précis	69%	6%	31%
	Échelon le plus bas admissible :	0	0	0
(h)	Autre : _____	0%	6%	13%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Organisations internationales

n= 4

		Automobile	Frais d'adhésion à un club de loisirs	Indemnité de représentation*
(a)	Non	25%	100%	25%
(b)	En fonction de chaque cas	0%	0%	0%
(c)	Oui, sans frais pour l'agent du service extérieur	0%	0%	0%
(d)	Oui, mais l'agent du service extérieur assume une partie des frais	0%	0%	0%
(e)	Uniquement selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé	25%	0%	0%
(f)	Seulement dans certains endroits	25%	0%	25%
(g)	Seulement à des échelons précis	50%	0%	100%
	Échelon le plus bas admissible :	0	0	
(h)	Autre : _____	0%	0%	0%

Entreprises privées

		Automobile	Frais d'adhésion à un club de loisirs	Indemnité de représentation*
(a)	Non	0%	20%	60%
(b)	En fonction de chaque cas	0%	20%	20%
(c)	Oui, sans frais pour l'agent du service extérieur	0%	0%	0%
(d)	Oui, mais l'agent du service extérieur assume une partie des frais	0%	0%	0%
(e)	Uniquement selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé	40%	60%	20%
(f)	Seulement dans certains endroits	20%	0%	0%
(g)	Seulement à des échelons précis	20%	0%	0%
	Échelon le plus bas admissible :	0	0	0
(h)	Autre : _____	20%	0%	0%

Éducation

22. Remboursez-vous les frais de scolarité d'écoles privées dans le pays d'accueil?

MAECI/CIC

		École primaire	Lycée
(a)	Non		
(b)	Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates		
(c)	Oui, en principe		
(d)	Oui, mais uniquement si la langue d'enseignement n'est pas celle de l'élève		
(e)	En fonction de chaque cas		

Tous les répondants

		École primaire	Lycée
(a)	Non	8%	8%
(b)	Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates	36%	36%
(c)	Oui, en principe	48%	48%
(d)	Oui, mais uniquement si la langue d'enseignement n'est pas celle de l'élève	0%	0%
(e)	En fonction de chaque cas	8%	8%

Pays

n= 16

		École primaire	Lycée
(a)	Non	13%	13%
(b)	Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates	38%	38%
(c)	Oui, en principe	44%	44%
(d)	Oui, mais uniquement si la langue d'enseignement n'est pas celle de l'élève	0%	0%
(e)	En fonction de chaque cas	6%	6%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Organisations internationales

n= 4

		École primaire	Lycée
(a)	Non	0%	0%
(b)	Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates	0%	0%
(c)	Oui, en principe	75%	75%
(d)	Oui, mais uniquement si la langue d'enseignement n'est pas celle de l'élève	0%	0%
(e)	En fonction de chaque cas	25%	25%

Entreprises privées

		École primaire	Lycée
(a)	Non	0%	0%
(b)	Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates	60%	60%
(c)	Oui, en principe	40%	40%
(d)	Oui, mais uniquement si la langue d'enseignement n'est pas celle de l'élève	0%	0%
(e)	En fonction de chaque cas	0%	0%

23. Quels frais de scolarité (niveau primaire et lycée) des personnes à la charge d'agents du service extérieur affectés à l'étranger remboursez-vous?

MAECI/CIC

		École primaire	Lycée
(a)	Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates		
(b)	Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension		
(c)	Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum		
(d)	Tous les frais raisonnables au-delà d'un montant établi		
(e)	Un montant fixe		
(f)	Seulement des frais spécifiques		
(g)	Autre : _____		

Tous les répondants

		École primaire	Lycée
(a)	Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates	32%	32%
(b)	Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension	24%	24%
(c)	Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum	20%	20%
(d)	Tous les frais raisonnables au-delà d'un montant établi	0%	0%
(e)	Un montant fixe	8%	8%
(f)	Seulement des frais spécifiques	8%	8%
(g)	Autre : _____	8%	8%

Pays

n= 16

		École primaire	Lycée
(a)	Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates	31%	31%
(b)	Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension	19%	19%
(c)	Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum	19%	19%
(d)	Tous les frais raisonnables au delà d'un montant établi	0%	0%
(e)	Un montant fixe	6%	6%
(f)	Seulement des frais spécifiques	13%	13%
(g)	Autre : _____	13%	13%

Organisations internationales

n= 4

		École primaire	Lycée
(a)	Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates	0%	0%
(b)	Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension	25%	25%
(c)	Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum	50%	50%
(d)	Tous les frais raisonnables au delà d'un montant établi	0%	0%
(e)	Un montant fixe	25%	25%
(f)	Seulement des frais spécifiques	0%	0%
(g)	Autre : _____	0%	0%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Entreprises privées

		École primaire	Lycée
(a)	Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates	60%	60%
(b)	Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension	40%	40%
(c)	Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum	0%	0%
(d)	Tous les frais raisonnables au delà d'un montant établi	0%	0%
(e)	Un montant fixe	0%	0%
(f)	Seulement des frais spécifiques	0%	0%
(g)	Autre : _____	0%	0%

24. Remboursez-vous le coût des études supérieures des personnes à charge?

MAECI/CIC

		Dans le pays d'origine	Dans le pays d'accueil
(a)	Non		
(b)	Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée		
	Montant forfaitaire annuel		$3,173
(c)	Oui, mais uniquement les droits de scolarité		
(d)	Oui, la pension		
(e)	Pas d'antécédent ou de politique à ce sujet		
(f)	Autre : _____		

Tous les répondants

		Dans le pays d'origine	Dans le pays d'accueil
(a)	Non	68%	60%
(b)	Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée	20%	16%
	Montant forfaitaire annuel	$13,960	$17,988
(c)	Oui, mais uniquement les droits de scolarité	8%	12%
(d)	Oui, la pension	0%	8%
(e)	Pas d'antécédent ou de politique à ce sujet	0%	0%
(f)	Autre : _____	4%	4%

Pays

n= 15

		Dans le pays d'origine	Dans le pays d'accueil
(a)	Non	75%	69%
(b)	Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée	19%	13%
	Montant forfaitaire annuel	$6,758	-
(c)	Oui, mais uniquement les droits de scolarité	6%	13%
(d)	Oui, la pension	0%	6%
(e)	Pas d'antécédent ou de politique à ce sujet	0%	0%
(f)	Autre : _____	0%	0%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Organisations internationales

n= 4

		Dans le pays d'origine	Dans le pays d'accueil
(a)	Non	0%	0%
(b)	Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée	50%	50%
	Montant forfaitaire annuel	$21,162	$21,162
(c)	Oui, mais uniquement les droits de scolarité	25%	25%
(d)	Oui, la pension	0%	0%
(e)	Pas d'antécédent ou de politique à ce sujet	0%	0%
(f)	Autre : _____	25%	25%

Entreprises privées

		Dans le pays d'origine	Dans le pays d'accueil
(a)	Non	100%	80%
(b)	Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée	0%	0%
	Montant forfaitaire annuel	-	-
(c)	Oui, mais uniquement les droits de scolarité	0%	0%
(d)	Oui, la pension	0%	20%
(e)	Pas d'antécédent ou de politique à ce sujet	0%	0%
(f)	Autre : _____	0%	0%

25. Remboursez-vous les frais de garde (en établissement, service de garde en milieu familial ou gardienne à domicile), de crèche ou de prématernelle?

MAECI/CIC

		Dans le pays d'origine	Dans le pays d'accueil
(a)	Non		
(b)	Oui, la différence entre les frais du pays d'origine et ceux du pays d'accueil		
(c)	Oui, si les frais dépassent un montant fixe		
	Montant annuel à partir duquel les frais sont pris en charge		
(d)	Oui, mais uniquement si c'est obligatoire dans le pays d'origine		
(e)	Selon le cas		
(f)	Pas de politique ni d'antécédent à ce sujet		
(g)	Autre : _____		

Tous les répondants

		Dans le pays d'origine	Dans le pays d'accueil
(a)	Non	96%	72%
(b)	Oui, la différence entre les frais du pays d'origine et ceux du pays d'accueil	0%	4%
(c)	Oui, si les frais dépassent un montant fixe	0%	0%
	Montant annuel à partir duquel les frais sont pris en charge	0%	4%
(d)	Oui, mais uniquement si c'est obligatoire dans le pays d'origine		
(e)	Selon le cas	0%	4%
(f)	Pas de politique ni d'antécédent à ce sujet	0%	0%
(g)	Autre : _____	24%	20%

Réponses communes :
Pas les frais de garde, 20 % des coûts, les frais de prématernelle sont remboursés

Pays

n= 16

		Dans le pays d'origine	Dans le pays d'accueil
(a)	Non	94%	69%
(b)	Oui, la différence entre les frais du pays d'origine et ceux du pays d'accueil	0%	0%
(c)	Oui, si les frais dépassent un montant fixe	0%	0%
	Montant annuel à partir duquel les frais sont pris en charge		
(d)	Oui, mais uniquement si c'est obligatoire dans le pays d'origine	0%	6%
(e)	Selon le cas	0%	0%
(f)	Pas de politique ni d'antécédent à ce sujet	0%	0%
(g)	Autre : _____	6%	31%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

Organisations internationales
n= 4

		Dans le pays d'origine	Dans le pays d'accueil
(a)	Non	100%	100%
(b)	Oui, la différence entre les frais du pays d'origine et ceux du pays d'accueil	0%	0%
(c)	Oui, si les frais dépassent un montant fixe	0%	0%
	Montant annuel à partir duquel les frais sont pris en charge		
(d)	Oui, mais uniquement si c'est obligatoire dans le pays d'origine	0%	0%
(e)	Selon le cas	0%	0%
(f)	Pas de politique ni d'antécédent à ce sujet	0%	0%
(g)	Autre : _____	0%	0%

Entreprises privées

		Dans le pays d'origine	Dans le pays d'accueil
(a)	Non	100%	60%
(b)	Oui, la différence entre les frais du pays d'origine et ceux du pays d'accueil	0%	20%
(c)	Oui, si les frais dépassent un montant fixe	0%	0%
	Montant annuel à partir duquel les frais sont pris en charge		
(d)	Oui, mais uniquement si c'est obligatoire dans le pays d'origine	0%	0%
(e)	Selon le cas	0%	20%
(f)	Pas de politique ni d'antécédent à ce sujet	0%	0%
(g)	Autre : _____	0%	0%

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances

		MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
26.	**Offrez-vous à vos agents du service extérieur des congés dans le pays d'origine?**					
(a)	Non (passez à la question 28)		0%	0%	0%	0%
(b)	Oui, l'organisation offre un voyage par année d'affectation		52%	44%	50%	80%
(c)	Oui, l'organisation offre plus d'un voyage par année d'affectation		8%	13%	0%	0%
(d)	Autre : _____		40%	44%	50%	20%
27.	**Un agent du service extérieur peut-il utiliser un congé dans le pays d'origine pour se rendre dans un autre pays tout en restant admissible à un remboursement?**					
(a)	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine		64%	75%	50%	40%
(b)	Oui, l'agent du service extérieur recevra un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui lui aurait été versé s'il était rentré dans le pays d'origine		36%	25%	50%	60%
(c)	Oui, l'employé reçoit une indemnité en espèces qu'il peut utiliser à son gré sans présenter de reçus		0%	0%	0%	0%
(d)	Autre : _____		0%	0%	0%	0%
28.	**Offrez-vous aux agents du service extérieur des voyages de repos et de divertissement distincts des voyages dans le pays d'origine?**					
(a)	Non (passez à la question 31)		36%	31%	50%	40%
(b)	Oui, uniquement aux agents du service extérieur affectés dans des missions dites difficiles		60%	63%	50%	60%
(c)	Oui, à l'ensemble des agents du service extérieur affectés à l'étranger		0%	0%	0%	0%
(d)	Autre : _____		4%	6%	0%	0%
29.	**Combien de voyages de repos et de divertissement sont autorisés?**					
(a)	Un par an		25%	18%	0%	67%
(b)	Deux par an		0%	9%	0%	0%
(c)	Plus de deux par an		0%	0%	0%	0%
(d)	Le nombre de congés dépend du lieu de l'affectation		50%	55%	50%	33%
(e)	Autre : _____		25%	27%	50%	0%
30.	**Qui choisit la destination du voyage de repos et de divertissement?**					
(a)	L'organisation		31%	27%	0%	67%
(b)	L'agent du service extérieur		69%	73%	100%	33%

Étude des conditions d'emploi des agents du service extérieur - MAECI/CIC
Résumé des résultats - 18 juillet 2002

			MAECI/CIC	Tous les répondants	Pays	Organisations internationale	Entreprises privée
31.	**Quel est le nombre de jours fériés auxquels l'agent du service extérieur a droit au cours de son affectation?**						
(a)	Il a droit au même nombre de jours fériés que dans son pays d'origine			38%	53%	25%	0%
(b)	Il a droit aux jours fériés en vigueur dans le pays d'accueil			29%	0%	50%	100%
(c)	Il a droit au nombre de jours le plus élevé entre celui du pays d'origine et celui du pays d'acc			13%	20%	0%	0%
(d)	Autre : _____			21%	27%	25%	0%
	Réponse commune : varie selon la mission; combinaison das jours fériés dans le pays d'origine et le pays d'accueil						
	Rapatriement						
32.	**Offrez-vous des services de conseils professionnels aux agents du service extérieur et à leur famille à leur retour d'une affectation à l'étranger?**						
(a)	Non		MAECI	40%	31%	75%	40%
(b)	Oui		CIC	60%	69%	25%	60%
33.	**Les agents du service extérieur qui, de leur propre gré, mettent fin prématurément à leur affectation et rentrent au pays d'origine sont-ils tenus de rembourser une partie des frais de rapatriement?**						
(a)	Non, l'organisation assume le coût total de la réinstallation			36%	19%	75%	60%
(b)	Oui, l'agent du service extérieur doit rembourser une partie du coût de la réinstallation			16%	25%	0%	0%
(c)	Oui, l'agent du service extérieur doit rembourser le coût total de la réinstallation			4%	6%	0%	0%
(d)	Cela dépend des circonstances			40%	50%	0%	40%
(e)	Autre : _____			4%	0%	25%	0%
	Préoccupations courantes						

34. Veuillez mentionner des préoccupations courantes exprimées par des agents du service extérieur ou par d'autres personnes au sein de l'organisation, et les mesures que votre organisation a prises ou entend prendre à cet égard. Il peut s'agir de préoccupations qui ont été soulevées par des particuliers ou par leur agent négociateur, ou encore par la direction.

MAECI/CIC

Indemnité pour la perte d'emploi du conjoint
Structure et salaires de FS
Prestations d'assurance-emploi pour les conjoints
Rente des conjoints
Mécanismes d'évaluation des promotions

Tous les répondants

Rapatriement - il est difficile de trouver un emploi adéquat au retour dans le pays d'origine
Il faut continuellement gérer le coût des affectations et travailler pour accroître la flexibilité en ce qui concerne l'embauche des cadres
Engager des agents de recrutement pour aider les conjoints à trouver du travail
Les niveaux de rémunération constituent un problème qui sera examiné

Annexe C

Tableau intégral des résultats
(excluant les données des répondants ayant demandé l'anonymat total)

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
PARTIE I – STRUCTURE ET PRATIQUES DE GESTION										
1.	**Votre service extérieur fait-il partie de l'ensemble de la fonction publique?**	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
2.	**Quelles sont les principaux domaines de responsabilités des agents du service extérieur?**	Politique/ économie Commerce Immigration	Politique/ économie Commerce Administration Immigration Aide au développement Diplomatie publique	Politique/ économie *Politique* commerciale Administration	Politique/ économie Commerce Aide au développement	Politique/ économie Commerce Administration Immigration Aide au développement	Politique/ économie Commerce Administration Immigration Aide au développement Affaires consulaires, culturelles et renseignements	Politique/ économie Administration Immigration Aide au développement	Politique/ économie Administration Immigration Aide au développement Protection des citoyens du pays d'origine Affaires consulaires	Politique/ économie Administration Aide au développement
3.	**Les agents de *commerce* font-ils partie de la catégorie des agents du service extérieur?**	Oui	Oui	Oui (Politique commerciale, pas promotion commerciale)	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non
4.	**Y a-t-il des agents spécialisés en *immigration* dans les missions à l'étranger?**	Dans certaines missions	Dans toutes les missions	Dans certaines missions (avec le ministère de l'Immigration et des Affaires multiculturelles)	Non	Dans certaines missions	Oui, dans toutes les missions	Dans certaines missions	Non	Dans certaines missions
5.	**Les agents d'*immigration* font-ils partie de la catégorie des agents du service extérieur?**	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non
6.	**Les agents de**	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
	l'*aide au développement* font-ils partie de la catégorie des agents du service extérieur?									
7.	**Vos agents du service extérieur sont-ils représentés dans des négociations?**	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Recrutement										
8.	**Quels sont les critères minimums qui sont pris en considération pour le recrutement d'un agent du service extérieur?**	Diplôme de premier cycle Aucune année d'expérience professionnelle Aucune langue étrangère Autre : Note de passage minimale requise en ce qui concerne les qualités personnelles – en vigueur depuis 2001	Pas de niveau d'instruction requis Aucune année d'expérience professionnelle Aucune langue étrangère Autre : Citoyen américain âgé entre 21 et 59 ans	Diplôme de premier cycle Aucune année d'expérience professionnelle Aucune langue étrangère	Baccalauréat Aucune année d'expérience professionnelle Aucune langue étrangère Autre : Posséder sa citoyenneté de Nouvelle-Zélande	Pas de critères minimums	Maîtrise Aucune année d'expérience professionnelle 2 langues étrangères	Maîtrise Aucune année d'expérience professionnelle 2 langues étrangères Autre : Avoir réussi les examens	Maîtrise Aucune année d'expérience professionnelle 2 langues étrangères Autre : Examens de concours	Diplôme de premier cycle 2 années d'expérience professionnelle 2 langues étrangères
9.	**Dans la pratique courante, quel est le niveau d'instruction le plus élevé de la plupart des agents nouvellement recrutés?**	Diplôme de premier cycle	Maîtrise	Diplôme de premier cycle	Diplôme de premier cycle	Maîtrise	Maîtrise	Maîtrise	Maîtrise	Maîtrise
10.	DANS LA	Deux ans ou	Cinq ans ou plus	Entre deux ans et	Deux ans ou	Entre deux ans et	Deux ans ou	Deux ans ou	Deux ans ou	Entre deux ans et

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
	pratique courante, combien d'années d'expérience professionnelle la plupart des agents nouvellement recrutés ont-ils?	moins		cinq ans	moins	cinq ans	moins	moins	moins	cinq ans
11.	**Pour quels postes recrutez-vous vos agents?** *Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.*	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général	Les agents sont recrutés pour un poste ou une spécialité en particulier (Politique, économie, affaires consulaires, administratives, diplomatie publique)	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général Les agents sont recrutés pour une affectation à l'étranger donnée Les agents sont recrutés pour un poste ou une spécialité en particulier (comptabilité, finance, passeports)	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général Les agents sont recrutés pour un poste ou une spécialité en particulier (économistes, avocats, spécialistes en commerce)	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général Les agents sont recrutés pour un poste ou une spécialité en particulier – Affaires culturelles, TI – personnel technique	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général Les agents sont recrutés pour un poste ou une spécialité en particulier – Seulement pour les postes au sein du Ministère, non pas ceux à l'étranger
12.	**Les spécialistes d'un domaine en particulier sont-ils rémunérés à titre d'agents du service extérieur ou en fonction de leur profession?**	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur Ils sont rémunérés en fonction de leur profession	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Ils sont rémunérés en fonction de leur profession

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
Recrutement à la mi-carrière										
13.	**Recrutez-vous des agents du service extérieur à la mi-carrière?**	Non	Oui, mais uniquement au sein de la fonction publique	Oui, au sein de la fonction publique et dans le secteur privé	Oui, au sein de la fonction publique et dans le secteur privé	Oui, au sein de la fonction publique et dans le secteur privé	Non	Oui, au sein de la fonction publique et dans le secteur privé	Non	Non
14.	**Quels sont les critères minimums pris en considération dans le recrutement à la mi-carrière?**	S.O.	Baccalauréat 4 années d'expérience professionnelle Aucune langue étrangère Autre : Expérience de travail au sein du gouvernement à la mi-carrière	Aucun niveau d'instruction précis Aucun nombre précis d'années d'expérience professionnelle Aucune langue étrangère	Baccalauréat 6 années d'expérience professionnelle Aucune langue étrangère	Autre : Aucun critère minimum – mérites pertinents au travail		Maîtrise 1 année d'expérience professionnelle 2 langues étrangères Autre : Examens du service extérieur et de la fonction publique	S.O.	S.O.
15.	**À quel échelon classe-t-on normalement les personnes recrutées à la mi-carrière?**		À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle	À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle	À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle	À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle		Autre : L'échelon est calculé en fonction de la carrière jusqu'au moment où l'employé a commencé à travailler au sein de la fonction publique (l'expérience au sein de la fonction publique possède une pleine valeur et celle dans le secteur privé, une demi-valeur)	S.O.	S.O.
Spécialistes embauchés localement										
16.	**Quelle est la tendance générale en ce qui concerne l'embauche de spécialistes locaux au lieu d'agents du**	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement demeure constant	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement demeure constant	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse	Autre : Le personnel embauché localement aux affectations à l'étranger est en grande partie du personnel	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
	service extérieur?							administratif/ technique		
Orientation et formation professionnelles										
17.	**Quelle genre d'orientation professionnelle ou de formation offrez-vous aux nouveaux agents du service extérieur?**	Formation en cours d'emploi Formation en classe Cours Affectation de formation au pays Affectation de formation à l'étranger Formation linguistique	Formation en cours d'emploi Formation en classe Cours Affectation de formation à l'étranger Formation linguistique	Formation en cours d'emploi Formation en classe Affectation de formation au pays	Formation en cours d'emploi Formation en classe Affectation de formation au pays Affectation de formation à l'étranger Formation linguistique	Formation en cours d'emploi Formation en classe Cours Formation linguistique	Formation en classe Cours Formation linguistique	Formation en cours d'emploi Formation en classe Affectation de formation au pays Affectation de formation à l'étranger Formation linguistique	Formation en cours d'emploi Formation en classe Formation linguistique	Formation en cours d'emploi Formation en classe Formation linguistique
18.	**Quelle est la durée du programme d'orientation ou de formation destiné aux agents du service extérieur?**	Plus de deux ans	Entre 6 et 12 mois (varie en fonction de l'évaluation, mais généralement entre 6 et 12 mois)	Entre 12 et 24 mois	Entre 6 et 12 mois	Entre 6 et 12 mois	Entre 12 et 24 mois	Plus de deux ans	6 mois ou moins	Entre 6 et 12 mois
19.	**Après la période d'orientation ou de formation initiale, combien de *jours* de formation sont normalement prévus chaque année?**	5,.3 jours	0	5 jours	5 jours		3 jours	14 jours	7 jours	2 jours

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
Renseignements concernant les affectations										
20.	**Combien d'années dure en moyenne une affectation normale à l'étranger?**	3,5 ans	3 ans	3 ans	3 ans	4 ans	3 ans	3 ans	4 ans	4 ans
21.	**Les agents rentrent-ils normalement dans leur pays d'origine à la fin d'une affectation à l'étranger?**	MAECI – une affectation à l'étranger est normalement suivie d'une affectation au pays. C+I – ils rentrent au pays, mais seulement après deux affectations ou plus	Non, ils sont normalement affectés à un nouvel endroit, et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire	Oui, une affectation à l'étranger est normalement suivie d'une affectation au pays	Oui, une affectation à l'étranger est normalement suivie d'une affectation au pays	Oui, ils rentrent au pays, mais seulement après deux affectations	Non, ils sont normalement affectés à un nouvel endroit, et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire	Oui, ils rentrent au pays, mais seulement après deux affectations ou plus	Non, ils sont normalement affectés à un nouvel endroit, et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire Autre : Les agents doivent revenir au pays pour au moins deux ans après neuf ans d'affectation à l'étranger	Oui, une affectation à l'étranger est normalement suivie d'une affectation au pays
22.	**Les agents du service extérieur peuvent-ils influencer la décision relative au lieu de leur affectation?**	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Le choix personnel compte pour beaucoup dans la décision	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Le choix personnel compte pour beaucoup dans la décision
23.	**Qui prend la décision finale en ce qui a trait au lieu d'affectation d'un agent du service extérieur?**	Le chef de mission	Le service du personnel ou des ressources humaines	Le service du personnel ou des ressources humaines	Le service du personnel ou des ressources humaines	Le service du personnel ou des ressources humaines	Le service du personnel ou des ressources humaines	Le service du personnel ou des ressources humaines	Le service du personnel ou des ressources humaines Autre : Le conseil diplomatique	Le chef de la section concernée de l'Administration centrale - Systématiquement le Ministre pour les postes plus élevés ou le directeur général. La section de

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
										l'Administration propose une personne.
24.	**Combien de *mois* de préavis donne-t-on normalement aux employés s'agissant du lieu et de la date de leur affectation?**	6 mois	6 mois	6 mois	9 mois		6 mois	6 mois	3 mois	6 mois
25.	**Quelle est la durée moyenne (nombre d'années) d'une affectation à une mission dite difficile?**	Mission la moins difficile : 3 ans Mission la plus difficile : 2 ans	Mission la moins difficile : 3 ans Mission la plus difficile : 1 an	Mission la moins difficile : 3 ans Mission la plus difficile : 2 ans	Mission la moins difficile : 4 ans Mission la plus difficile : 2 ans Autre : Timor oriental (18 mois)	Mission la moins difficile : 4,5 ans Mission la plus difficile : 3,5 ans	Mission la moins difficile : 3 ans Mission la plus difficile : 2 ans	Autre : La situation diffère d'un cas à l'autre	Mission la moins difficile : 5 ans Mission la plus difficile : 2 ans	
26.	**Combien de missions difficiles un agent du service extérieur *doit-il* accepter?**	Aucune	0	0	0	Au moins deux	Une	Une	Une	Aucune
27.	**Quelles sont les raisons que peut invoquer un agent pour refuser une affectation à l'étranger?**	1. Le conjoint/ partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation et le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut obtenir un	1. Les conditions locales 2. Autre : Éducation scolaire inadéquate pour les enfants. 3. Le conjoint/ partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d' ff t ti	1. Autre : Niveau de stimulation professionnelle 2. Autre : Absence d'installations scolaires et autres 3. Les conditions locales 4. Le conjoint/ partenaire ne pourra trouver	1. Les conditions locales 2. Le conjoint/ partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 3. Les responsabilités de l'affectation d t l	1. Le conjoint/ partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 2. Responsabilités parentales ou autres responsabilités liées à des soins aux adultes 3. Les bilité	1. Les conditions locales 2. Responsabilités parentales ou autres responsabilités liées à des soins aux adultes 3. Les responsabilités de l'affectation d t l	1. Responsabilités parentales 2. Les conditions locales 3. La rémunération est inadéquate 4. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu	1. Les conditions locales 2. Responsabilités parentales 3. La rémunération est inadéquate 4. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les	1. Responsabilités parentales 2. Le conjoint/ partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 3. Les conditions locales 4. Les responsabilités de

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
		visa 2. Les conditions locales 3. La rémunération est inadéquate 4. Autre : Ne satisfait pas les aspirations professionnelles 5. Responsabilités parentales ou autres responsabilités liées à des soins aux adultes 6. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent	d'affectation 4. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent 5. Responsabilités parentales ou autres responsabilités liées à des soins aux adultes	du travail dans le lieu d'affectation 5. La rémunération est inadéquate 6. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport de l'agent 7. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent 8. Responsabilités parentales ou autres responsabilités liées à des soins aux adultes	cadrent mal avec les compétences de l'agent 4. Responsabilités parentales ou autres responsabilités liées à des soins aux adultes 5. La rémunération est inadéquate 6. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport de l'agent	responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent 4. Les conditions locales 5. La rémunération est inadéquate 6. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport de l'agent	cadrent mal avec les compétences de l'agent 4. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 5. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport de l'agent 6. La rémunération est inadéquate	d'affectation 5. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent 6. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport de l'agent	compétences de l'agent 5. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport de l'agent	l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent 5. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport de l'agent 6. La rémunération est inadéquate

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
Avancement professionnel										
28.	**Sur quels critères vous fondez-vous pour déterminer si un agent aura une promotion?**	**Promotion au 2e échelon :** Nombre d'années d'expérience	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement **3e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur **4e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement Entrevue Exercice de simulation Poste vacant à l'échelon supérieur Autre : Demande écrite Autre : Rapports de recommandation écrits et oraux **3e échelon** Évaluation de rendement Entrevue Poste vacant à l'échelon supérieur Autre : Demande écrite Autre : Rapports de recommandation écrits et oraux **4e échelon** Évaluation de rendement Entrevue Poste vacant à l'échelon supérieur Autre : Demande	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement Autre : Évaluation de la capacité d'exécuter le travail à l'échelon supérieur **3e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur Autre : Évaluation de la capacité d'exécuter le travail à l'échelon supérieur **4e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant Autre : Évaluation de la capacité d'exécuter le travail à l'échelon supérieur	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur **3e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur **4e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur **3e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur **4e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement **3e échelon** Nombre d'années d'expérience **4e échelon** Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur **3e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur **4e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement **3e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur **4e échelon** Évaluation de rendement Affectations à l'étranger Poste vacant à l'échelon supérieur

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
				écrite Autre : Rapports de recommandation écrits et oraux	supérieur Autre : expérience/ affectation pertinente dans une certaine mesure, mais pas de facteurs déterminants fondamentaux					
			5e échelon Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur	**5e échelon** Évaluation de rendement Entrevue Poste vacant à l'échelon supérieur Autre : Demande écrite Autre : Rapports de recommandation écrits et oraux	**5e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur Autre : Évaluation de la capacité d'exécuter le travail à l'échelon supérieur Autre : expérience/ affectation pertinente dans une certaine mesure, mais pas de facteurs déterminants fondamentaux	**5e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur	**5e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur	**5e échelon** Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur	**5e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur	**5e échelon** Évaluation de rendement Entrevue Affectations à l'étranger Poste vacant à l'échelon supérieur
29.	**Combien d'années en moyenne un agent du service extérieur demeurera-t-il à ce niveau avant d'être promu?**	**PPSE :** 5 ans **FS-2 :** 10 ans	**Premier échelon :** 4 ans **Deuxième échelon :** 5 ans **Troisième échelon :** 7,5 ans **Quatrième échelon :** 8,5 ans	**Premier échelon :** 1 an **Deuxième échelon :** 2,5 ans **Troisième échelon :** 6,5 ans **Quatrième échelon :** 6 ans	**Premier échelon :** 4 ans **Deuxième échelon :** 4 ans **Troisième échelon :** 5 ans **Quatrième échelon :** 9 ans	Pas de moyennes des données	**Premier échelon :** 3 ans **Deuxième échelon :** 6,5 ans **Troisième échelon :** 6,5 ans **Quatrième échelon :** 4 ans	**Premier échelon :** 3 ans **Deuxième échelon :** 6 ans **Troisième échelon :** 10 ans **Quatrième échelon :** 20 ans	**Premier échelon :** 9 ans **Deuxième échelon :** 6 ans **Troisième échelon :** 12 ans	**Premier échelon :** 3 ans **Deuxième échelon :** 5,5 ans **Troisième échelon :** 8 ans **Quatrième échelon :** 4 ans
29b	**Quel pourcentage des agents sont**	**À FS-2 :** 18 % **À EX-1 :** 3-4 %		**Au deuxième échelon :** 1,1 %	**Au deuxième échelon :** 25 %					

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
	des agents sont promus chaque année pour chacun des échelons?			**Au troisième échelon :** 8,8 % **Au quatrième échelon :** 3,4 % **Au cinquième échelon :** 6,8 % **Au sixième échelon :** 6,1 % **En général :** 5 %	**Au troisième échelon :** 25 % **Au quatrième échelon :** 25 % **Au cinquième échelon :** 25 %					
30.	**Y a-t-il une progression différente pour ceux qui sont recrutés à la mi-carrière?**	Non	Non	Non	Oui – envoyé en affectation rapidement, mais il n'existe pas de programme accéléré menant à un poste de gestionnaire		S.O.	Non	S.O.	S.O.
Taux de départ										
31.	**Quel est le taux de départ annuel (c'est-à-dire le pourcentage d'agents qui quittent le service extérieur)?**	**Tous les niveaux :** 3-4 %		**Premier échelon :** 11,5 % **Deuxième échelon :** 7,6 % **Troisième échelon :** 8,6 % **Ensemble du SE :** 8,4 %	**Premier échelon :** 3-5 % **Deuxième échelon :** 0-2 % **Troisième échelon :** 6-9 % **Quatrième échelon :** 0-2 % **Cinquième échelon :** 3-5 % **Ensemble du SE :** 3-5 %	**Ensemble du SE :** 14,2 %	**Premier échelon :** 0-2 % **Deuxième échelon :** 0-2 % **Troisième échelon :** 0-2 % **Quatrième échelon :** 0-2 % **Ensemble du SE :** 0-2 %	**Premier échelon :** 0-2 % **Deuxième échelon :** 0-2 % **Troisième échelon :** 0-2 % **Quatrième échelon :** 3-5 % **Ensemble du SE :** 0-2 %	**Premier échelon :** 0-2 % **Deuxième échelon :** 0-2 % **Troisième échelon :** 0-2 % **Quatrième échelon :** 0-2 % **Ensemble du SE :** 0-2 %	**Premier échelon :** 3-5 % **Deuxième échelon :** 3-5 % **Troisième échelon :** 6-9 % **Quatrième échelon :** 0-2 % **Ensemble du SE :** 3-5 %

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
32.	**Parmi les agents de chaque échelon qui quittent le service extérieur, veuillez indiquer le pourcentage de ceux qui partent pour chacune des raisons mentionnées ci-dessous :**	**PPSE :** 0 % retraite ou décès en cours de service 100 % départ volontaire **FS-02 :** 58 % départ volontaire 42 % retraite ou décès en cours de service **EX-01 :** 69,6 % retraite ou décès en cours de service 30,4 % départ volontaire	Statistiques précises non disponibles	**Premier échelon :** 74,7 % retraite ou décès en cours de service 25,3 % départ volontaire **Deuxième échelon :** 39,5 % retraite ou décès en cours de service 60,5 % départ volontaire **Troisième échelon :** 43,9 % retraite ou décès en cours de service 56,1 % départ volontaire **Quatrième échelon :** 51,8 % retraite ou décès en cours de service 48,2 % départ volontaire	**Premier échelon :** 0 % retraite ou décès en cours de service 0 % départ volontaire **Deuxième échelon :** 100 % départ volontaire **Troisième échelon :** 100 % départ volontaire **Quatrième échelon :** 100 % départ volontaire **Cinquième échelon :** 80 % retraite ou décès en cours de service 20 % départ volontaire	1,9 % retraite (Les autres données ne sont pas disponibles)	Très faible taux de départ	**Premier échelon :** 0 % retraite ou décès en cours de service 100 % départ volontaire **Deuxième échelon :** 0 % retraite ou décès en cours de service 100 % départ volontaire **Troisième échelon :** 100 % retraite ou décès en cours de service 0 % départ volontaire **Quatrième échelon :** 100 % retraite ou décès en cours de service	**Premier échelon :** 0 % retraite ou décès en cours de service 100 % départ volontaire **Deuxième échelon :** 0 % retraite ou décès en cours de service 100 % départ volontaire **Troisième échelon :** 0 % retraite ou décès en cours de service 100 % départ volontaire **Quatrième échelon :** 100 % retraite ou décès en cours de service	**Premier échelon :** 0 % retraite ou décès en cours de service 100 % départ volontaire **Deuxième échelon :** 0 % retraite ou décès en cours de service 100 % départ volontaire **Troisième échelon :** 80 % retraite ou décès en cours de service 20 % départ volontaire **Quatrième échelon :** 96 % retraite ou décès en cours de service 4 % départ volontaire
33.	**Parmi les agents qui démissionnent, veuillez indiquer, *dans l'ordre*, les trois principales raisons invoquées à**	**PPSE** Motifs familiaux ou carrière du conjoint Rémunération Changement de carrière		**Premier échelon** Rémunération Changement de carrière Mode de vie **Deuxième échelon**	**Premier échelon** Rémunération Changement de carrière Motifs familiaux ou carrière du conjoint **Deuxième**	**Premier échelon** Motifs familiaux ou carrière du conjoint S.O. Rémunération **Deuxième échelon**		**Premier échelon** Rémunération Changement de carrière Motifs familiaux ou carrière du conjoint **Deuxième**	**Premier échelon** Rémunération Changement de carrière Motifs familiaux ou carrière du conjoint **Deuxième**	**Premier échelon** Changement de carrière Rémunération Motifs familiaux ou carrière du conjoint **Deuxième**

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
	chaque échelon.	**FS-02** Motifs familiaux ou carrière du conjoint Rémunération Changement de carrière **EX-01** Motifs familiaux ou carrière du conjoint Rémunération Changement de carrière		**échelon** Changement de carrière Rémunération Mode de vie **Troisième échelon** Motifs familiaux ou carrière du conjoint Changement de carrière Rémunération **Quatrième échelon** Changement de carrière Mode de vie Motifs familiaux ou carrière du conjoint	**échelon** Rémunération Changement de carrière Motifs familiaux ou carrière du conjoint **Troisième échelon** Motifs familiaux ou carrière du conjoint Rémunération Changement de carrière **Quatrième échelon** Changement de carrière Rémunération Motifs familiaux ou carrière du conjoint	Motifs familiaux ou carrière du conjoint S.O. Rémunération **Troisième échelon** Motifs familiaux ou carrière du conjoint Changement de carrière **Quatrième échelon** Motifs familiaux ou carrière du conjoint Changement de carrière		**échelon** Changement de carrière Rémunération Motifs familiaux ou carrière du conjoint **Troisième échelon** S.O. **Quatrième échelon** S.O.	**échelon** Rémunération Changement de carrière Motifs familiaux ou carrière du conjoint **Troisième échelon** Rémunération Changement de carrière Motifs familiaux ou carrière du conjoint **Quatrième échelon** Rémunération Changement de carrière Motifs familiaux ou carrière du conjoint	**échelon** Changement de carrière Rémunération Motifs familiaux ou carrière du conjoint **Troisième échelon** Changement de carrière Motifs familiaux ou carrière du conjoint Rémunération **Quatrième échelon** Changement de carrière Motifs familiaux ou carrière du conjoint Rémunération
34.	**Lequel des énoncés suivants caractérise le mieux le renouvellement du personnel au sein de votre service extérieur?**		Constant	Constant	Constant	En hausse	Constant	Constant	Constant	En hausse
35.	**Quelles sont les initiatives mises en place par l'organisation pour favoriser la rétention**	Le MAECI a entrepris la réalisation d'une étude comparative des conditions d'emploi des	Le bureau de liaison familiale travaille avec les familles. Le bureau de liaison communautaire que l'on retrouve	Le Ministère offre des possibilités d'avancement professionnel intéressantes, des primes pour rendement élevé;	Politiques tenant compte des besoins des familles, formation et perfectionnement, efforts déployés	Salaires plus élevés; meilleures conditions pour les couples à deux revenus professionnels	Le renouvellement du personnel est très faible	Il y a tellement peu de fluctuations au sein du service extérieur qu'aucune initiative n'est nécessaire pour	Aucune	Augmentation des salaires. Aide davantage les conjoints à se trouver un emploi à l'étranger. Les familles reçoivent

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
	des agents du service extérieur?	agents du service extérieur. Le MAECI et CIC mettent davantage l'accent sur la résolution des problèmes liés au conjoint. MAECI et CIC examinent la possibilité d'offrir de nouveaux salaires et bénéfices marginaux, et envisagent la possibilité de récompenser les personnes qui font l'acquisition de compétences, telles que les langues étrangères.	dans la plupart des lieux d'affectation à l'étranger vise à aider les familles. Nous travaillons de manière à offrir aux conjoints un plus grand éventail de possibilités d'emploi.	des conditions de service attrayantes; et des procédés de dotation équitables et transparents.	afin d'augmenter les échelles salariales			maintenir en poste les agents du service extérieur.		une indemnisation financière lorsque le conjoint ne peut accompagner l'agent dans le lieu d'affectation.

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
PARTIE II – RÉMUNÉRATION										
1.	**Veuillez apparier les postes de votre service extérieur avec ceux du service extérieur canadien**	PPSE - Poste A FS-2 - Poste B FS-2 – Poste C EX-1 – Poste D	Agent subalterne (niveaux 6, 5, 4) – Poste A (Comparables) Agent intermédiaire (niveau 2 or 3) – Poste B (Comparables -) Agent intermédiaire (niveau 1) – Poste C (Comparables -) Agent cadre (niveau OC) – Poste C (Comparables +) Agent cadre (niveau MC ou CM) – Poste D (Comparables)	3e/2e secrétaire – Poste A (Comparables) 1re secrétaire – Poste B (Comparables) Conseiller – Poste C (Comparables) Ambassadeur – Poste D (Comparables)	Agent de la politique 1 – Poste A (Comparables) Agent de la politique 2 – Poste B (Comparables -) Agent de la politique principal – Poste B (Comparables) Politique extérieure 4 – Poste C (Comparables) Politique extérieure 5 – Poste D (Comparables)	Deuxième secrétaire – Poste A (Comparables) Premier secrétaire – Poste B (Comparables) Conseiller, sous-directeur – Poste C (Comparables) Ambassadeur, directeur – Poste D (Comparables)	Deuxième secrétaire – Poste A (Comparables +) Premier secrétaire – Poste B (Comparables) Conseiller – Poste C (Comparables -) Min. conseiller/ Consul gén. – Poste D (Comparables)	Deuxième secrétaire – Poste A (Comparables -) Premier secrétaire – Poste B (Comparables) Conseiller – Poste C (Comparables) Ambassadeur - Poste D (Comparables)	Deuxième secrétaire – Poste A (Comparables +) Premier secrétaire – Poste B (Comparables) Conseiller – Poste C (Comparables) Ministre conseiller – Poste D (Comparables +)	Premier et deuxième secrétaire – Poste A (Comparables ++) Conseiller – Poste C (Comparables) Ministre conseiller – Poste D (Comparables +) Ambassadeur – Poste D (Comparables)
2.	**Échelle salariale – Poste témoin A (y compris Comparables -, Comparable, Comparables+)**	PPSE : 39 570 $ - 51 937 $ (moyenne actuelle – 40 249 $)	Agent subalterne : 54 352 $ - 97 903 $ Agent intermédiaire (niveau 2 ou 3) : (10,23 % de plus dans le pays d'origine)	3e secrétaire : 33 22 $ - 38 324 $ (moyenne actuelle - 5 873 $) 2e secrétaire : 36 143 $ - 44 835 $ (moyenne actuelle : 40 484 $)	Agent de la politique 1 : 22 075 $ - 33 374 $ (moyenne actuelle : 26 050 $)	Deuxième secrétaire : 37 356 $ - 50 436 $ (moyenne actuelle : 45 768 $)	Deuxième secrétaire : 44 547 $ - 64 851 $	Deuxième secrétaire : 34 292 $ - 38 579 $ (moyenne actuelle : 37 150 $)		Deuxième secrétaire : 47 659 $ - 53 055 $ (moyenne actuelle : 49 458 $) Premier secrétaire : 50 537 $ - 54 853 $ (moyenne actuelle : 52 156 $
2.	**Échelle salariale – Poste témoin B**	FS-02 : 50 475 $ - 75 423 $	Agent intermédiaire (niveau 2 ou 3)	Premier secrétaire : 40 006 $ - $	Agent de la politique 2 : 31 900 $ - $	Premier secrétaire : 37 356 $ - $	Premier secrétaire : 49 593 $ - $	Premier secrétaire : 38 580 $ - $		S.O.

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
		(moyenne actuelle - 63 703 $)	82 276 $ - 149 114 $	54 507 $ (moyenne actuelle : 47 250 $)	45 667 $ (moyenne actuelle : 35 431 $) Agent de la politique principal : 37 891 $ - 57 149 $ (moyenne actuelle : 43 246 $)	50 436 $ (moyenne actuelle : 45 768 $)	70 865 $	51 437 $ (moyenne actuelle : 45 722 $)		
2.	**Échelle salariale – Poste témoin C**	FS-02 : 50 475 $ - 75 423 $ (moyenne actuelle - 63 703 $)	Agent cadre (niveau OC) : 171 521 $ - 197 622 $ Agent intermédiaire (niveau 1) : 125 312 $ - 162 910 $	Conseiller : 56 220 $ - 65 878 $ (moyenne actuelle : 61 039 $)	Politique extérieure 4 : 47 118 $ - 78 290 $ (moyenne actuelle : 55 055 $)	Premier secrétaire Poste C : 52 308 $ - 65 376 $ (moyenne actuelle : 59 772 $)	Conseiller : 64 575 $ - 81 285 $	Conseiller : 54 294 $ - 125 733 $ (moyenne actuelle : 71 722 $)		Conseiller : 57 911 $ - 69 242 $ (moyenne actuelle : 64 745 $)
2.	**Échelle salariale – Poste témoin D**	EX-01 : 82 700 $ - 97 400 $ (moyenne actuelle – 91 066 $)	Agent cadre (niveau MC ou CM) : 179 542 $ – 197 622 $	Ambassadeur : 72 848 $ - 80 901 $	Politique extérieure 5 : 66 144 $ - 105 451 $ (moyenne actuelle 79 084 $)	Poste D - 56 040 $ - 78 456 $	Ministre conseiller : 71 314 $ - 90 650 $	Ambassadeur : 85 724 $ - 154 303 $ (moyenne actuelle : 107 161 $)		Ministre conseiller : 71 580 $ - 77 354 $ (moyenne actuelle : 74 655 $) Ambassadeur : 71 580 $ - 107 936 $ (moyenne actuelle : (79 153 $)
3.	**Limitez-vous la possibilité, pour un agent du service extérieur, de toucher un salaire supérieur au**	Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
	point milieu?									
4.	**Comment les agents du service extérieur passent-ils normalement d'une échelle salariale à l'autre?**	PPSE : Au moyen d'une augmentation salariale déterminée en fonction du rendement FS-02 : Au moyen d'une grille de pourcentage calculé en fonction du rendement	Au moyen d'une grille à taux échelonnés selon l'ancienneté	Au moyen d'une augmentation salariale déterminée individuellement en fonction du rendement	Au moyen d'une grille de pourcentage calculé en fonction du rendement	Au moyen d'une augmentation salariale déterminée individuellement en fonction du rendement	Au moyen d'une grille à taux échelonnés selon l'ancienneté	Au moyen d'une grille à taux échelonnés selon l'ancienneté	Au moyen d'une grille à taux échelonnés selon l'ancienneté	Au moyen d'une augmentation salariale déterminée individuellement en fonction du rendement
5.	**Combien de temps prend normalement un agent du service extérieur pour passer du salaire minimum au salaire maximum?**	Cinq ans ou plus	Cinq ans ou plus	De trois à quatre ans	Cinq ans ou plus		Cinq ans ou plus	Cinq ans ou plus	De trois à quatre ans	Cinq ans ou plus
6.	**Veuillez décrire la rémunération d'ensemble des agents de votre service extérieur et estimer le coût ou la valeur de chaque élément en pourcentage du milieu point de l'échelle salariale du poste.**		**Prime annuelle :** 0 % **Autre rémunération en espèces :** Variées : Prime d'encouragement à l'étude des langues de 8 000 $ à 12 000 $ versée aux agents affectés à des missions où l'aspect linguistique est jugé important **Régime d'incitatifs à long terme :** 6 % (Les	**Prime annuelle :** 5,65 % **Régime de retraite :** La contribution de l'employeur équivaut à 14,6 % **Autre :** Prime de langue étrangère en fonction du niveau de maîtrise de la langue et du lieu d'affectation	**Prime annuelle :** 0 % **Autre rémunération en espèces :** 0 % **Régime d'incitatifs à long terme :** 0 % **Régime de retraite :** 5 % - contribution - 5 % du salaire de base **Avantages :** Lorsque l'agent est en affectation à l'étranger, tous les coûts liés aux	**Régime de retraite :** Selon la convention collective des fonctionnaires	**Prime annuelle :** 6 % - Approx. 80 % d'un mois de salaire de base **Autre rémunération en espèces :** 80 % - 250 % - Indemnité pour affectation à l'étranger, indemnité de logement, allocations scolaires **Avantages :** Approx. 1 % - indemnité de paiement de congé	**Prime annuelle :** 14 % - Paiements trimestriels correspondant à 50 % du revenu mensuel	**Régime d'incitatifs à long terme :** 3,84 % - Augmentation tous les trois mois **Régime de retraite :** 8 % - Retraite	**Avantages indirects :** Indemnité de voiture (quelques-uns de nos ambassadeurs ont des voitures mises à leur disposition)

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
			agents du service extérieur peuvent contribuer à un régime d'épargne et de placement à long terme visant à leur permettre d'accumuler un revenu de retraite. **Régime de retraite (à prestations déterminées) :** 6 % **Avantages :** 8 % : (assurance-maladie et assurance-vie) L'employeur paie 75 %, l'employé, 25 %		coûts liés aux soins médicaux et dentaires sont remboursés – En Nouvelle-Zélande, l'état assume ces coûts **Autre :** Les frais de location du téléphone sont remboursés pour le personnel EP5 à Wellington (p. ex., niveau du directeur)		paiement de congé dans le pays d'origine			
7.	**Veuillez indiquer de façon approximative dans quelle tranche se situe le salaire des agents du service extérieur comparative-ment à celui d'autres catégories professionnelles de votre fonction publique.**	Parmi les 30 % des salaires les plus élevés	Autre : L'échelle salariale du service extérieur correspond à celle de la fonction publique, ou les salaires des agents du service extérieur varient de manière comparable à ceux des professionnels de la fonction publique.	Parmi les 20 % des salaires les plus élevés	Parmi les 30 % des salaires les plus élevés	Autre : Pas très élevés comparativement à ceux des autres catégories du gouvernement	Autre : Exactement identiques	Autre : Les salaires au sein du service extérieur sont calculés en fonction de l'échelle salariale et des règlements qui s'appliquent à tous les employés de la fonction publique	Parmi les 10 % des salaires les plus élevés	Autre : Dans la moyenne

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
8.	**Veuillez indiquer le salaire minimum et le salaire maximum des postes suivants de votre fonction publique.**	**Économiste :** Niveau 1 : 36 823 $ - 42 830 $ Niveau 2 : 41 615 $ - 47 258 $ Niveau 3 : 48 995 $ - 56 873 $ Niveau 4 : 58 530 $ - 67 630 $ Niveau 5 : 66 625 $ - 76 998 $ Niveau 6 : 74 928 $ – 86 106 $ Niveau 7 : 82 00 $ - 93 205 $ Niveau 8 : 86 178 $ - 99 749 $ **Avocat:** Niveau 1 : 45 900 $ - 65 480 $ Niveau 2A : 66 520 $ - 91 255 $ Niveau 2B : 82 770 $ - 100 885 $ Niveau 3A : 94 000 $ - 119 200 $	**Économiste :** Niveau 1 : 47 111 $ - 61 244 $ Niveau 4 : 189 067 $ - 210 199 $ **Avocat :** Niveau 1 : 69 729 $ - 90 643 $ Niveau 4: 189 067 $ - 210 199 $	**Économiste :** Niveau 1 : 28 821 $ - 33 421 $ Niveau 2 : 33 422 $ - 38 314 $ Niveau 3 : 36 14 $ - 44 829 $ Niveau 4 : 40 006 - 54 507 $ Niveau 5 : 56 220 $ - 65 878 $ **Avocat** Niveau 1 : 28 821 $ – 33 421 $ Niveau 2 : 33 422 $ - 38 314 $ Niveau 3 : 36 143 $ - 44 829 $ Niveau 4 : 40 006 $ - 54 507 $ Niveau 5 : 56 220 $ - 65 878 $ **Agent de commerce :** Niveau 1 : 13 596 $ – 25 132 $ Niveau 2 : 25 645 $- 28 526 $ Niveau 3 : 29 209 $ -				Identique aux autres groupes		**Économiste :** Niveau 1 : 44 789 $ - 46 761 $ Niveau 2 : 46 042 $ - 62 049 $ Niveau 3 : 52 256 $ - 67 798 $ Niveau 4 : 65 460 $ - 95 695 $ **Avocat :** Niveau 1 : 44 789 $ - 46 761 $ Niveau 2 : 46 042 $ - 62 049 $ Niveau 3 : 52 156 $ - 67 798 $ Niveau 4 : 65 460 $ - 101 660 $

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
				31 746 $ Niveau 4 : 32 555 $ - 35 437 $ Niveau 5 : 36 312 $ - 38 591 $ **Agent d'immigration :** Niveau 1 : 23 231 $– 36 242 $ Niveau 2 : 37 228 $ - 46 186 $ Niveau 3 : 51 241 $ - 55 331 $ Niveau 4 : 59 072 $ - 67 008 $ Niveau 5 : 69 251 $ - 77 883 $					
PARTIE III – GESTION DES QUESTIONS FAMILIALES : COUPLES À DEUX REVENUS PROFESSIONNELS										
1.	**Quelle est la politique de votre service extérieur eu égard à l'indemnité destinée à compenser la perte de revenu et de prestations de retraite subie par le conjoint à l'occasion d'une**	Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint	Il n'existe aucune politique	Il n'existe aucune politique	Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint (20 % s'ajoute aux indemnités d'expatriation et indemnités additionnelles)	Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint Le conjoint accompagnateur reçoit des prestations de retraite complémentaires Autre : Les	Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint	Le conjoint accompagnateur reçoit des prestations de retraite complémentaires Le conjoint accompagnateur reçoit une rétribution ou une indemnité en reconnaissance de ses fonctions de représentation	Pendant le séjour à l'étranger, le conjoint accompagnateur continue d'accumuler ses droits à pension aux termes du régime de protection sociale *seulement si le conjoint est un fonctionnaire*	Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint Le conjoint accompagnateur reçoit des prestations de retraite complémentaires Le conjoint

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
	affectation à l'étranger?					conjoints reçoivent une indemnisation de chômage à leur retour au pays s'ils ont été à l'étranger pendant moins de sept ans				accompagnateur reçoit une rétribution ou une indemnité en reconnaissance de ses fonctions de représentation
2.	**Aidez-vous le conjoint à se trouver un emploi au lieu d'affectation et à son *retour* au pays?**	**Lieu d'affectation** Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. On sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat. On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi. On aide le conjoint à obtenir un permis de	**Lieu d'affectation** Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. On sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat. On aide le conjoint à obtenir un permis de travail. **Au retour** Non	**Lieu d'affectation** Évaluation en fonction de chaque cas. Autre : On fournit de l'information générale sur les perspectives d'emploi et les exigences locales. **Au retour :** Non	**Lieu d'affectation** Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, comme *agent du service extérieur* s'il existe un poste adéquat. On aide le conjoint à obtenir un permis de travail **Au retour** Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du	**Lieu d'affectation** Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. Évaluation en fonction de chaque cas. Autre : Mise sur pied d'une base de données d'emplois sur Internet à l'intention des conjoints	**Lieu d'affectation** Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. On sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat. On aide le conjoint à obtenir un permis de travail. **Au retour** On sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat.	**Lieu d'affectation** On aide le conjoint à obtenir un permis de travail.	**Lieu d'affectation** On aide le conjoint à obtenir un permis de travail.	**Lieu d'affectation** Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. On sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat. On aide le conjoint à obtenir un permis de travail. **Au retour** Non

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
		travail. On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente, ou tout programme correspondant à ses intérêts personnels dans le pays d'origine. Autre : Des services d'orientation professionnelle sont offerts au conjoint au retour au pays; le conjoint peut assister à une série d'ateliers. **Au retour** Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à			de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, comme *agent du service extérieur* s'il existe un poste adéquat. On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi (p. ex., préparation et traduction du curriculum vitae, frais réclamés par les agences d'emploi).					

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
		l'étranger, comme *agent du service extérieur* s'il existe un poste adéquat. On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi. On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente, ou tout programme correspondant à ses intérêts personnels dans le pays d'origine. Autre : Des services d'orientation professionnelle sont offerts au conjoint au retour au pays; le conjoint peut assister à une série d'ateliers.								
3.	**Quelle est la tendance en ce**	En raison de motifs	Aucune idée	En raison de motifs	En raison de motifs	Le nombre de conjoints d'agents	En raison de motifs	Le nombre de conjoints d'agents	Aucune idée	En raison de motifs

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
	qui a trait aux conjoints d'agents du service extérieur qui, pour des motifs professionnels, *ne* les accompagnent *pas*?	professionnels, de moins en moins de conjoints d'agents du service extérieur les accompagnent en affectation		professionnels, de moins en moins de conjoints d'agents du service extérieur les accompagnent en affectation	professionnels, de moins en moins de conjoints d'agents du service extérieur les accompagnent en affectation	du service extérieur qui, pour des motifs professionnels, ne les accompagnent pas en affectation n'a pas beaucoup changé	professionnels, de moins en moins de conjoints d'agents du service extérieur les accompagnent en affectation	du service extérieur qui, pour des motifs professionnels, ne les accompagnent pas en affectation n'a pas beaucoup changé		professionnels, de moins en moins de conjoints d'agents du service extérieur les accompagnent en affectation
4.	**Les agents du service extérieur qui ne sont pas accompagnés bénéficient-ils de congés supplémentaires au pays ou de visites familiales dans le pays d'accueil?**	Oui, deux voyages supplémentaires par année d'affectation	Non	Non, mais le chef de mission peut bénéficier d'un congé à la mi-affectation et de consultations (accompagné du conjoint).	Oui, plus de deux voyages supplémentaires par année d'affectation	Oui, un voyage supplémentaire par année d'affectation	Oui, plus de deux voyages supplémentaires par année d'affectation	Non	Non	Oui, un voyage supplémentaire par année d'affectation
5.	**Veuillez décrire tous les changements de politique envisagés qui pourraient modifier toute réponse aux questions ci-dessus (veuillez utiliser une autre feuille, si besoin est) :**	MAINC et CIC examinent deux nouvelles politiques visant à permettre d'offrir : • une prime pour le conjoint • des prestations d'assurance-emploi pour les conjoints qui auraient autrement été admissibles	Les agents du service extérieur affectés dans des endroits où les conjoints ne sont pas autorisés à les accompagner (en général en raison de conditions dangereuses) bénéficient généralement de un ou deux voyages de repos ou de divertissement par année aux États-Unis. Les agent du service extérieur qui ne sont pas accompagnés	Un congé dans le pays d'origine par affectation – depuis janvier 2002.	Trois vols aller-retour par an pour un conjoint reconnu, jusqu'à concurrence du prix d'un billet aller-retour entre le lieu d'affectation et le bureau central, même si le partenaire est résident d'un pays tiers. De plus, une indemnité d'expatriation représentant 7,5 % du salaire est versée pour chaque enfant à charge		Augmentation actuellement du nombre d'accords bilatéraux afin de permettre à plus de conjoints de travailler aux lieux d'affectation			

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
		à des prestations d'assurance -emploi au Canada.	(volontairement ou involontairement) reçoivent une prime de pension alimentaire de 3 500 $ à 12 800 $ CAN./année selon le nombre d'enfants.		accompagnant l'agent.					
PARTIE IV – CONDITIONS DE SERVICE À L'ÉTRANGER										
Renseignements de nature administrative										
1.	**Avez-vous des politiques précises régissant les conditions de service des agents du service extérieur à l'étranger?**	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
2.	**Quels sont les objectifs stratégiques qui sous-tendent les conditions générales d'affectation à l'étranger?**	Fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention d'agents du service extérieur Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine Harmoniser les conditions avec celles qui sont généralement offertes par les sociétés multinationales	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine	Fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention d'agents du service extérieur Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine Offrir à l'agent du service extérieur un niveau de vie et un pouvoir d'achat plus élevés à l'étranger que dans son pays	Fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention d'agents du service extérieur Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
						d'origine				
3.	**Les conditions de service à l'étranger (autres que les avantages indirects) varient-elles selon le niveau de l'agent du service extérieur?**	Non	Non	Non	Oui – Selon l'échelon et le nombre d'enfants	Non	Non	Non	Non	Non
4.	**Veuillez indiquer si les services suivants sont offerts :**	Cours de langues : l'agent du service extérieur et son conjoint Formation interculturelle : l'agent du service extérieur et son conjoint	Cours de langues : l'agent du service extérieur et son conjoint Formation interculturelle : l'agent du service extérieur et son conjoint	Cours de langues : l'agent du service extérieur et son conjoint Formation interculturelle : l'agent du service extérieur et son conjoint	Cours de langues : l'agent du service extérieur et son conjoint Formation interculturelle : l'agent du service extérieur et son conjoint	Cours de langues : l'agent du service extérieur et son conjoint Formation interculturelle : en fonction de chaque cas	Sensibilisation aux réalités culturelles/ évaluation psychologique : en fonction de chaque cas Cours de langues : en fonction de chaque cas Formation interculturelle : en fonction de chaque cas	Cours de langues : l'agent du service extérieur et son conjoint Formation interculturelle : l'agent du service extérieur et son conjoint	Cours de langues : l'agent du service extérieur et son conjoint Formation interculturelle : Non	Sensibilisation aux réalités culturelles/ évaluation psychologique – en fonction de chaque cas Cours de langues – l'agent du service extérieur seulement Formation interculturelle – en fonction de chaque cas
5.	**Tenez-vous une réunion d'orientation pour examiner des questions relatives à la réinstallation ou d'autres aspects des affectations?**	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
Réinstallation										
6.	**Assumez-vous les frais d'expédition des effets personnels du pays d'origine au lieu d'affectation et vice versa?**	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, tous les frais raisonnables	Oui, mais en partie seulement si l'agent du service extérieur loue un logement complètement ou partiellement meublé	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume
7.	**Accordez-vous aux agents du service extérieur qui sont affectés à l'étranger ou qui rentrent au pays une indemnité de faux frais supplémentaire pour couvrir diverses dépenses qui ne sont pas expressément visées par la politique?**	Oui – un montant fixe de 2 177 $. Ce montant est revu et modifié chaque année.	Oui – 3 % du salaire (plafond salarial annuel de 4 969 $)	Oui – montant fixe (accompagné) de 1 180 $CAN. (non accompagné) de 610 $	Oui – montant fixe avec plafond monétaire de 5 256 $CAN.	Oui – montant fixe	Oui – pourcentage du salaire de base sans plafond	Autre : On accorde une indemnité spéciale avant chaque déménagement pour une affectation à l'étranger. Cette indemnité est calculée en fonction de l'état civil et du nombre d'enfant de l'agent.	Oui – pourcentage du salaire de base sans plafond – 10 % du salaire	Non
Primes d'encouragement, prime pour mission difficile, indemnité de vie chère										
8.	**Veuillez indiquer si vous versez une prime d'encouragement aux agents du service extérieur qui acceptent une affectation à l'étranger, et une prime pour mission**	Prime d'encouragement : intégrée au cycle normal de paie Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Prime d'encouragement : Non Prime pour mission difficile : payée chaque mois	Prime d'encouragement : Non (mais une nouvelle prime d'affectation entrera en vigueur en juillet 2002) Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Prime d'encouragement : intégrée au cycle normal de paie Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Prime d'encouragement : Non Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Prime d'encouragement : intégrée au cycle normal de paie Prime pour mission difficile : Non	Prime d'encouragement : Non (mais une prime spéciale est versée avant le déménagement à l'étranger) Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Prime d'encouragement : Non Prime pour mission difficile : Non	Prime d'encouragement : Non Prime pour mission difficile : – intégrée au cycle normal de paie

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
	difficile aux agents du service extérieur qui acceptent une affectation dans une mission difficile.			normal de paie						
9.	**Sur quoi vous fondez-vous pour calculer la prime d'encouragement ou la prime pour mission difficile?**	Prime d'encouragement : varie selon un tableau à taux échelonnés Prime pour mission difficile : varie selon un tableau à taux échelonnés	Prime pour mission difficile : représente 5 à 25 % du salaire de base sans plafond monétaire	Prime pour mission difficile : Un montant fixe pour l'ensemble des agents. Le montant fixe annuel varie d'un lieu d'affectation à l'autre.	Prime d'encouragement : sans plafond monétaire, prime de 15 % , plafond salarial de 51 246 $ Prime pour mission difficile : montant fixe payé à tous les agents au même lieu d'affectation	Prime pour mission difficile : Un montant fixe pour l'ensemble des agents.	Prime d'encouragement : varie selon un tableau à taux échelonnés	Prime pour mission difficile : varie selon un tableau à taux échelonnés Autre : calculé en fonction de chaque cas et payable à toutes les catégories de service à une affectation donnée		Prime pour mission difficile : – montant fixe pour l'ensemble des agents
10.	**Versez-vous une indemnité de vie chère aux agents du service extérieur en affectation?**	Oui, représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	Oui, représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	Oui, représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	Autre : montant tenant compte des différences de chacun des endroits avec un plafond	Oui, représente un montant forfaitaire	Oui, représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	Oui, représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	Oui, représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	Oui, représente un montant forfaitaire
11.	**Si vous versez une indemnité de vie chère, à quelle fréquence rajustez-vous le montant?**	L'indemnité est rajustée lorsque l'indice du coût de la vie change au moins par un pourcentage prédéterminé de 3 %	L'indemnité est rajustée en fonction de la réception de nouvelles données	Autre : L'indemnité est rajustée toutes les deux semaines – (en fonction des taux de change en temps réel)	L'indemnité est rajustée annuellement	L'indemnité est rajustée aux six mois	L'indemnité est rajustée lorsque l'indice du coût de la vie change au moins par un pourcentage prédéterminé de 5 %	L'indemnité est rajustée en fonction de la réception de nouvelles données – L'indemnité est examinée et rajustée chaque mois	L'indemnité est rajustée annuellement. L'indemnité est rajustée lorsque l'indice du coût de la vie change au moins par un pourcentage prédéterminé	Autre : L'indemnité est rajustée deux fois par année

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
12.	**Parmi les indemnités suivantes, lesquelles sont imposables?**	Autre : Aucune	Prime pour mission difficile	Prime pour mission difficile	Autre : Aucune		Autre : Aucune	Autre : Aucune	Autre : Aucune	Autre : Prime de transfert, prime de risque
Aide au logement dans le pays d'origine										
13.	**Avez-vous un programme d'aide au logement destiné à permettre à l'agent du service extérieur de maintenir une résidence dans le pays d'origine?**	Oui, toutes les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers sont payées	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
14.	**Garantissez-vous à un agent du service extérieur le remboursement d'une perte découlant de la location de sa résidence principale dans le pays d'origine?**	Oui, jusqu'à concurrence d'un montant fixe ou d'un nombre de mois de location déterminé	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
15.	**Offrez-vous de l'aide à l'agent du service extérieur pour la vente ou l'achat de sa résidence principale dans le pays d'origine?**	Vente : Oui – La vente et l'achat d'une résidence une seule fois au cours de la carrière Achat – Oui – La vente et l'achat d'une résidence une	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
		seule fois au cours de la carrière								
16.	**Offrez-vous une aide financière spéciale aux agents du service extérieur dont la famille reste dans le pays d'origine temporaire-ment et les rejoint après le début de l'affectation?**	Oui, la part pour le logement n'est prélevée qu'après le départ de la famille de la résidence du pays d'origine	Une pension alimentaire	Oui, la part pour le logement n'est prélevée qu'après le départ de la famille de la résidence du pays d'origine	Non	Autre : Une indemnité est offerte pour les enfants qui demeurent seuls dans le pays d'origine	Autre : Une indemnité de séparation temporaire est accordée si la séparation est nécessaire	Autre : Une indemnité de séparation qui représente entre 6 et 10 % du salaire est accordée visant à remplacer le montant des fonctions de représentation que recevrait le conjoint	Non	Non
Aide au logement dans le pays d'accueil (à l'étranger)										
17.	**Offrez-vous aux agents du service extérieur une aide au logement dans le pays d'accueil?**	Oui, toujours	Oui, toujours	Oui, toujours	Oui, toujours	Oui, toujours	Oui, toujours	Oui, toujours	Autre : Uniquement si l'état ne fournit pas la résidence	Oui, toujours
18.	**Exigez-vous que l'agent couvre une partie du coût du logement dans le pays d'accueil?**	Oui - sa part équivaut au montant qu'il paierait dans le pays d'origine	Non	Oui, en fonction du salaire	Non	Non	Oui, pourcentage fixe du salaire de base – 18 %	Non	Oui, une part du salaire sert à couvrir les coûts d'hébergement	Non
19.	**Payez-vous les frais de services publics dans le pays d'accueil (hormis le téléphone)?**	Oui, ils sont inclus dans l'indemnité de logement ou de vie chère	Oui, ils sont inclus dans l'indemnité de logement ou de vie chère	Autre : Oui, mais les agents versent une contribution	Oui, l'agent est remboursé pour les coûts réels	Oui, l'agent est remboursé pour les coûts réels	Non	Non	Non	Oui, l'agent est remboursé pour les coûts réels
Avantages sociaux à l'étranger										

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
20.	**Couvrez-vous les coûts supplémentaires de soins médicaux ou dentaires dispensés aux employés affectés à l'étranger?**	Oui, grâce au régime d'assurance médicale privé de l'organisation dans le pays d'origine	Oui, grâce au régime d'assurance médicale privé de l'organisation dans le pays d'origine	Oui, au moyen d'un remboursement en espèces	Autre : Tous les coûts de soins médicaux sont couverts et certains coûts de soins dentaires sont remboursés jusqu'à un montant précis	Oui, grâce à un régime d'assurance médicale spécial dans le pays d'origine ou un régime d'assurance international	Oui, au moyen d'un remboursement en espèces – jusqu'à concurrence de 50 % des coûts	Oui, grâce au régime d'assurance médicale privé de l'organisation dans le pays d'origine Oui, grâce à un régime d'assurance médicale spécial dans le pays d'origine ou un régime d'assurance international	Oui, grâce à un régime d'assurance médicale spécial dans le pays d'origine ou un régime d'assurance international	Oui, grâce à un régime d'assurance médicale spécial dans le pays d'origine ou un régime d'assurance international
Avantages indirects à l'étranger										
21.	**Veuillez indiquer si vous offrez les avantages indirects suivants :** *Cocher toutes les cases pertinentes.*	Pas d'automobile Pas de frais d'adhésion à un club de loisirs Indemnité de représentation – sans frais pour le FS-02	Automobile offerte sans frais à l'ambassadeur Pas de frais d'adhésion à un club de loisirs Indemnité de représentation - sans frais pour l'ambassadeur qui occupe l'ambassade	Automobile offerte sans frais au chef de mission seulement Frais d'adhésion à un club de loisirs accordés à l'agent du service extérieur Indemnité de représentation - sans frais pour le chef de mission	Automobile offerte sans frais au chef de mission Autre : 1 - offerte au chef de mission seulement 2- des frais estimatifs théoriques sont inclus dans l'ensemble des avantages 3 - des frais additionnels sont inclus dans l'ensemble des avantages pour la plupart des agents	Pas d'automobile Pas de frais d'adhésion à un club de loisirs Indemnité de représentation – sans frais pour l'agent du service extérieur	Automobile offerte au chef de mission Pas de frais d'adhésion à un club de loisirs Indemnité de représentation - Oui, mais l'agent du service extérieur assume une partie des frais	Automobile offerte à l'ambassadeur Frais d'adhésion à un club de loisirs – en fonction de chaque cas Indemnité de représentation – l'agent du service extérieur assume une partie des frais	Pas d'automobile Pas de frais d'adhésion à un club de loisirs Indemnité de représentation – pour l'ambassadeur, le consul	Automobile offerte à l'ambassadeur Pas de frais d'adhésion à un club de loisirs Indemnité de représentation – Uniquement selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé
Éducation										
22.	**Remboursez-vous les frais de scolarité d'écoles privées dans le pays d'accueil?**	**École primaire :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates	**École primaire :** Oui, en principe **Lycée :** Oui, en principe	**École primaire :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates **Lycée :** Oui, mais	**École primaire :** Non **Lycée :** Non	**École primaire :** Oui, en principe **Lycée :** Oui, en principe	**École primaire :** Oui, en principe **Lycée :** Oui, en principe	**École primaire :** Oui, en principe **Lycée :** Oui, en principe	**École primaire :** en fonction de chaque cas **Lycée :** en fonction de chaque cas	**École primaire :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates **Lycée :** Oui, mais

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
		Lycée : Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates		à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates						à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates
23.	**Quels frais de scolarité (niveau primaire et lycée) des personnes à la charge d'agents du service extérieur affectés à l'étranger remboursez-vous?**	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum **Lycée :** Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates **Lycée :** Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates **Lycée :** Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension (les enfants à l'étranger seulement) Autre : Les frais de pension sont assumés pour les enfants qui demeurent dans le pays d'origine **Lycée :** Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension (les enfants à l'étranger seulement) Autre : Les frais de pension sont assumés pour les enfants qui demeurent dans le pays d'origine	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates **Lycée :** Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates	**École primaire :** Autre : Environ 20 % des frais **Lycée :** Autre : Environ 20 % des frais	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension **Lycée :** Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum **Lycée :** Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension **Lycée :** Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension
24.	**Remboursez-vous le coût des études supérieures de personnes à charge?**	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée – le logement seulement,	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : la pension	Dans le pays d'origine : Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée – montant forfaitaire annuel – 1 875 $ et 981 $ pour l'alimentation et l'hébergement des ét diants de	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Oui, mais uniquement les droits de scolarité	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
		actuellement 3 173 $			étudiants de troisième niveau qui sont en pension dans le pays d'origine Dans le pays d'accueil : Non					
25.	**Remboursez-vous les frais de garde (en établissement, service de garde en milieu familial ou gardienne à domicile), de crèche ou de prématernelle?**	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Oui, la différence entre les frais du pays d'origine et ceux du pays d'accueil	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Oui, pour les enfants de plus de 3 ans	Dans le pays d'origine : Remboursement des frais de garde dans le pays d'origine jusqu'à concurrence d'un montant annuel établi par employé (1 969 $CAN.) Dans le pays d'accueil : Remboursement des frais de crèche représentant l'équivalent du nombre d'heures accordé dans le pays d'origine	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Autre : 20 % des frais	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non
Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances										
26.	**Offrez-vous à vos agents du service extérieur des congés dans le pays d'origine?**	Entre 1 voyage par affectation de 4 ans à un voyage par année dans le cas des missions difficiles	Un voyage par deux années d'affectation aux agents affectés à une mission de quatre ans, ou entre les affectations pour les agents affectés à une mission de deux à trois ans	Oui, un voyage par affectation	Un voyage de congé dans le pays d'origine pour les agents affectés à une mission de quatre ans et les accompagnateurs	Oui, l'organisation offre un voyage par année d'affectation	Oui, l'organisation offre un voyage par année d'affectation	Oui, mais la fréquence dépend de l'endroit de l'affectation à l'étranger et varie d'un voyage par année à un voyage aux deux ans	Autre : Un voyage deux fois par année	Oui, l'organisation offre un voyage par année d'affectation
27.	**Un agent du service extérieur peut-il utiliser un congé dans**	Oui, l'agent du service extérieur recevra un remboursement	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine Autre : À tout le	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
	le pays d'origine pour se rendre dans un autre pays tout en restant admissible à un rembour-sement?	jusqu'à concurrence du montant qui lui aurait été versé s'il était rentré dans le pays d'origine				moins pour une partie du congé				
28.	**Offrez-vous aux agents du service extérieur des voyages de repos et de divertissement** *distincts des voyages dans le pays d'origine*?	Oui, à l'ensemble des agents du service extérieur affectés à l'étranger	Oui, uniquement aux agents du service extérieur affectés dans des missions dites difficiles	Oui, uniquement aux agents du service extérieur affectés dans des missions dites difficiles	Non	Oui, uniquement aux agents du service extérieur affectés dans des missions dites difficiles	Non	Oui, uniquement aux agents du service extérieur affectés dans des missions dites difficiles	Non	Oui, uniquement aux agents du service extérieur affectés dans des missions dites difficiles – La rémunération est payée au moyen d'une prime pour mission difficile
29.	**Combien de voyages de repos et de divertissement sont autorisés?**	Un par an	Un par an	Le nombre de congés dépend du lieu de l'affectation		Le nombre de congés dépend du lieu de l'affectation Autre : Max. 2 par an. Les agents de sexe féminin en poste à Téhéran et Riyad et les conjointes (et leurs filles) reçoivent une somme additionnelle permettant de couvrir le coût d'un voyage à Athène		Le nombre de congés dépend du lieu de l'affectation		Le nombre de congés dépend du lieu de l'affectation
30.	**Qui choisit la destination du voyage de repos et de divertissement?**	L'agent du service extérieur	L'agent du service extérieur	L'agent du service extérieur		L'organisation		L'organisation		L'agent du service extérieur
31.	**Quel est le nombre de jours fériés auxquels**	Il a droit au même nombre de jours fériés que dans son	Les 11 jours fériés du gouvernement, en plus des 9 jours fériés possibles du	Il a droit au même nombre de jours fériés que dans son pays d'origine	Il a droit au même nombre de jours fériés que dans son pays d'origine	Il a droit au nombre de jours le plus élevé entre celui du pays	Il a droit au nombre de jours le plus élevé entre celui du pays	Il a droit au même nombre de jours fériés que dans son pays d'origine	Il a droit au nombre de jours le plus élevé entre celui du pays	Il a droit au même nombre de jours fériés que dans son pays d'origine

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie 1 – 3 mai 2002

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
	l'agent du service extérieur a droit au cours de son affectation?	pays d'origine	pays d'accueil, pour un total de 20 congés maximum	pays d'origine	pays d'origine Autre : 13,5 jours fériés sont accordés aux agents dans le pays d'accueil	d'origine et celui du pays d'accueil	d'origine et celui du pays d'accueil	pays d'origine	d'origine et celui du pays d'accueil Autre : Selon le lieu de l'affectation	pays d'origine Autre : En plus – jours majorés (Maximum 9 ans)
Rapatriement										
32.	**Offrez-vous des services de conseils professionnels aux agents du service extérieur et à leur famille à leur retour d'une affectation à l'étranger?**	Non. Par contre, CIC offre des séances d'information précises auxquelles tous les employés peuvent assister à leur retour d'une affectation à l'étranger	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non
33.	**Les agents du service extérieur qui, de leur propre gré, mettent fin prématurément à leur affectation et rentrent au pays d'origine sont-ils tenus de rembourser une partie des frais de rapatriement?**	Oui, l'agent du service extérieur doit rembourser une partie du coût de la réinstallation	Cela dépend des circonstances	Cela dépend des circonstances	Oui, l'agent du service extérieur doit rembourser une partie du coût de la réinstallation	Non, l'organisation assume le coût total de la réinstallation	Cela dépend des circonstances	Oui, l'agent du service extérieur doit rembourser une partie du coût de la réinstallation	Cela dépend des circonstances	Oui, l'agent du service extérieur doit rembourser une partie du coût de la réinstallation
Préoccupations courantes										
34.	**Veuillez mentionner des préoccupations courantes exprimées par des agents du**	Rémunération visant à compenser la perte d'emploi du conjoint. La structure et la rémunération	Les possibilités d'emploi du conjoint sont une importante source de préoccupation de l'employé. Une entreprise de	Le Ministère à examiné toutes les conditions liées aux affectations à l'étranger au cours des derniers mois, dans l'intention	Les échelles salariales, les enjeux liés aux conjoints (gestion des couples à deux revenus professionnels;		Mauvaises perspectives de carrière en raison de compressions budgétaires générales. Le parlement de			

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	É.-U.	PAYS - A	NOUVELLE-ZÉLANDE	PAYS - B	PAYS - C	PAYS - D	PAYS - E	PAYS - F
	service extérieur ou par d'autres personnes au sein de l'organisation, et les mesures que votre organisation a prises ou entend prendre à cet égard.	du service extérieur. Les prestations d'assurance-emploi à l'intention des conjoints. La pension de retraite du conjoint. Les systèmes d'évaluation et de promotion.	chasseur de têtes a été embauchée afin d'aider les conjoints à se trouver un emploi à Mexico, dans le cadre d'un projet pilote. On a aussi procéder ainsi dans d'autres grandes capitales.	d'émettre de nouvelles dispositions (juin 2002). Pendant cet examen, la direction et le personnel ont cherché à résoudre toutes les sources de préoccupation importantes.	reconnaissance de facto/de partenaire de même sexe et accès à l'emploi dans le pays d'accueil. Dispositions relatives à l'éducation.		coulisse doit faire en sorte d'améliorer la situation budgétaire du bureau du service extérieur.			

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

La numérotation des questions correspond à celle du questionnaire « le service extérieur dans d'autres pays ». Les questions qui n'ont pas été posées aux organismes internationaux et aux entreprises du secteur privé portent la mention « S.O. ». Lorsqu'il n'y a aucune mention, cela indique que le pays, l'entreprise ou l'organisme répondant n'a pas répondu à ladite question.

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
PARTIE I – STRUCTURE ET PRATIQUES DE GESTION										
1.	**Votre service extérieur fait-il partie de l'ensemble de la fonction publique?**	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
2.	**Quelles sont les principaux domaines de responsabilités des agents du service extérieur?**	Politique/ économie Commerce Immigration	Politique/économie	Politique/ économie Commerce Administration Immigration Aide au développement Autre : Affaires consulaires, publiques, diplomatiques	Politique/ économie Commerce Administration Culture Aide au développement Autre : Protocole, diplomatie publique, affaires consulaires	Politique/ économie Administration Immigration Aide au développement	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
3.	**Les agents de *commerce* font-ils partie de la catégorie des agents du service extérieur?**	Oui	Oui	Oui	Non	Non	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
4.	**Y a-t-il des agents spécialisés en *immigration* dans les missions à l'étranger?**	Dans certaines missions	Dans certaines missions	Oui, dans toutes les missions	Dans certaines missions	Oui, dans toutes les missions	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
5.	**Les agents d'*immigration* font-ils partie de la catégorie des agents du service extérieur?**	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
6.	**Les agents de l'*aide au développement* font-ils partie de la catégorie des agents du service extérieur?**	Non	Oui	Non	Oui	Oui	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
7.	**Vos agents du service extérieur sont-ils représentés dans des négociations?**	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Recrutement										***Recr***
8.	**Quels sont les critères minimums qui sont pris en considération pour le recrutement d'un agent du service extérieur?**	Diplôme de premier cycle Aucune année d'expérience professionnelle Aucune langue étrangère Autre : Note de passage minimale requise en ce qui concerne les qualités personnelles – en vigueur depuis 2001)	Maîtrise 2 années d'expérience professionnelle 2 langues étrangères	Lycée Aucune année d'expérience professionnelle Aucune langue étrangère	Diplôme de premier cycle Aucune année d'expérience professionnelle 1 langue étrangère	Maîtrise Aucune année d'expérience professionnelle 2 langues étrangères	Diplôme de premier cycle 2 années d'expérience professionnelle 2 langues étrangères	Maîtrise 5 années d'expérience professionnelle 2 langues étrangères	Doctorat 9 années d'expérience professionnelle 1 langue étrangère	Maîtrise 3 années d'expérience professionnelle 2 langues étrangères Autre : Permis de conduire
9.	**Dans la pratique courante, quel est le niveau d'instruction le plus élevé de la plupart des agents**	Diplôme de premier cycle	Maîtrise	Diplôme de premier cycle	Diplôme de premier cycle	Maîtrise Doctorat ENA (École nationale d'administration)	Maîtrise	Maîtrise	Doctorat	Maîtrise

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
	nouvellement recrutés?									
10.	**Dans la pratique courante, combien d'années d'expérience professionnelle la plupart des agents nouvellement recrutés ont-ils?**	Deux ans ou moins	Deux ans ou moins	Deux ans ou moins	Deux ans ou moins	Deux ans ou moins	Entre deux ans et cinq ans	Cinq ans ou plus	Cinq ans ou plus	Entre deux ans et cinq ans
11.	**Pour quels postes recrutez-vous vos agents?** *Veuillez cocher toutes les cases pertinentes.*	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général Les agents sont recrutés pour une affectation à l'étranger donnée Les agents sont recrutés pour un poste ou une spécialité en particulier	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général Les agents sont recrutés pour un poste ou une spécialité en particulier	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général	Les agents sont recrutés pour un poste ou une spécialité en particulier – économistes, avocats, etc.	Les agents sont recrutés pour un poste ou une spécialité en particulier – Domaine de spécialisation (Finance, ressources naturelles, assainissement, etc.)	Les agents sont recrutés pour le service extérieur en général Les agents sont recrutés pour une affectation à l'étranger donnée Les agents sont recrutés pour un poste ou une spécialité en particulier – Technique/économie	Les agents sont recrutés pour un poste ou une spécialité en particulier
12.	**Les spécialistes d'un domaine en particulier sont-ils rémunérés à titre d'agents du service extérieur ou en fonction de leur profession?**	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Ils sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Ils sont rémunérés en fonction du poste	Ils sont rémunérés en fonction du poste	Ils sont rémunérés en fonction de leur profession

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D	
Recrutement à la mi-carrière											***Recr***
13.	**Recrutez-vous des agents du service extérieur à la mi-carrière, c'est-à-dire des spécialistes ayant une grande expérience professionnelle et qui désirent changer de carrière?**	Non	Oui, au sein de la fonction publique et dans le secteur privé	Oui, au sein de la fonction publique et dans le secteur privé	Oui, mais uniquement au sein de la fonction publique	Non, règle générale, mais quelques recrutements s'effectuent au sein de la fonction publique	Oui, au sein de l'entreprise et ailleurs	Oui, au sein de l'entreprise et ailleurs	Oui, au sein de l'entreprise et ailleurs	Oui, au sein de l'entreprise et ailleurs	
14.	**Quels sont les critères minimums pris en considération dans le recrutement à la mi-carrière?**	S.O.	Maîtrise 8 années d'expérience professionnelle 2 langues étrangères	Lycée Aucune année d'expérience professionnelle Aucune langue étrangère Autre : Le recrutement s'effectue par l'entremise d'un centre d'évaluation	Diplôme de premier cycle Aucune année d'expérience professionnelle 1 langue étrangère Autre : Examen de concours et entrevue de la Commission de la fonction publique	Expérience et statut	Maîtrise 10-15 années d'expérience professionnelle 2 langues étrangères	Maîtrise 7 années d'expérience professionnelle 2 langues étrangères	Doctorat 10 années d'expérience professionnelle 1 langue étrangère	Diplôme de premier cycle 4 années d'expérience professionnelle	
15.	**À quel échelon classe-t-on normalement les personnes recrutées à la mi-carrière?**		À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle	À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle	À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle	À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle et au statut	À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle	À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle	À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle	À l'échelon correspondant à l'expérience professionnelle	
Spécialistes embauchés localement											***Spéci***
16.	**Quelle est la tendance générale en ce qui concerne l'embauche de spécialistes locaux au lieu d'agents du service extérieur?**	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse	Autre : Le pourcentage a été en hausse, mais est actuellement stable	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse, plus précisément en Afrique	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement demeure constant (50/50)	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement demeure constant	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement demeure constant	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse	

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D	
Orientation et formation professionnelles											***Orie***
17.	**Quelle genre d'orientation professionnelle ou de formation offrez-vous aux nouveaux agents du service extérieur?**	Formation en cours d'emploi Formation en classe Cours Affectation de formation au pays Affectation de formation à l'étranger Formation linguistique	Formation en cours d'emploi Formation en classe Formation linguistique Placement professionnel pendant la période d'orientation	Formation en cours d'emploi Formation en classe Formation linguistique	Formation en cours d'emploi Formation en classe Cours Affectation de formation au pays Formation linguistique	Formation en cours d'emploi Formation en classe Cours Affectation de formation au pays Affectation de formation à l'étranger Formation linguistique	Formation en classe Formation linguistique	Formation en cours d'emploi	Formation en cours d'emploi Formation en classe	Formation en classe	
18.	**Quelle est la durée du programme d'orientation ou de formation destiné aux agents du service extérieur?**	Plus de deux ans	Six mois ou moins	Six mois ou moins	Entre 6 et 12 mois	Six mois ou moins	Six mois ou moins	Entre 6 et 12 mois	Six mois ou moins	Six mois ou moins	
19.	**Après la période d'orientation ou de formation initiale, combien de *jours* de formation sont normalement prévus chaque année?**	5,3 jours	8 jours	5 jours	1 – 3 jours	8 jours	5 jours	0	0	7 jours	
Renseignements concernant les affectations											***Rens***
20.	**Combien d'années dure en moyenne une affectation normale à l'étranger?**	3,5 ans	4 ans	4 ans	3 ans	3 ans	2 ans	4 ans	4 ans	1 an	
21.	**Les agents rentrent-ils**	MAECI – une affectation à	Oui, une affectation à l'étranger est	Oui, ils rentrent au pays, mais	Oui, une affectation à	Oui, ils rentrent au pays, mais	Non, ils sont normalement	Non, ils sont normalement affectés	Oui, une affectation à l'étranger est	Non, ils sont normalement affectés	

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
	normalement dans leur pays d'origine à la fin d'une affectation à l'étranger?	l'étranger est normalement suivie d'une affectation au pays. C+I – ils rentrent au pays, mais seulement après deux affectations ou plus	normalement suivie d'une affectation au pays	seulement après deux affectations ou plus	l'étranger est normalement suivie d'une affectation au pays	seulement après deux affectations ou plus	affectés à un nouvel endroit, et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire	à un nouvel endroit, et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire	normalement suivie d'une affectation au pays	à un nouvel endroit, et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire
22.	**Les agents du service extérieur peuvent-ils influencer la décision relative au lieu de leur affectation?**	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Le choix personnel compte pour beaucoup dans la décision	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Le choix personnel compte pour beaucoup dans la décision, mais d'autres facteurs comptent pour beaucoup dans le choix personnel	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Les agents peuvent refuser des affectations sans conséquence	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel
23.	**Qui prend la décision finale en ce qui a trait au lieu d'affectation d'un agent du service extérieur?**	Le chef de mission	Le service du personnel ou des ressources humaines	Le comité de sélection	Le comité consultatif de gestion, composé du secrétaire général et du secrétaire adjoint	Le service du personnel ou des ressources humaines	Le service du personnel ou des ressources humaines	Le chef de la section concernée de l'Administration centrale	Le chef de la section concernée de l'Administration centrale	Le chef de la section concernée de l'Administration centrale
24.	**Combien de *mois* de préavis donne-t-on normalement aux employés s'agissant du lieu et de la date de leur affectation?**	6 mois	3 mois	9 mois	7,5 mois	6 mois	2 mois	4 mois	7 mois	1,5 mois

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
25.	**Quelle est la durée moyenne (nombre d'années) d'une affectation à une mission dite difficile?**	Mission la moins difficile : 3 ans Mission la plus difficile : 2 ans	Mission la moins difficile : 4 ans Mission la plus difficile : 3 ans	Mission la moins difficile : 3 ans Mission la plus difficile : 1 an	Mission la moins difficile : 3 ans Mission la plus difficile : 2 ans	Mission la moins difficile : 3 ans Mission la plus difficile : 10 mois	Mission la moins difficile : 3 ans Mission la plus difficile : 1 an	Autre : La plupart des missions difficiles : 3 ans	Mission la moins difficile : 4 ans Mission la plus difficile : 4 ans	Mission la moins difficile : 2 ans Mission la plus difficile : 9 mois
26.	**Combien de missions difficiles un agent du service extérieur *doit-il* accepter?**	Aucune	Pas précisé	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Une
27.	**Quelles sont les raisons que peut invoquer un agent pour refuser une affectation à l'étranger.**	1. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation et le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut obtenir un visa 2. Les conditions locales 3. La rémunération est inadéquate 4. Autre : Ne satisfait pas les aspirations professionnelles 5. Responsabilité	1. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 1. Les conditions locales 2. Responsabilités parentales ou autres responsabilités liées à des soins aux adultes 3. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent 4. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport de l' t	1. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 2. Responsabilités parentales 3. Les conditions locales	1. Responsabilités parentales 2. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 3. Les conditions locales	4. La situation familiale (y compris une préoccupation croissante liée au fait que le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 5. Les conditions locales	6. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 7. Responsabilités parentales 8. Les conditions locales 9. La rémunération est inadéquate 10. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport du membre du personnel 11. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences des membres	1. Responsabilités parentales 2. Les conditions locales 3. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences des membres du personnel 4. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport du membre du personnel 5. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 6. La rémunération est inadéquate	1. Local Conditions 2. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 3. Responsabilités parentales 4. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport du membre du personnel 5. La rémunération est inadéquate 6. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences des membres	1. Responsabilités parentales 2. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport de l'agent 3. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 4. Les conditions locales 5. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences des membres du personnel 6. La rémunération est inadéquate

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
		tés parentales 6. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent	l'agent 5. La rémunération est inadéquate				du personnel		du personnel	
Avancement professionnel										***Avan***
28.	**Sur quels critères vous fondez-vous pour déterminer si un agent aura une promotion?**	**Promotion au 2e échelon :** Nombre d'années d'expérience	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur **3e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur **4e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur **5e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur	**Promotion au 2e échelon :** Exercice de simulation **3e échelon** Évaluation de rendement **4e échelon** Évaluation de rendement Exercice de simulation **5e échelon** Exercice de simulation	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Affectations à l'étranger Poste vacant à l'échelon supérieur **3e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur **4e échelon** Entrevue Poste vacant à l'échelon supérieur **5e échelon** Entrevue Poste vacant à l'échelon supérieur	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur **3e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur **4e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur **5e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur **3e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur **4e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur **5e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur **3e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur **4e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Affectations à l'étranger Poste vacant à l'échelon supérieur **5e échelon** Évaluation de rendement Nombre d'années d'expérience Poste vacant à l'échelon supérieur	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur **3e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur **4e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur **5e échelon** Évaluation de rendement Poste vacant à l'échelon supérieur	**Promotion au 2e échelon :** Évaluation de rendement Entrevue Affectations à l'étranger **3e échelon** Évaluation de rendement Entrevue Nombre d'années d'expérience Affectations à l'étranger **4e échelon** Évaluation de rendement Entrevue Nombre d'années d'expérience Affectations à l'étranger **5e échelon** Évaluation de rendement Entrevue Nombre d'années d'expérience

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
						supérieur	Poste vacant à l'échelon supérieur	Affectations à l'étranger Poste vacant à l'échelon supérieur		Affectations à l'étranger
29.	**Combien d'années en moyenne un agent du service extérieur demeurera-t-il à ce niveau avant d'être promu?**	**PPSE** : 5 ans **FS-02 :** 10 ans	**Premier échelon :** 6 ans **Deuxième échelon :** 10 ans **Troisième échelon :** 12 ans **Quatrième échelon :** 10 ans		**Premier échelon :** 4 ans **Deuxième échelon :** 6 ans **Troisième échelon :** 5 ans **Quatrième échelon :** 6 ans	**Premier échelon :** 1 an **Deuxième échelon :** **Troisième échelon :** **Quatrième échelon :** 10 ans	**Premier échelon :** 3 ans **Deuxième échelon :** 3 ans **Troisième échelon :** 4 ans **Quatrième échelon :** 6 ans	Pas de moyennes des données disponibles	Premier échelon : **3, 5 ans** Deuxième échelon : **3,5 ans** Troisième échelon : **3,5 ans** Quatrième échelon : **3,5 ans**	**Premier échelon :** 2 ans **Deuxième échelon :** 5 ans Troisième échelon : **5 ans**
29b	**Quel pourcentage des agents sont promus chaque année pour chacun des échelons?**	**À FS-2** : 18 % **À EX-1 :** 3-4 %	**Premier échelon :** **Deuxième échelon :** **Troisième échelon :** **Quatrième échelon :**	**Premier échelon :** **Deuxième échelon :** **Troisième échelon :** **Quatrième échelon :**	**Premier échelon :** **Deuxième échelon :** **Troisième échelon :** **Quatrième échelon :**	**Premier échelon : Deuxième échelon :** **Troisième échelon :** **Quatrième échelon :**	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
30.	**Y a-t-il une progression différente pour ceux qui sont recrutés à la mi-carrière?**	Non	Oui – Bien qu'il ne s'agisse pas d'une politique, il en est souvent ainsi	Non	Non	Non	Non	Non	Non	S.O.
Taux de départ										***Taux***
31.	**Quel est le taux de départ annuel (c'est-à-dire le pourcentage d'agents qui quittent le service extérieur)?**	**Tous les niveaux** : 3-4 %	**Premier échelon :** 0-2 % **Deuxième échelon :** 3-5 % **Troisième échelon :** 3-5 % **Quatrième échelon :** 3-5 %	**Premier échelon :** 6-9 % **Deuxième échelon :** 6-9 % **Troisième échelon :** 6-9 % **Quatrième échelon :** 6-9 % **Tous les niveaux** : 6-9 %	**Premier échelon :** 0-2 % **Deuxième échelon :** 0-2 % **Troisième échelon :** 0-2 % **Quatrième échelon :** 0-2 % **Tous les niveaux** : 0-2 %	**Premier échelon :** 0-2 % **Deuxième échelon :** 0-2 % **Troisième échelon :** 0-2 % **Quatrième échelon :** 0-2 % **Tous les niveaux** : 0-2 %	**Premier échelon :** 0-2 % **Deuxième échelon :** 0-2 % **Troisième échelon :** 0-2 % **Quatrième échelon :** 0-2 % **Tous les niveaux** : 0-2 %	**Premier échelon :** 0-2 % **Deuxième échelon :** 0-2 % **Troisième échelon :** 0-2 % **Quatrième échelon :** 0-2 % **Tous les niveaux** : 0-2 %	**Tous les niveaux professionnels :** 6-9 %	**Premier échelon :** >20 % **Deuxième échelon :** **Troisième échelon :** 6-9 % **Quatrième échelon :** 3-5 %

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
32.	**Parmi les agents de chaque échelon qui quittent le service extérieur, veuillez indiquer le pourcentage de ceux qui partent pour chacune des raisons mentionnées ci-dessous :**	**PPSE :** 0 % retraite ou décès en cours de service 100 % départ volontaire **FS-02 :** 58 % départ volontaire 42 % retraite ou décès en cours de service **EX-01 :** 69,6 % retraite ou décès en cours de service 30,4 % départ volontaire	**Moyenne de tous les niveaux :** 36 % retraite ou décès en cours de service 43 % départ volontaire 21 % attrition forcée	**Premier échelon :** 19 % retraite ou décès en cours de service 71 % départ volontaire 10 % attrition forcée **Deuxième échelon :** 52 % retraite ou décès en cours de service 33 % départ volontaire 15 % attrition forcée **Troisième échelon :** 35 % retraite ou décès en cours de service 11 % départ volontaire 54 % attrition forcée **Quatrième échelon :** 81 % retraite ou décès en cours de service 2 % départ volontaire 17 % attrition forcée	**Premier échelon :** 0 % retraite ou décès en cours de service 100 % départ volontaire 0 % attrition forcée **Deuxième échelon :** 100 % retraite ou décès en cours de service 0 % départ volontaire 0 % attrition forcée **Troisième échelon :** 100 % retraite ou décès en cours de service 0 % départ volontaire 0 % attrition forcée **Quatrième échelon :** 100 % retraite ou décès en cours de service 0 % départ volontaire 0 % attrition forcée	S.O.	Très faible taux de départ	Très faible taux de départ	**Premier échelon :** 0 % retraite ou décès en cours de service 87,5 % départ volontaire 12,5 % attrition forcée **Deuxième échelon :** 0 % retraite ou décès en cours de service 87,5 % départ volontaire 12,5 % attrition forcée **Troisième échelon :** 100 % retraite ou décès en cours de service 0 % départ volontaire 0 % attrition forcée **Quatrième échelon :** 100 % retraite ou décès en cours de service 0 % départ volontaire 0 % attrition forcée	**Premier échelon :** 0 % retraite ou décès en cours de service 95 % départ volontaire 5 % attrition forcée **Deuxième échelon :** S.O. **Troisième échelon :** S.O. **Quatrième échelon :** 50 % retraite ou décès en cours de service 40 % départ volontaire 10 % attrition forcée
33.	**Parmi les agents qui démissionnent, veuillez indiquer,** *dans l'ordre*, **les trois principales raisons**	**PPSE** Motifs familiaux ou carrière du conjoint Rémunération Changement de carrière **FS-02**		**Premier échelon** Autre Rémunération Changement de carrière **Deuxième échelon**	**Premier échelon** Changement de carrière Mode de vie Rémunération **Deuxième échelon**	Très faible taux de départ - Changement de carrière	Très faible taux de départ	Très faible taux de départ	**Premier échelon** Changement de carrière **Deuxième échelon** Changement de carrière	**Premier échelon** Mode de vie Motifs familiaux ou carrière du conjoint Changement de carrière **Deuxième échelon** Motifs familiaux ou

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
	invoquées à chaque échelon.	Motifs familiaux ou carrière du conjoint Rémunération Changement de carrière **EX-01** Motifs familiaux ou carrière du conjoint Rémunération Changement de carrière		Autre Rémunération Changement de carrière **Troisième échelon** Autre Rémunération Changement de carrière **Quatrième échelon** Autre Rémunération Changement de carrière	Changement de carrière Mode de vie Rémunération **Troisième échelon** Changement de carrière Mode de vie Rémunération **Quatrième échelon** Changement de carrière Mode de vie Rémunération Les motifs familiaux ou la carrière du conjoint peuvent aussi constituer un facteur					carrière du conjoint Mode de vie Changement de carrière **Troisième échelon** Motifs familiaux ou carrière du conjoint Mode de vie Changement de carrière **Quatrième échelon** Motifs familiaux ou carrière du conjoint Mode de vie Changement de carrière
34.	**Lequel des énoncés suivants caractérise le mieux le renouvellement du personnel au sein de votre service extérieur?**			En baisse	En moyenne, le taux de renouvellement du personnel demeure constant	En moyenne, le taux de renouvellement du personnel demeure constant		Constant	Constant	En baisse
35.	**Quelles sont les initiatives mises en place par l'organisation pour favoriser la rétention des agents du service extérieur?**	Le MAECI a entrepris la réalisation d'une étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur. Le MAECI et CIC mettent davantage l'accent sur la résolution des		Les taux de rétention sont déjà bons, mais on examine la possibilité d'améliorer l'ensemble des avantages sociaux.	Formation améliorée et plus grande souplesse en ce qui concerne l'affectation	Modernisation globale des mesures au sein du ministère des affaires étrangères, plus précisément en ce qui concerne les questions se rapportant aux ressources humaines, telles que la formation,		Aucun problème apparent pour attirer ou maintenir en poste le personnel de valeur. Salaires très compétitifs.	Améliorations de la formation professionnelle	Aide financière accordée pour l'éducation, la voiture et l'hébergement

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
		problèmes liés au conjoint. MAECI/CIC examinent la possibilité d'offrir de nouveaux salaires et bénéfices marginaux, et envisagent la possibilité de récompenser les personnes qui font l'acquisition de compétences, telles que les langues étrangères.				les affectations et les conjoints, et la mobilité.				

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
PARTIE II – RÉMUNÉRATION										
1.	**Veuillez apparier les postes de votre service extérieur avec ceux du service extérieur canadien**	PPSE - Poste A FS-2 - Poste B FS-2 – Poste C EX-1 – Poste D	Agent de la politique 11 – Poste A (Comparables) Agent de la politique 12 – Poste B (Comparables +) Agent de la politique 13 – Poste C (Comparables) Agent de la politique 14/15 – Poste D (Comparables)	Troisième secrétaire - Poste A Deuxième secrétaire (C4) – Poste A (Comparables) Premier secrétaire (D6) – Poste B (Comparables +) Conseiller (SMS 1) – Poste C (Comparables +) Ambassadeur / Ambassadeur (SMS 2) – Poste D (Comparables)	Troisième secrétaire - Poste A (Comparables) Premier secrétaire – Poste B (Comparables) Conseiller – Poste C (Comparables) Ambassadeur – Poste D (Comparables)	Secrétaire aux affaires étrangères – Poste A (Comparables +) Conseiller en affaires étrangères – Poste B (Comparables) Conseiller en affaires étrangères, Hors Classe (1er échelon) – Poste C (Comparables +) Conseiller en affaires étrangères, Hors Classe (3e échelon) – Poste C (Comparables +) Ministre / Conseiller en affaires étrangères, Hors Classe – Poste D (Comparables +)	Agent adjoint P2 – Poste A (Comparables) Agent P3– Poste B (Comparables) Agent en chef P5 – Poste C (Comparables) Directeur D1 – Poste D (Comparables)	O4 – Poste A (Comparables) O3 – Poste B (Comparables) O2 – Poste C (Comparables) O1 – Poste D (Comparables)	Spécialiste principal/ Économiste – Poste C (Comparables +) Rep. rés./gestionnaire national – Poste D (Comparables +)	Délégué - Poste A (Comparables ++) Gestionnaire de bureau– Poste B (Comparables +) Coordonnateur – Poste C (Comparables -) Chef de délégation – Poste D (Comparables ++)
2.	**Échelle salariale – Poste témoin A (y compris Comparables -, Comparable, Comparables+)**	PPSE : 39 570 $ - 51 937 $ (moyenne actuelle – 40 249 $)	Agent de la politique 2 : 44 508 $ - 69 233 $	Deuxième secrétaire (C4) : 45 661 $ - 67 074 $ (moyenne actuelle : 54 010 $)	Troisième secrétaire : 34 139 $ - 60 344 $ (moyenne actuelle : 47 240 $)	Secrétaires aux affaires étrangères (moyenne actuelle – 43 192 $)	Agent adjoint P2 : 60 692 $ - 77 736 $	O4 : 120 216 $ - 192 312 $ (moyenne actuelle : 149 023 $)	S.O.	Délégué : 59 904 $ - 74 880 $ (moyenne actuelle : 67 392 $)

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
2.	**Échelle salariale – Poste témoin B**	FS-02 : 50 475 $ - 75 423 $ (moyenne actuelle – 63 703 $)	Agent de la politique 12 : 52 418 $ - 78 673 $	Premier secrétaire (D6) : 77 930 $ - 110 036 $ (moyenne actuelle : 87 339 $)	Premier secrétaire : 61 163 - 89 859 $ (moyenne actuelle : 76 006 $)	Conseiller aux affaires étrangères (moyenne actuelle – 55 535 $)	Agent P3 : 72 849 $ - 97 223 $	O3 : 134 613 $ - 215 407 $ (moyenne actuelle : 176 315 $)	S.O.	Gestionnaire du bureau : 74 880 $ - 99 840 $ (moyenne actuelle : 77 376 $)
2.	**Échelle salariale – Poste témoin C**	FS-02 : 50 475 $ - 75 423 $ (moyenne actuelle – 63 703 $)	Agent de la politique 13 : 58 594 $ - 88 186 $	Conseiller (SMS 1) : 99 348 $ - 175 669 $ (moyenne actuelle : 121 743 $)	Conseiller : 82 453 $ - 101 988 $ (moyenne actuelle : 92 227 $)	Conseiller aux affaires étrangères, Hors Classe (1er échelon) (moyenne actuelle – 87 360 $) Conseiller aux affaires étrangères, Hors Classe (3e échelon) (moyenne actuelle – 94 704 $)	Agent en chef P5 : 102 229 $ - 124 070 $	O2 : 159 749 $ - 239 659 $ (moyenne actuelle : 210 889 $)	Spécialiste principal/ Économiste : 124 071 $ - 225 815 $ (moyenne actuelle : 148 026 $)	Coordonnateur : 87 360 $ - 112 320 $ (moyenne actuelle : 99 840 $)
2.	**Échelle salariale – Poste témoin D**	EX-01 : 82 700 $ - 97 400 $ (moyenne actuelle – 91 066 $)	Agent de la politique 14 : 66 314 $ - 97 650 $ Agent de la politique 15 : 75 507 $ - 107 139 $	Conseiller/Ambassadeur (SMS 2) : 109 531 $ - 222 198 $ (moyenne actuelle 138 482 $)	Ambassadeur 3 : 121 265 $ - 139 163 $ (moyenne actuelle 130 219 $) Ambassadeur 2 : 164 016 $ (maximum) Ambassadeur 3 : 204 881 $ (maximum)	Ministre / Conseiller en affaires étrangères, Hors Classe (moyenne actuelle – 143 057 $)	Directeur D1: 113 570 $ - 129 339 $	O1 : 182 485 $ - 266 129 $ (moyenne actuelle : 239 932 $	Rep. rés./ gestionnaire national : 205 284 $ - 320 299 $ (moyenne nationale : 243 435 $)	Chef de délégation : 99 840 $ - 168 480 $ (moyenne actuelle : 131 040 $)
3.	**Limitez-vous la possibilité, pour un agent du service extérieur, de toucher un salaire**	Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale		Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle	Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle		Non, les professionnels peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les professionnels peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les professionnels peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les professionnels peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
	supérieur au point milieu?			salariale	salariale					
4.	**Comment les agents du service extérieur passent-ils normalement d'une échelle salariale à l'autre?**	PPSE : Au moyen d'une augmentation salariale déterminée en fonction du rendement FS-02 : Au moyen d'une grille de pourcentage calculé en fonction du rendement		Au moyen d'une grille de pourcentage calculée en fonction de l'ancienneté Autre : Rendement relié aux actions participatives (cadres supérieurs seulement)	Au moyen d'une grille de pourcentage calculée en fonction de l'ancienneté, du rendement et d'une entrevue	Au moyen d'une grille à taux échelonnés selon l'ancienneté	Au moyen d'une grille à taux échelonnés selon l'ancienneté	Au moyen d'une augmentation salariale déterminée individuellement en fonction du rendement	Au moyen d'une grille de pourcentage calculé en fonction du rendement	Au moyen d'une augmentation salariale déterminée individuellement en fonction du rendement
5.	**Combien de temps prend normalement un agent du service extérieur pour passer du salaire minimum au salaire maximum?**	Cinq ans ou plus		Cinq ans ou plus	Cinq ans ou plus	Cinq ans ou plus	Cinq ans ou plus	Cinq ans ou plus	De trois à quatre ans	Cinq ans ou plus
6.	**Veuillez décrire la rémunération d'ensemble des agents de votre service extérieur et estimer le coût ou la valeur de chaque élément en pourcentage du milieu point de l'échelle salariale du poste.**			Prime annuelle : 2-10 % Autre rémunération en espèces : Primes de langue étrangère – selon la situation. Régime de retraite : Approx. 14-18 % du salaire de base brut	Prime annuelle : secrétaires adjoints et ambassadeurs Régime de retraite : 6,5 % Assurance sociale liée à la paie Avantages : 2,91 % avantages sociaux – Assurance sociale liée à la paie	S.O.	Régime de retraite : 15,8 % - Régime de retraite	Autre : 41 % - Indemnités de congés dans le pays d'origine, indemnités de scolarité, indemnités pour charge de famille Avantages en nature : 41 % - logement	Régime de retraite : 40 % - Environ 40 %, ce qui comprend le régime de retraite et d'autres avantages sociaux tels que l'assurance médicale, assurance-vie, etc.	Prime annuelle ou régime d'incitatifs : 5 % Augmentations salariales, ajustées au coût de la vie, primes de rendement Régime de retraite : 16 % - 62 ans - obligatoire, 57 retraite anticipée, (moyennes - 70 et 80 % du dernier salaire le plus élevé Avantages sociaux : 7 % - Chômage, invalidité, vieillissement Avantages en nature : 10 % - logement, automobile

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
7.	**Veuillez indiquer de façon approximative dans quelle tranche se situe le salaire des agents du service extérieur comparativement à celui d'autres catégories professionnelles de votre fonction publique.**	Parmi les 30 % des salaires les plus élevés		Parmi les 30 % des salaires les plus élevés	Parmi les 20 % des salaires les plus élevés		S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
8.	**Veuillez indiquer le salaire minimum et le salaire maximum des postes suivants de votre fonction publique.**	**Économiste :** Niveau 1: 36 823 $ - 42 830 $ Niveau 2 : 41 615 $ - 47 258 $ Niveau 3 : 48 995 $ - 56 873 $ Niveau 4 : 58 530 $ - 67 630 $ Niveau 5 : 66 625 $ - 76 998 $ Niveau 6 : 74 928 $ – 86 106 $ Niveau 7 : 82 00 $ - 93 205 $ Niveau 8 : 86 178 $ - 99 749 $ **Avocat :** Niveau 1 : 45 900 $ - 65 480 $ Niveau 2A : 66 520 $ - 91 255 $ Niveau 2B : 82 770 $ - 100 885 $ Niveau 3A : 94 000 $ - 119 200 $		S.O.	**Économiste :** Niveau 1 : 34 139 $ - 60 344 $ Niveau 2 : 62 163 $ - 89 859 $ Niveau 3 : 82 453 $ - 101 988 $ Niveau 4 : 121 265 $ 139 163 $ Niveau 5 : 121 165 $ - 204 881 $ **Avocat :** Niveau 1 : 34 139 $ - 60 344 $ Niveau 2 : 62 163 $ - 89 859 $ Niveau 3 : 82 453 $ - 101 988 $ Niveau 4 : 121 265 $ - 139 163 $ Niveau 5 : 121 165 $ - 204 881 $	Les fonctionnaires d'un groupe et d'un échelon identiques reçoivent tous la même rémunération	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
PARTIE III – GESTION DES QUESTIONS FAMILIALES : COUPLES À DEUX REVENUS PROFESSIONNELS										
1.	**Quelle est la politique de votre service extérieur eu égard à l'indemnité destinée à compenser la perte de revenu et de prestations de retraite subie par le conjoint** *à l'occasion d'une affectation à l'étranger*?	Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint	Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint Le conjoint accompagnateur reçoit une rétribution ou une indemnité en reconnaissance de ses fonctions de représentation	Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint Une indemnité est prévue pour compenser la perte de prestations de retraite d'un régime public ou privé du conjoint	Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint	Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint	Aucune aide n'est prévue Il n'existe aucune politique	Les indemnités versées à l'employé comprennent une somme pour le conjoint de 1 360 $ par année (pays d'origine ou à l'étranger)	Il n'existe aucune politique pour le moment, mais cette question est actuellement à l'étude	Pendant le séjour à l'étranger, le conjoint accompagnateur continue d'accumuler ses droits à pension aux termes du régime de protection sociale
2.	**Aidez-vous le conjoint à se trouver un emploi au lieu d'affectation et à son *retour* au pays?**	**Lieu d'affectation** Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. On sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat.		**Lieu d'affectation** On aide le conjoint à obtenir un permis de travail **Au retour** Non	**Lieu d'affectation** Non **Au retour** Non	**Lieu d'affectation** Évaluation en fonction de chaque cas **Au retour** Non	**Lieu d'affectation** Non **Au retour** Non	**Lieu d'affectation** Non **Au retour** Non	**Lieu d'affectation** Non **Au retour** Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à	**Lieu d'affectation** Non **Au retour** Non

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
		On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi. On aide le conjoint à obtenir un permis de travail. On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente, ou tout programme correspondant à ses intérêts personnels dans le pays d'origine. Autre : Des services d'orientation professionnelle sont offerts au conjoint au retour au pays; le conjoint peut assister à une série d'ateliers.							localement ou à l'étranger, à titre de *membre du corps professionnel* s'il existe un poste adéquat. Autre : Les conjoints du personnel à l'AC peuvent bénéficier d'un service visant à leur fournir des conseils sur la recherche d'emplois.	
		Au retour Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. Le conjoint est								

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
		employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, comme *agent du service extérieur* s'il existe un poste adéquat. On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi. On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente, ou tout programme correspondant à ses intérêts personnels dans le pays d'origine.								
3.	**Quelle est la tendance en ce qui a trait aux conjoints d'agents du service extérieur qui, pour des motifs professionnels *ne* les accompagnent *pas*?**	En raison de motifs professionnels, de moins en moins de conjoints d'agents du service extérieur les accompagnent en affectation	Aucune idée	Le nombre n'a pas beaucoup changé	Le nombre n'a pas beaucoup changé	Le nombre n'a pas beaucoup changé	Aucune idée	S.O.	Le nombre n'a pas beaucoup changé	Aucune idée
4.	**Les agents du service extérieur qui ne sont pas**	Oui, deux voyages supplémentaires par année	Oui, deux voyages supplémentaires par année d'affectation	Non	Oui, plus de deux voyages supplémentaires par année	Non	Oui, un voyage supplémentaire par année d'affectation	Non	Non	Oui, plus de deux voyages supplémentaires par année d'affectation

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
	accompagnés bénéficient-ils de congés supplémentaires au pays ou de visites familiales dans le pays d'accueil?	d'affectation			d'affectation					
5.	**Veuillez décrire tous les changements de politique envisagés qui pourraient modifier toute réponse aux questions ci-dessus (veuillez utiliser une autre feuille, si besoin est) :**	MAINC et CIC examinent deux nouvelles politiques visant à permettre d'offrir : • une prime pour le conjoint • des prestations d'assurance-emploi pour les conjoints qui auraient autrement été admissibles à des prestations d'assurance-emploi au Canada.			Le système d'indemnités du service extérieur fait présentement l'objet de révisions de manière à respecter la législation actuelle en matière d'emploi et d'équité	Aucun		Aucun	Si un employé va en affectation seul, il reçoit une fois au cours de sa carrière une prime de pension alimentaire et il n'est pas tenu de contribuer au programme de partage des coûts du logement et des services publics.	
PARTIE IV – CONDITIONS DE SERVICE À L'ÉTRANGER										
Renseignements de nature administrative										
1.	**Avez-vous des politiques précises régissant les conditions de service des agents du service extérieur à l'étranger?**	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui
2.	**Quels sont les objectifs stratégiques qui**	Fournir des mesures incitatives pour favoriser le	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le	Fournir des mesures incitatives pour favoriser le	Harmoniser le niveau de vie et le pouvoir d'achat avec ceux du pays d'accueil	Fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
	qui sous-tendent les conditions générales d'affectation à l'étranger?	favoriser le recrutement et la rétention Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine	pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine	de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine	de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service	favoriser le recrutement et la rétention	du pays d'accueil	recrutement et la rétention des employés	pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine	l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine
3.	**Les conditions de service à l'étranger (autres que les avantages indirects) varient-elles selon le niveau de l'agent du service extérieur?**	Non	Oui	Oui, à chaque échelon	Oui, Ambassadeur	Oui, Ambassadeur	Non	Oui	Non	Non
4.	**Veuillez indiquer si les services suivants sont offerts :**	Cours de langues : l'agent du service extérieur et son conjoint Formation interculturelle : l'agent du service extérieur et son conjoint	Cours de langues : l'agent du service extérieur et son conjoint Formation interculturelle : l'agent du service extérieur et son conjoint	Cours de langues : l'agent du service extérieur et son conjoint Formation interculturelle : Non	Cours de langues : l'agent du service extérieur et son conjoint Formation interculturelle : en fonction de chaque cas	Sensibilisation aux réalités culturelles/ évaluation psychologique : l'agent du service extérieur et son conjoint Cours de langues : l'agent du service extérieur et son conjoint Formation interculturelle : l'agent du service extérieur et son conjoint	Cours de langue : Non Formation interculturelle : Non	Cours de langue : Non Formation interculturelle : Non	Cours de langue : l'employé et son conjoint Formation interculturelle : Non	Sensibilisation aux réalités culturelles/ évaluation psychologique : employé expatrié seulement Cours de langue : Non Formation interculturelle : Non
5.	**Tenez-vous une réunion d'orientation**	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
	pour examiner des questions relatives à la réinstallation ou d'autres aspects des affectations?									
Réinstallation										
6.	**Assumez-vous les frais d'expédition des effets personnels du pays d'origine au lieu d'affectation et vice versa?**	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, tous les frais raisonnables	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, en partie, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, en partie, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, en partie, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume
7.	**Accordez-vous aux agents du service extérieur qui sont affectés à l'étranger ou qui rentrent au pays une indemnité de faux frais supplémentaire pour couvrir diverses dépenses qui ne sont pas expressément visées par la politique?**	Oui – un montant fixe de 2 177 $. Ce montant est revu et modifié chaque année.	Non	Non	Oui – montant fixe	Non	Oui – montant fixe de 12 940 $. Indemnité de subsistance quotidienne de 30 jours	Non	Oui – montant fixe de 18 856 $	Non
Primes d'encouragement, prime pour mission difficile, indemnité de vie chère										
8.	**Veuillez indiquer si vous versez une prime d'encouragement aux agents du service extérieur qui acceptent une affectation à**	Prime d'encouragement : intégrée au cycle normal de paie Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Prime d'encouragement : Non Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Prime d'encouragement : Non (mais une prime pour service outre-mer est versée) Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de	Prime d'encouragement : Autre – congés additionnels Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Pas de prime d'encouragement ou de prime pour mission difficile : mais l'indemnité de logement représente 200-300 % du salaire et sert à couvrir d'autres choses.	Prime d'encouragement : Non Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Prime d'encouragement : intégrée au cycle normal de paie Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Prime d'encouragement : intégrée au cycle normal de paie Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Prime d'encouragement : Non Prime pour mission difficile : Non

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
	l'étranger, et une prime pour mission difficile aux agents du service extérieur qui acceptent une affectation dans une mission difficile.			paie	paie	L'indemnité de logement est intégrée au cycle normal de paie mais la formule varie d'un endroit à l'autre				
9.	**Sur quoi vous fondez-vous pour calculer la prime d'encouragement ou la prime pour mission difficile?**	Prime d'encouragement : varie selon un tableau à taux échelonnés Prime pour mission difficile : varie selon un tableau à taux échelonnés	Prime pour mission difficile : varie selon un tableau à taux échelonnés	Prime pour mission difficile : Autre : montant fixe pour tous les échelons, mais qui varie selon l'endroit et l'état civil	Autre : Pourcentage des moyennes nettes de l'échelle salariale pour chacun des niveaux; les pourcentages varient en fonction du niveau de difficulté de l'affectation	Indemnité de logement : varie selon un tableau à taux échelonnés	Prime pour mission difficile : représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire – 8 % à 25 %	Prime d'encouragement : représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire – 10 % pour toutes les affectations Prime pour mission difficile : représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire – 5 % à 25 %	Prime d'encouragement : montant fixe pour l'ensemble des professionnels – 25 000 $ Prime pour mission difficile : représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire de 174 942 $	
10.	**Versez-vous une indemnité de vie chère aux agents du service extérieur en affectation?**	Oui, représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	Oui, représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire	Autre : somme forfaitaire intégrée chaque mois au salaire de manière à préserver le pouvoir d'achat tel qu'il était dans le pays d'origine	Autre : Pourcentages de la moyenne nette de l'échelle salariale pour chacun des échelons bénéficiant d'une indemnité de vie chère	Oui, représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire	Oui, représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	Oui, représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	Oui, représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire de 69 977 $	Oui, représente un montant forfaitaire Autre : Si le coût de la vie est plus élevé que celui dans le pays d'origine
11.	SI VOUS VERSEZ UNE INDEMNIT DE VIE CH RE, QUELLE FR QUENC E RAJUSTEZ-V	L'indemnité est rajustée lorsque l'indice du coût de la vie change au moins par un pourcentage prédéterminé de 3 %	Autre : L'indemnité est rajustée deux fois par année	Autre : L'indemnité est rajustée chaque semestre	L'indemnité est rajustée annuellement	L'indemnité est rajustée en fonction de la réception de nouvelles données	L'indemnité est rajustée en fonction de la réception de nouvelles données	L'indemnité est examinée trimestriellement	L'indemnité est rajustée lorsque l'indice du coût de la vie change au moins par un pourcentage prédéterminé – 5 % L'indemnité est examinée trimestriellement.	L'indemnité est rajustée annuellement

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
	OUS LE MONTANT?									
12.	**Parmi les indemnités suivantes, lesquelles sont imposables?**	Autre : Aucune		Autre : Prime d'encouragement à l'étude des langues	S.O.	Aucune	Aucune	Autre : Aucune indemnité n'est imposable	Aucune	Indemnité de vie chère
Aide au logement dans le pays d'origine										***Aide***
13.	**Avez-vous un programme d'aide au logement destiné à permettre à l'agent du service extérieur de maintenir une résidence dans le pays d'origine?**	Oui, toutes les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers sont payées	Non	Oui, mais l'organisation ne rembourse que des frais spécifiques (frais juridiques jusqu'à concurrence de 2 000 $)	Non	Non	Non	Non	Non	Non
14.	**Garantissez-vous à un agent du service extérieur le remboursement d'une perte découlant de la location de sa résidence principale dans le pays d'origine?**	Oui, jusqu'à concurrence d'un montant fixe ou d'un nombre de mois de location déterminé	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
15.	**Offrez-vous de l'aide à l'agent du service extérieur pour la vente ou l'achat de sa résidence principale dans le pays d'origine?**	Vente : Oui - La vente et l'achat d'une résidence une seule fois au cours de la carrière Achat – Oui – La vente et l'achat d'une résidence une seule fois au cours de la carrière	Non	Vente : Non Achat : Oui – seulement lorsque au moins une affectation a été menée à bien	Vente : Non Achat : Non	Vente : Non Achat : Non	Vente : Non Achat : Non	Vente : Non Achat : Non	Vente : Non Achat : Non	Vente : Non Achat : Non
16.	**Offrez-vous**	Oui, la part pour	Oui, la part pour le	Non	Non	Non	Non	Non	Autre : Une pension	Oui, une indemnité

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
	une aide financière spéciale aux agents du service extérieur dont la famille reste dans le pays d'origine temporairement et les rejoint après le début de l'affectation?	le logement n'est prélevée qu'après le départ de la famille de la résidence du pays d'origine	logement n'est prélevée qu'après le départ de la famille de la résidence du pays d'origine						alimentaire est offerte; il n'est pas nécessaire de partager les frais de logement et de services publics	mensuelle
Aide au logement dans le pays d'accueil (à l'étranger)										*Aide*
17.	**Offrez-vous aux agents du service extérieur une aide au logement dans le pays d'accueil?**	Oui, toujours	Oui, toujours	Oui, toujours	Oui, toujours	Oui, toujours	Autre : une allocation de logement	Seulement dans les endroits où les coûts d'hébergement sont plus élevés	Oui, toujours – mais les membres de l'effectif doivent contribuer 15 % de leur salaire à une déduction de logement (l'organisme rembourse le reste si le coût du logement est supérieur)	L'organisme assume toujours les coûts de logement
18.	**Exigez-vous que l'agent couvre une partie du coût du logement dans le pays d'accueil?**	Oui - sa part équivaut au montant qu'il paierait dans le pays d'origine	Oui, un pourcentage du salaire net	Non	Non	Oui – en fonction de chaque cas	Oui – au moins 40 % du coût du logement	Oui – entre 11 et 15 % du salaire de base, selon une plage de rémunération et la dimension du logement (# de chambres). L'employeur paie jusqu'à concurrence de 26 % du salaire mais davantage si les coûts d'hébergement sont plus élevés. Une indemnité de logement additionnelle de 20 % peut être accordée dans les endroits où le niveau est le plus élevé	Oui – 15 % du salaire et tout montant au-dessus du plafond de location	Non

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D	
19.	**Payez-vous les frais de services publics dans le pays d'accueil (hormis le téléphone)?**	Oui, ils sont inclus dans l'indemnité de logement ou de vie chère	Oui, l'agent est remboursé pour les coûts réels	Oui, l'agent est remboursé pour les coûts réels Autre : Règle générale, les frais sont payés directement aux services publics	Autre : Les agents payent les frais des services publics à l'exception des ambassadeurs	Oui, ils sont inclus dans l'indemnité de logement ou de vie chère	Non	Oui, ils sont inclus dans l'indemnité de logement ou de vie chère	Autre : L'employé assume 4 % du montant et le reste lui est remboursé	Oui, ils sont inclus dans l'indemnité de logement ou de vie chère	
Avantages sociaux à l'étranger											***Avan***
20.	**Couvrez-vous les coûts supplémentaires de soins médicaux ou dentaires dispensés aux employés affectés à l'étranger?**	Oui, grâce au régime d'assurance médicale privé de l'organisation dans le pays d'origine	Autre : au moyen de la prime liée au lieu d'affectation	Oui, au moyen d'un remboursement en espèces	Autre : La différence entre le coût du régime d'assurance médicale privé assumé par l'Irlande et les coûts excédentaires	Non	Non	Oui, grâce au régime d'assurance médicale privé de l'organisation dans le pays d'origine	Non	Oui, grâce au régime d'assurance médicale privé de l'organisation dans le pays d'origine	
Avantages indirects à l'étranger											***Avan***
21.	**Veuillez indiquer si vous offrez les avantages indirects suivants :** *Cocher toutes les cases pertinentes.*	Automobile - Non Frais d'adhésion à un club de loisirs - Non Indemnité de représentation – sans frais pour le FS-02	Automobile -Non Frais d'adhésion à un club de loisirs - Non Indemnité de représentation – Oui, mais l'agent du service extérieur assume une partie des frais	Automobile – Non Frais d'adhésion à un club de loisirs – Non Indemnité de représentation – Seulement pour le Troisième secrétaire	Automobile : Chef de mission seulement Frais d'adhésion à un club de loisirs : Indemnité de représentation – Oui, sans frais pour l'agent du service extérieur	Automobile : ambassadeur, conseiller général (niveau 1 et 2) Frais d'adhésion à un club de loisirs : Non Indemnité de représentation – Oui, ambassadeur, conseiller général (niveau 1 et 2)	Automobile – Non Frais d'adhésion à un club de loisirs – Non Indemnité de représentation – seulement pour le D2	Automobile : représentants seulement Frais d'adhésion à un club de loisirs : Non Indemnité de représentation – représentants seulement	Automobile : seulement dans certains endroits, au niveau du gestionnaire Frais d'adhésion à un club de loisirs : Non Indemnité de représentation : seulement dans certains endroits, au niveau du gestionnaire	Automobile : Uniquement selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé Frais d'adhésion à un club de loisirs : Non Indemnité de représentation : Seulement à des échelons précis – Chef de mission	
Éducation											***Éduc***
22.	**Remboursez-vous les frais de scolarité d'écoles privées dans le pays d'accueil?**	**École primaire :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates **Lycée** : Oui, mais à condition que	**École primaire :** en fonction de chaque cas **Lycée :** en fonction de chaque cas	**École primaire :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates **Lycée :** Oui,	**École primaire :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates **Lycée :** Oui, mais à condition	**École primaire :** Non **Lycée :** Non	**École primaire :** en fonction de chaque cas **Lycée :** en fonction de chaque cas	**École primaire :** Oui, en principe **Lycée :** Oui, en principe	**École primaire :** Oui, en principe **Lycée :** Oui, en principe	**École primaire :** Oui, en principe **Lycée :** Oui, en principe	

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
		les écoles publiques soient jugées inadéquates		mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates	que les écoles publiques soient jugées inadéquates					
23.	**Quels frais de scolarité (niveau primaire et lycée) des personnes à la charge d'agents du service extérieur affectés à l'étranger remboursez-vous?**	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum **Lycée :** Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum	**École primaire :** Seulement des frais spécifiques **Lycée :** Seulement des frais spécifiques	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates **Lycée :** Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates	**École primaire et lycée :** Autre – Les frais de scolarité des personnes à charge sont payés lorsqu'il s'agit d'une affectation à l'étranger. Si les personnes à charge sont dans des pensions en Irlande, la moitié des frais de scolarité et des frais de pension sont payés	**École primaire :** Un montant fixe **Lycée :** Un montant fixe	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum **Lycée :** Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum **Lycée :** Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum	**École primaire :** Un montant fixe **Lycée :** Un montant fixe	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension **Lycée :** Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension
24.	**Remboursez-vous le coût des études supérieures de personnes à charge?**	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée – le logement seulement, actuellement 3 173 $	Dans le pays d'origine : Oui, mais uniquement les droits de scolarité Dans le pays d'accueil : Oui, mais uniquement les droits de scolarité	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée de 27 581 $ Dans le pays d'accueil : Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée de 27 581 $	Dans le pays d'origine : Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée de 14 743 $ Dans le pays d'accueil : Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée de 14 743 $	Dans le pays d'origine : Autre – jusqu'à l'âge de 21 ans – le montant fixée varie selon le pays Dans le pays d'accueil : Autre – jusqu'à l'âge de 21 ans – le montant fixée varie selon le pays	Dans le pays d'origine : Oui, mais uniquement les droits de scolarité Dans le pays d'accueil : Oui, mais uniquement les droits de scolarité
25.	**Remboursez-vous les frais de garde (en établissement, service de garde en milieu familial ou gardienne à domicile), de crèche ou de**	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Oui, la différence entre les frais du pays d'origine et ceux du pays d'accueil	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Autre : Certaines crèches Dans le pays d'accueil : Oui, mais uniquement si c'est obligatoire	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
	prématernelle?			dans le pays d'origine						
Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances										
26.	**Offrez-vous à vos agents du service extérieur des congés dans le pays d'origine?**	Autre : Entre 1 voyage par affectation de 4 ans à un voyage par année dans le cas des missions difficiles	Oui, l'organisation offre un voyage par année d'affectation	Oui, l'organisation offre plus d'un voyage par année d'affectation	Autre : Un voyage à chaque 18 mois	Oui, l'organisation offre un voyage par année d'affectation	Autre : En général, aux deux ans	Autre : Un voyage aux deux ans	Oui, l'organisation offre un voyage par année d'affectation	Oui, l'organisation offre un voyage par année d'affectation
27.	**Un agent du service extérieur peut-il utiliser un congé dans le pays d'origine pour se rendre dans un autre pays tout en restant admissible à un remboursement?**	Oui, l'agent du service extérieur recevra un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui lui aurait été versé s'il était rentré dans le pays d'origine	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine	Autre : La réponse (b) s'applique, mais l'agent peut utiliser la somme du bon de voyage qui lui est attribué pour l'affectation comme il le désire	Oui, l'agent du service extérieur recevra un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui lui aurait été versé s'il était rentré dans le pays d'origine	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine	Oui, l'agent du service extérieur recevra un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui lui aurait été versé s'il était rentré dans le pays d'origine	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine	Oui, l'agent du service extérieur recevra un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui lui aurait été versé s'il était rentré dans le pays d'origine
28.	**Offrez-vous aux agents du service extérieur des voyages de repos et de divertissement** *distincts des voyages dans le pays d'origine*?	Oui, à l'ensemble des agents du service extérieur affectés à l'étranger	Autre : Grâce à la prime pour mission difficile	Oui, uniquement aux agents du service extérieur affectés dans des missions dites difficiles	Oui, uniquement aux agents du service extérieur affectés dans des missions dites difficiles	Non	Non	Oui, uniquement aux professionnels affectés dans des missions dites difficiles	Non	Oui, uniquement aux professionnels affectés dans des missions dites difficiles
29.	**Combien de voyages de repos et de divertissement sont autorisés?**	Un par an	Autre : Pas déterminé	Le nombre de congés dépend du lieu de l'affectation	Un par an	S.O.	S.O.	Autre : Aux deux ans (ainsi, l'employé effectue un voyage par année – un voyage de congé dans le pays d'origine une année, un voyage de congé pour mission difficile l'année suivante – certains pays)	S.O.	Le nombre de congés dépend du lieu de l'affectation
30.	**Qui choisit la**	L'agent du	L'agent du service	L'agent du	L'agent du	S.O.	S.O.	L'employé	S.O.	L'employé

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D	
	destination du voyage de repos et de divertissement ?	service extérieur	extérieur	service extérieur	service extérieur						
31.	**Quel est le nombre de jours fériés auxquels l'agent du service extérieur a droit au cours de son affectation?**	Il a droit au même nombre de jours fériés que dans son pays d'origine	Il a droit au même nombre de jours fériés que dans son pays d'origine	Il a droit au même nombre de jours fériés que dans son pays d'origine	Il a droit au même nombre de jours fériés que dans son pays d'origine; des congés additionnels sont accordés pour les affectations difficiles	Il a droit aux jours fériés du pays d'origine ou aux fêtes nationales du pays d'accueil	Il a droit aux jours fériés en vigueur dans le pays d'accueil plus 2 jours (congés musulmans)	Il a droit aux jours fériés en vigueur dans le pays d'accueil	Il a droit au même nombre de jours fériés que dans son pays d'origine	Il a droit aux jours fériés en vigueur dans le pays d'accueil	
Rapatriement											***Rapa***
32.	**Offrez-vous des services de conseils professionnels aux agents du service extérieur et à leur famille à leur retour d'une affectation à l'étranger?**	Non. Par contre, CIC offre des séances d'information précises auxquelles tous les employés peuvent assister à leur retour d'une affectation à l'étranger	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Non	Non	Non	
33.	**Les agents du service extérieur qui, de leur propre gré, mettent fin prématurément à leur affectation et rentrent au pays d'origine sont-ils tenus de rembourser une partie des frais de rapatriement?**	Oui, l'agent du service extérieur doit rembourser une partie du coût de la réinstallation	Cela dépend des circonstances	Oui, l'agent du service extérieur doit rembourser une partie du coût de la réinstallation	Cela dépend des circonstances	Cela dépend des circonstances	Non, l'organisation assume le coût total de la réinstallation	Non, l'organisation assume le coût total de la réinstallation	Non, l'organisation assume le coût total de la réinstallation	Autre : Les employés sont tenus de payer les coûts de la réinstallation uniquement s'ils reviennent au pays au cours des premiers mois de leur affectation	
Préoccupations courantes											***Préo***
34.	**Veuillez mentionner des**	Rémunération visant à							On fait face à des problèmes avec les		

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie II

		MAECI/CIC	PAYS-BAS	PAYS G	PAYS H	FRANCE	ORGANISME A	ORGANISME B	ORGANISME C	ORGANISME D
	préoccupations courantes exprimées par des agents du service extérieur ou par d'autres personnes au sein de l'organisation, et les mesures que votre organisation a prises ou entend prendre à cet égard.	compenser la perte d'emploi du conjoint. La structure et la rémunération du service extérieur. Les prestations d'assurance-emploi à l'intention des conjoints. La pension de retraite du conjoint. Les systèmes d'évaluation et de promotion.							conjoints, mais aucune mesure précise n'a été prise pour le moment.	

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur canadien
Tableau intégral des résultats Partie III – 3 mai 2002

Remarque : La numérotation des questions correspond à celle du questionnaire « le service extérieur dans d'autres pays ». Les questions qui n'ont pas été posées aux organismes internationaux et aux entreprises du secteur privé portent la mention « S.O. ». Lorsqu'il n'y a aucune mention, cela indique que le pays, l'entreprise ou l'organisme répondant n'a pas répondu à ladite question.

		MAECI/CIC	ENTREPRISE - A	ENTREPRISE - B	ENTREPRISE - C	ENTREPRISE – D
Spécialistes embauchés localement						
16.	**Quelle est la tendance générale en ce qui concerne l'embauche de spécialistes locaux au lieu d'agents du service extérieur?**	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement demeure constant	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse	Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est en hausse
Orientation et formation professionnelles						
17.	**Quelle genre d'orientation professionnelle ou de formation offrez-vous aux nouveaux agents du service extérieur?**	Formation en cours d'emploi Formation en classe Cours Affectation de formation au pays Affectation de formation à l'étranger Formation linguistique	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
18.	**Quelle est la durée du programme d'orientation ou de formation destiné aux agents du service extérieur?**	Plus de deux ans	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
19.	**Après la période d'orientation ou de formation initiale, combien de *jours* de formation sont normalement prévus chaque année?**	5,3	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
20.	**Combien d'années dure en moyenne une affectation normale à l'étranger?**	3,5	3 ans	4	3	2,5
21.	**Les agents rentrent-ils normalement dans leur pays d'origine à la fin d'une affectation à l'étranger?**	Autre : MAECI – une affectation à l'étranger est normalement suivie d'une affectation au pays. C+I – ils rentrent au pays, mais seulement après deux affectations ou plus	Oui, une fois qu'ils rentrent au pays, ils vont rarement retourner en affectation	La situation diffère d'un cas à l'autre	Oui, une fois qu'ils rentrent au pays, ils vont rarement retourner en affectation	Oui, une fois qu'ils rentrent au pays, ils vont rarement retourner en affectation
22.	**Les agents du service extérieur peuvent-ils influencer la décision relative au lieu de leur affectation?**	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent généralement sur le choix personnel	Les agents peuvent refuser des affectations sans conséquence	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel	Oui, mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel
23.	**Qui prend la décision finale en ce qui a trait au lieu d'affectation d'un agent du service extérieur?**	Le chef de mission	Le chef de la section concernée du lieu d'affectation	Le chef de la section concernée du lieu d'affectation		Le chef de la section concernée de l'Administration centrale
24.	**Combien de *mois* de préavis donne-t-on**	6	1 mois	3 mois	3 mois	2 mois

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	ENTREPRISE - A	ENTREPRISE - B	ENTREPRISE - C	ENTREPRISE – D
	normalement aux employés s'agissant du lieu et de la date de leur affectation?					
25.	**Quelle est la durée moyenne (nombre d'années) d'une affectation à une mission dite difficile?**	Mission la moins difficile : 3 ans Mission la plus difficile : 2 ans	S.O.	Mission la moins difficile : 3 ans Mission la plus difficile : 3 ans		Mission la moins difficile : 2,5 ans Mission la plus difficile : 1,5 an
26.	**Combien de missions difficiles un agent du service extérieur *doit-il* accepter?**	Aucune	Aucune	Aucune – Ne s'applique pas à cet organisme	Aucune	Aucune
27.	**Quelles sont les raisons que peut invoquer un agent pour refuser une affectation à l'étranger.**	1. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation ET le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut obtenir un visa 2. Les conditions locales 3. La rémunération est inadéquate 4. Autre : Ne satisfait pas les aspirations professionnelles 5. Responsabilités parentales ou autres responsabilités liées à des soins aux adultes 6. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent	1. La rémunération est inadéquate 2. Les conditions locales 3. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 4. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport du membre du personnel 5. Responsabilités parentales ou autres responsabilités liées à des soins aux adultes 6. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences du membre du personnel		1. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation	1. Le conjoint/partenaire ne pourra trouver du travail dans le lieu d'affectation 2. Les conditions locales 3. Les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences du membre du personnel 4. La rémunération est inadéquate 5. Responsabilités parentales ou autres responsabilités liées à des soins aux adultes 6. Le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait ne peut figurer sur le visa ou le passeport du membre du personnel
34.	**Lequel des énoncés suivants caractérise le mieux le renouvellement du personnel au sein de votre service extérieur?**		Constant	Constant	Constant	En hausse
35.	**Quelles sont les initiatives mises en place par l'organisation pour favoriser la rétention des agents du service extérieur?**	Le MAECI a entrepris la réalisation d'une étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur. Le MAECI et CIC mettent davantage l'accent sur la résolution des problèmes liés au conjoint. MAECI/CIC examinent la possibilité d'offrir de nouveaux salaires et	Mise en place d'un nouveau processus de rapatriement		Le renouvellement du personnel ne constitue pas un problème important à moins que l'entreprise n'en soit pas la cause en raison d'un manque de poste approprié dans le pays d'origine.	S.O. pour l'instant. Réduction importante de l'effectif touchant tout le personnel.

		MAECI/CIC	ENTREPRISE - A	ENTREPRISE - B	ENTREPRISE - C	ENTREPRISE – D
		bénéfices marginaux, et envisagent la possibilité de récompenser les personnes qui font l'acquisition de compétences, telles que les langues étrangères.				
PARTIE II – RÉMUNÉRATION						
1.	**Veuillez apparier les postes de votre service extérieur avec ceux du service extérieur canadien**	PPSE - Poste A FS-2 - Poste B FS-2 – Poste C EX-1 – Poste D		Gestionnaire/consultant 10 – Poste C (Comparables) Vice-président 11– Poste D (Comparables) Vice-président principal 12 – Poste D (Comparables)	Vice-président – Poste D (Comparables +)	
2.	**Pour les postes qui ont été appariés dans la section précédente, veuillez fournir les échelles salariales.**	FS-00 : 39 570 $ - 51 937 $ (moyenne actuelle – 40 249 $) FS-02 : 50 475 $ - 75 423 $ (moyenne actuelle – 63 703 $) EX-01 : 82 700 $ - 97 400 $ (moyenne actuelle – 91 066 $)		Niveau 10 : 80 600 $ - 134 200 $ Niveau 11 : S.O. Niveau 12 : S.O.	Vice-président : 105 00 $ - 169 000 $ (moyenne actuelle : 150 000 $)	
3.	**Limitez-vous la possibilité, pour un agent du service extérieur, de toucher un salaire supérieur au point milieu?**	Non, les agents du service extérieur peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les employés peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les employés peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les employés peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale	Non, les employés peuvent se rendre jusqu'au sommet de l'échelle salariale
4.	**Comment les agents du service extérieur passent-ils normalement d'une échelle salariale à l'autre?**	PPSE : Au moyen d'une augmentation salariale déterminée en fonction du rendement FS-02 : Au moyen d'une grille de pourcentage calculé en fonction du rendement	Au moyen d'une augmentation salariale déterminée individuellement en fonction du rendement	Au moyen d'une augmentation salariale déterminée individuellement en fonction du rendement	Autre : poste avec concours, compétences, comparaison aux pairs	Au moyen d'une augmentation salariale déterminée individuellement en fonction du rendement
5.	**Combien de temps prend normalement un agent du service extérieur pour passer du salaire minimum au salaire maximum?**	Cinq ans ou plus	De trois à quatre ans	Cinq ans ou plus		
6.	**Veuillez décrire la rémunération d'ensemble des agents de votre service extérieur et estimer le coût ou la valeur de chaque élément en pourcentage du point milieu de l'échelle salariale du poste.**	.		Prime annuelle : 5 % à 28 % - Régime d'incitatifs annuel – en fonction du rendement Régime d'incitatifs à long terme : 10 % à 100 % - Régime d'options d'achat d'actions, prime d'actions	Prime annuelle : 35 % - Bonus en fonction du rendement de l'entreprise et de l'employé Avantages indirects : 7,5 % - services de planification financière, indemnité de	

		MAECI/CIC	ENTREPRISE - A	ENTREPRISE - B	ENTREPRISE - C	ENTREPRISE – D
				spéciales pour les cadres représentant de 20 à 37 % du salaire. D'autres primes afférentes à chaque secteur d'activités Avantages sociaux de l'employé : 25 % - avantages réguliers tels que assurance-maladie, assurance-soins dentaires, assurance-vie et sécurité sociale, etc. Avantages indirects : 3 % à 20 % - indemnité de voiture, services de planification financière, adhésion à un club de loisirs	voiture	
7.	**Veuillez indiquer de façon approximative dans quelle tranche se situe le salaire des agents du service extérieur comparativement à celui d'autres catégories professionnelles de votre fonction publique.**	Parmi les 30 % des salaires les plus élevés	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
8.	**Veuillez indiquer le salaire minimum et le salaire maximum des postes suivants de votre fonction publique.**		S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
9.	**Veuillez indiquer l'échelle salariale des cadres de votre fonction publique, en allant du salaire minimum attribué à l'échelon le moins élevé jusqu'au salaire maximum attribué à l'échelon le plus élevé.**		S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	ENTREPRISE - A	ENTREPRISE - B	ENTREPRISE - C	ENTREPRISE – D
PARTIE III – GESTION DES QUESTIONS FAMILIALES : COUPLES À DEUX REVENUS PROFESSIONNELS						
1.	**Quelle est la politique de votre service extérieur eu égard à l'indemnité destinée à compenser la perte de revenu et de prestations de retraite subie par le conjoint** *à l'occasion d'une affectation à l'étranger*?	Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint	Aucune aide n'est prévue Il n'existe aucune politique	Aucune aide n'est prévue	Aucune aide n'est prévue	Aucune aide n'est prévue
2.	**Aidez-vous le conjoint à se trouver un emploi au lieu d'affectation et à son** *retour* **au pays?**	**Lieu d'affectation** Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. On sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat. On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi. On aide le conjoint à obtenir un permis de travail. On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente, ou tout programme correspondant à ses intérêts personnels dans le pays d'origine. Autre : Des services d'orientation professionnelle sont offerts au conjoint au retour au pays; le conjoint peut assister à une série d'ateliers.	**En affectation** On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi (p. ex., préparation et traduction du curriculum vitae, frais réclamés par les agences d'emploi).	**En affectation** On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi (p. ex., préparation et traduction du curriculum vitae, frais réclamés par les agences d'emploi). On aide le conjoint à obtenir un permis de travail. **Au retour** Non	**En affectation** On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente.	**En affectation** Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du corps professionnel s'il existe un poste adéquat. On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi. On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente. **Au retour** On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi.

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	ENTREPRISE - A	ENTREPRISE - B	ENTREPRISE - C	ENTREPRISE – D
		Au retour Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. Le conjoint est employé au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, comme *agent du service extérieur* s'il existe un poste adéquat. On verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi. On verse au conjoint une indemnité annuelle pour couvrir le coût des programmes de certification professionnelle, d'éducation ou de formation permanente, ou tout programme correspondant à ses intérêts personnels dans le pays d'origine. Autre : Des services d'orientation professionnelle sont offerts au conjoint au retour au pays; le conjoint peut assister à une série d'ateliers.				
3.	**Quelle est la tendance en ce qui a trait aux conjoints d'agents du service extérieur qui, pour des motifs professionnels *ne* les accompagnent *pas*?**	En raison de motifs professionnels, de moins en moins de conjoints d'agents du service extérieur les accompagnent en affectation	Le nombre de conjoints d'agents du service extérieur qui, pour des motifs professionnels, ne les accompagnent pas en affectation n'a pas beaucoup changé	Le nombre de conjoints d'agents du service extérieur qui, pour des motifs professionnels, ne les accompagnent pas en affectation n'a pas beaucoup changé	Le nombre de conjoints d'agents du service extérieur qui, pour des motifs professionnels, ne les accompagnent pas en affectation n'a pas beaucoup changé	En raison de motifs professionnels, de moins en moins de conjoints d'agents du service extérieur les accompagnent en affectation
4.	**Les agents du service extérieur qui ne sont pas accompagnés bénéficient-ils de congés supplémentaires au pays ou de visites familiales dans le pays d'accueil?**	Oui, deux voyages supplémentaires par année d'affectation		Non	Non	Non

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	ENTREPRISE - A	ENTREPRISE - B	ENTREPRISE - C	ENTREPRISE – D
5.	**Veuillez décrire tous les changements de politique envisagés qui pourraient modifier toute réponse aux questions ci-dessus (veuillez utiliser une autre feuille, si besoin est) :**	MAINC et CIC examinent deux nouvelles politiques visant à permettre d'offrir : • une prime pour le conjoint • des prestations d'assurance-emploi pour les conjoints qui auraient autrement été admissibles à des prestations d'assurance-emploi au Canada.				
PARTIE IV – CONDITIONS DE SERVICE À L'ÉTRANGER						
Renseignements de nature administrative						
1.	**Avez-vous des politiques précises régissant les conditions de service des agents du service extérieur à l'étranger?**	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
2.	**Quels sont les objectifs stratégiques qui sous-tendent les conditions générales d'affectation à l'étranger?**	Fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention d'agents du service extérieur Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine	Fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention des employés Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine	Fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention des employés	Préserver (c.-à-d. garder intact) le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur, tels qu'ils étaient dans son pays d'origine Harmoniser les conditions avec celles qui sont généralement offertes par les sociétés multinationales
3.	**Les conditions de service à l'étranger (autres que les avantages indirects) varient-elles selon le niveau de l'agent du service extérieur?**	Non	Oui – Vice-président	Non	Non	Non
4.	**Veuillez indiquer si les services suivants sont offerts :**	Sensibilisation aux réalités culturelles/évaluation psychologique : Non Cours de langues : l'ASE et son conjoint Formation interculturelle : l'ASE et son conjoint	Sensibilisation aux réalités culturelles/ évaluation psychologique : l'employé et son conjoint Cours de langues : l'employé et son conjoint Formation interculturelle : l'employé et son conjoint	Sensibilisation aux réalités culturelles/évaluation psychologique : Non Cours de langues : l'employé et son conjoint Formation interculturelle : l'employé et son conjoint	Sensibilisation aux réalités culturelles/évaluation psychologique : l'employé et son conjoint Cours de langue : l'employé et son conjoint Formation interculturelle : l'employé et son conjoint	Sensibilisation aux réalités culturelles/évaluation psychologique : Non Cours de langue : l'employé et son conjoint Formation interculturelle : l'employé et son conjoint
5.	**Tenez-vous une réunion d'orientation pour examiner des questions relatives à la réinstallation ou d'autres aspects des affectations?**	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	ENTREPRISE - A	ENTREPRISE - B	ENTREPRISE - C	ENTREPRISE – D
Réinstallation						
6.	**Assumez-vous les frais d'expédition des effets personnels du pays d'origine au lieu d'affectation et vice versa?**	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, en partie, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, mais en imposant des limites de poids ou de volume	Oui, tous les frais raisonnables	Autre : une analyse coût-avantage est effectuée dans chaque situation. Location d'un logement meublé, ou location ou achat de meubles
7.	**Accordez-vous aux agents du service extérieur qui sont affectés à l'étranger ou qui rentrent au pays une indemnité de faux frais supplémentaire pour couvrir diverses dépenses qui ne sont pas expressément visées par la politique?**	Oui – un montant fixe de 2 177 $. Ce montant est revu et modifié chaque année.	Oui – pourcentage du salaire de base sans plafond – Équivalent de un mois de salaire	Oui – montant fixe de 8 950 $	Oui – 16 % du salaire de base avec un plafond	Oui – montant fixe de 6 336 $ Autre : É.-U. : 3 000 $ OU 5 000 $US selon l'affectation
Primes d'encouragement, prime pour mission difficile, indemnité de vie chère						
8.	**Veuillez indiquer si vous versez une prime d'encouragement aux agents du service extérieur qui acceptent une affectation à l'étranger, et une prime pour mission difficile aux agents du service extérieur qui acceptent une affectation dans une mission difficile.**	Prime d'encouragement : intégrée au cycle normal de paie Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Prime d'encouragement : intégrée au cycle normal de paie Prime pour mission difficile : Non	Prime d'encouragement : Non Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Prime d'encouragement : intégrée au cycle normal de paie Prime pour mission difficile : intégrée au cycle normal de paie	Prime d'encouragement : Autre : en fonction de chaque cas, selon le lieu de l'affectation Prime pour mission difficile : Autre : en fonction de chaque cas, selon le lieu de l'affectation
9.	**Sur quoi vous fondez-vous pour calculer la prime d'encouragement ou la prime pour mission difficile?**	Prime d'encouragement : varie selon un tableau à taux échelonnés Prime pour mission difficile : varie selon un tableau à taux échelonnés	Prime d'encouragement : représente 15 % du salaire de base sans plafond monétaire – pour toutes les affectations Prime pour mission difficile : Aucune	Prime pour mission difficile : représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire Autre : La valeur est déterminée par le fournisseur de données sur la rémunération internationale	Prime d'encouragement : représente 15 % du salaire de base sans plafond monétaire – pour toutes les affectations Prime pour mission difficile : représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire – varie d'un endroit à l'autre – le pourcentage le plus faible est 5 %, le pourcentage le plus élevé est 15 %	Prime d'encouragement : représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire – jusqu'à concurrence de 15 % Prime pour mission difficile : représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire – jusqu'à concurrence de 25 %
10.	**Versez-vous une indemnité de vie chère aux agents du service extérieur en affectation?**	Oui, représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	Oui, représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire	Oui, représente un montant forfaitaire	Autre : fait partie du processus du bilan, grilles des ORC (conseillers de la recherche en organisation), selon le poste, la situation familiale et l'endroit	Oui, représente un pourcentage du salaire de base avec un plafond monétaire
11.	SI VOUS VERSEZ UNE INDEMNIT DE VIE CH RE, QUELLE FR QUENCE RAJUSTEZ-VOUS LE MONTANT?	L'indemnité est rajustée lorsque l'indice du coût de la vie change au moins par un pourcentage prédéterminé de 3 %	L'indemnité est rajustée en fonction de la réception de nouvelles données – deux fois par année	L'indemnité est rajustée lorsque l'indice du coût de la vie change au moins par un pourcentage prédéterminé – 5 %	L'indemnité est rajustée en fonction de la réception de nouvelles données	L'indemnité est rajustée en fonction de la réception de nouvelles données – aux six mois
12.	**Parmi les indemnités suivantes, lesquelles sont**	Autre : Aucune	Autre : Aucune des	Autre : majorées	Autre : Aucune indemnité	Prime d'encouragement

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	ENTREPRISE - A	ENTREPRISE - B	ENTREPRISE - C	ENTREPRISE – D
	imposables?		indemnités ci-dessus n'est imposable, mais les montants en espèces à des fins de voyage à tout autre endroit que le pays d'origine seront dorénavant imposables.		n'est imposable, mais les montants des salaires de base sont réduits en conséquence	Prime pour mission difficile Indemnité de vie chère
Aide au logement dans le pays d'origine						
13.	**Avez-vous un programme d'aide au logement destiné à permettre à l'agent du service extérieur de maintenir une résidence dans le pays d'origine?**	Oui, toutes les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers sont payées	Oui, toutes les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers sont payées	Oui, toutes les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers sont payées	Non	Oui, toutes les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers sont payées
14.	**Garantissez-vous à un agent du service extérieur le remboursement d'une perte découlant de la location de sa résidence principale dans le pays d'origine?**	Oui, jusqu'à concurrence d'un montant fixe ou d'un nombre de mois de location déterminé	Non	Oui, jusqu'à concurrence d'un montant fixe ou d'un nombre de mois de location déterminé	Non	Non
15.	**Offrez-vous de l'aide à l'agent du service extérieur pour la vente ou l'achat de sa résidence principale dans le pays d'origine?**	Vente : Oui, selon une fréquence différente – La vente et l'achat d'une résidence une seule fois au cours de la carrière Achat - Oui, selon une fréquence différente – La vente et l'achat d'une résidence une seule fois au cours de la carrière	Vente : Oui, une fois par affectation Achat : Non	Vente – Oui, une fois par affectation Achat – Oui, une fois par affectation	Vente – Oui, une fois par affectation Achat – Oui, une fois par affectation	Vente – Oui, une fois par affectation Achat – Non
16.	**Offrez-vous une aide financière spéciale aux agents du service extérieur dont la famille reste dans le pays d'origine temporairement et les rejoint après le début de l'affectation?**	Oui, la part pour le logement n'est prélevée qu'après le départ de la famille de la résidence du pays d'origine	Oui, la part pour le logement n'est prélevée qu'après le départ de la famille de la résidence du pays d'origine	Oui, la part pour le logement n'est prélevée qu'après le départ de la famille de la résidence du pays d'origine	Non	Oui, la part pour le logement n'est prélevée qu'après le départ de la famille de la résidence du pays d'origine
Aide au logement dans le pays d'accueil (à l'étranger)						
17.	**Offrez-vous aux agents du service extérieur une aide au logement dans le pays d'accueil?**	Oui, toujours	Oui, toujours	Oui, toujours	Oui, toujours	Seulement dans les endroits où les coûts du logement sont plus élevés
18.	**Exigez-vous que l'agent couvre une partie du coût du logement dans le pays d'accueil?**	Oui - sa part équivaut au montant qu'il paierait dans le pays d'origine	Oui – Le montant normal réservé à l'hébergement dans le pays d'origine est déduit du salaire de base	Oui – La déduction normale du pays d'origine relativement à l'hébergement s'applique	Oui – Seulement si le montant de location est plus élevé que le montant accordé, qui est supposé être suffisant pour l'employé et la famille	Oui – 15 % du salaire jusqu'au maximum (1 500 $US par mois)
19.	**Payez-vous les frais de services publics dans le pays d'accueil (hormis le téléphone)?**	Oui, ils sont inclus dans l'indemnité de logement ou de vie chère	Oui, ils sont inclus dans l'indemnité de logement ou de vie chère	Oui, mais nous ne remboursons les frais que dans certains endroits	Oui, l'employé est remboursé pour les coûts réels	Oui, l'employé est remboursé pour les coûts réels
Avantages sociaux à l'étranger						
20.	**Couvrez-vous les coûts supplémentaires de soins**	Oui, grâce au régime	Oui, grâce au régime	Oui, grâce au régime	Oui, grâce au régime	Oui, grâce à un régime

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	ENTREPRISE - A	ENTREPRISE - B	ENTREPRISE - C	ENTREPRISE – D
	médicaux ou dentaires dispensés aux employés affectés à l'étranger?	d'assurance médicale privé de l'organisation dans le pays	d'assurance médicale privé de l'organisation dans le pays	d'assurance médicale privé de l'organisation dans le pays Oui, grâce à un régime d'assurance médicale collective ou individuelle dans le pays d'accueil	d'assurance médicale privé de l'organisation dans le pays d'origine	d'assurance médicale spécial dans le pays d'origine ou un régime d'assurance international
Avantages indirects à l'étranger						
21.	**Veuillez indiquer si vous offrez les avantages indirects suivants :** *Cocher toutes les cases pertinentes.*	Automobile - Non Frais d'adhésion à un club de loisirs - Non Indemnité de représentation – sans frais pour le FS-02	Automobile : seulement à des échelons précis – vice-président Frais d'adhésion à un club de loisirs – Uniquement selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé Indemnité de représentation – Non Autre : des laissez-passer de transport sont offertes à partir du niveau du vice-président en montant	Automobile : Uniquement selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé Frais d'adhésion à un club de loisirs : Uniquement selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé Indemnité de représentation : Uniquement selon les normes du pays d'accueil pour ce qui concerne le poste occupé	Automobile : seulement dans certains endroits Frais d'adhésion à un club de loisirs : en fonction de chaque cas Indemnité de représentation : en fonction de chaque cas	Automobile : pour des options de programme seulement – mais l'employé assume une partie des frais Frais d'adhésion à un club de loisirs : Non pour les employés, aux conjoints seulement Indemnité de représentation : Non
Éducation						
22.	**Remboursez-vous les frais de scolarité d'écoles privées dans le pays d'accueil?**	**École primaire :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates **Lycée :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates	**École primaire :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates **Lycée :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates	**École primaire :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates **Lycée :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates	**École primaire :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates **Lycée :** Oui, mais à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates	**École primaire :** Oui, en principe **Lycée :** Oui, en principe
23.	**Quels frais de scolarité (niveau primaire et lycée) des personnes à la charge d'agents du service extérieur affectés à l'étranger remboursez-vous?**	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum **Lycée :** Tous les frais raisonnables, jusqu'à concurrence d'un montant maximum	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension **Lycée :** Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates **Lycée :** Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension **Lycée :** Tous les frais raisonnables, sauf les frais de pension	**École primaire :** Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates **Lycée :** Tous les frais raisonnables, y compris les frais de pension si les écoles locales s'avèrent inadéquates
24.	**Remboursez-vous le coût des études supérieures de personnes à charge?**	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Oui, jusqu'à concurrence d'une limite fixée – le logement seulement, actuellement	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Oui, la pension Dans le pays d'accueil :	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'origine : Non Dans le pays d'accueil : Non

		MAECI/CIC	ENTREPRISE - A	ENTREPRISE - B	ENTREPRISE - C	ENTREPRISE – D
		3 173 $				
25.	**Remboursez-vous les frais de garde (en établissement, service de garde en milieu familial ou gardienne à domicile), de crèche ou de prématernelle?**	Dans le pays d'accueil : Oui, la différence entre les frais du pays d'origine et ceux du pays d'accueil	Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'accueil : Non	Dans le pays d'accueil : Oui, la différence entre les frais du pays d'origine et ceux du pays d'accueil – mais pas les frais de garde uniquement les frais de crèche
Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances						
26.	**Offrez-vous à vos agents du service extérieur des congés dans le pays d'origine?**	Autre : Entre 1 voyage par affectation de 4 ans à un voyage par année dans le cas des missions difficiles	Oui, l'organisation offre un voyage par année	Oui, l'organisation offre un voyage par année d'affectation	Oui, l'organisation offre un voyage par année d'affectation	Autre : Oui, un voyage pendant les premiers 24 mois, puis un voyage par année par la suite
27.	**Un agent du service extérieur peut-il utiliser un congé dans le pays d'origine pour se rendre dans un autre pays tout en restant admissible à un remboursement?**	Oui, l'agent du service extérieur recevra un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui lui aurait été versé s'il était rentré dans le pays d'origine	Oui, l'agent du service extérieur recevra un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui lui aurait été versé s'il était rentré dans le pays d'origine	Non, l'agent du service extérieur doit rentrer dans le pays d'origine	Oui, l'agent du service extérieur recevra un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui lui aurait été versé s'il était rentré dans le pays d'origine	Oui, l'agent du service extérieur recevra un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui lui aurait été versé s'il était rentré dans le pays d'origine
28.	**Offrez-vous aux agents du service extérieur des voyages de repos et de divertissement** *distincts des voyages dans le pays d'origine*?	Oui, à l'ensemble des agents du service extérieur affectés à l'étranger	Non	Oui, uniquement aux employés affectés dans des missions dites difficiles	Oui, uniquement aux employés affectés dans des missions dites difficiles	Oui, uniquement aux employés affectés dans des missions dites difficiles
29.	**Combien de voyages de repos et de divertissement sont autorisés?**	Un par an	S.O.	Un par an	Un par an	Le nombre de congés dépend du lieu de l'affectation
30.	**Qui choisit la destination du voyage de repos et de divertissement?**	L'agent du service extérieur	S.O.	L'organisation, l'employé	L'organisation	L'employé
31.	**Quel est le nombre de jours fériés auxquels l'agent du service extérieur a droit au cours de son affectation?**	Il a droit au même nombre de jours fériés que dans son pays d'origine	Il a droit aux jours fériés en vigueur dans le pays d'accueil	Il a droit aux jours fériés en vigueur dans le pays d'accueil	Il a droit aux jours fériés en vigueur dans le pays d'accueil	Il a droit aux jours fériés en vigueur dans le pays d'accueil
Rapatriement						
32.	**Offrez-vous des services de conseils professionnels aux agents du service extérieur et à leur famille à leur retour d'une affectation à l'étranger?**	Non. Par contre, CIC offre des séances d'information précises auxquelles tous les employés peuvent assister à leur retour d'une affectation à l'étranger	Oui	Oui	Non	Oui
33.	**Les agents du service extérieur qui, de leur propre gré, mettent fin prématurément à leur affectation et rentrent au pays d'origine sont-ils tenus de**	Oui, l'agent du service extérieur doit rembourser une partie du coût de la	Non, l'organisation assume le coût total de la réinstallation	Cela dépend des circonstances	Non, l'organisation assume le coût total de la réinstallation	Cela dépend des circonstances

Remarque : Les réponses de certains répondants ne figurent pas dans le tableau pour préserver la confidentialité des données. Lesdites données figurent uniquement dans le Tableau synoptique des résultats.

		MAECI/CIC	ENTREPRISE - A	ENTREPRISE - B	ENTREPRISE - C	ENTREPRISE – D
	rembourser une partie des frais de rapatriement?	réinstallation			Autre : Si l'employé met fin prématurément à son affectation, les frais de rapatriement ne lui sont pas remboursés. S'il doit rentrer au pays à la demande de l'organisation pour effectuer une nouvelle affectation, le coût de la réinstallation lui sera remboursé.	
Préoccupations courantes						
34.	**Veuillez mentionner des préoccupations courantes exprimées par des agents du service extérieur ou par d'autres personnes au sein de l'organisation, et les mesures que votre organisation a prises ou entend prendre à cet égard.**	Rémunération visant à compenser la perte d'emploi du conjoint. La structure et la rémunération du service extérieur. Les prestations d'assurance-emploi à l'intention des conjoints. La pension de retraite du conjoint. Les systèmes d'évaluation et de promotion.	Rapatriement – trouver des postes appropriés au retour de l'employé dans le pays d'origine constitue un problème. L'entreprise a récemment élaboré un nouveau processus de rapatriement. Compression des coûts – L'entreprise se penche actuellement sur la question.	Il n'y a pas de problèmes à l'heure actuelle. Nous continuons de limiter les affectations à l'étranger dans la mesure du possible.	Sans cesse en train de gérer le coût des affectations et de travailler en vue de faciliter l'embauche des gestionnaires.	

Annexe D

Profils des organismes
(excluant les données des répondants ayant demandé l'anonymat total)

Profils des participants

Remarque : Cette section contient les profils des participants qui ne se sont pas opposés à ce que cette information soit rendue publique (par opposition aux participants qui ont demandé que leur information ne soit utilisée que pour brosser le tableau moyen de la situation). Certains participants ayant demandé l'anonymat ont accepté d'être identifiés par une lettre (p. ex., pays « A »). Cette section contient également de l'information sur les politiques régissant l'effectif d'expatriés de Royal Dutch Shell.

CANADA

Structure du service extérieur. Le service extérieur du Canada compte deux échelons (Programme de perfectionnement du Service extérieur et FS-2) faisant partie de l'ensemble de la fonction publique. Les cadres (p. ex., les ambassadeurs) ne font pas partie de la fonction publique. Les promotions à l'échelon FS-2 sont fondées sur les évaluations de rendement et sur le nombre d'années d'occupation du niveau du poste d'attache. Les promotions à l'échelon de cadre sont fondées sur les évaluations de rendement, le nombre d'années d'occupation du niveau du poste d'attache, l'existence d'un poste vacant, une entrevue et un exercice de simulation. Les agents nouvellement recrutés participent au Programme de perfectionnement du Service extérieur, d'une durée de cinq ans, qui prévoit de la formation en cours d'emploi, de la formation en classe, des cours d'enseignement individuel, des affectations de formation au pays et à l'étranger, et de la formation linguistique. Les agents doivent ensuite passer 10 ans à l'échelon FS-2.

Les domaines de responsabilité des agents du service extérieur sont la politique/l'économie, le commerce et l'immigration. Tous les agents sont syndiqués.

Agents nouvellement recrutés. Les nouveaux agents doivent avoir (et dans la pratique courante, ont) un diplôme de premier cycle. Tous les agents du service extérieur nouvellement recrutés doivent parler anglais et français. Tel que mentionné ci-dessus, ils sont appelés à participer au Programme de perfectionnement du Service extérieur, programme de formation et de perfectionnement exhaustif échelonné sur cinq ans. On prévoit ensuite, en moyenne, 5 jours de formation chaque année. Le recrutement à la mi-carrière n'est pas systématiquement pratiqué. Toutefois, un recrutement hors-classe est pratiqué si un manque d'employés sévit. Dans ce cas, pour être considérés, les candidats doivent avoir au moins cinq ans d'expérience.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne trois ou quatre ans. Chez les agents du service extérieur, une affectation à l'étranger est normalement suivie d'une affectation au pays. Pour leur part, les agents d'immigration rentrent normalement dans leur pays d'origine après deux affectations consécutives. Le choix personnel des agents du service extérieur compte pour beaucoup dans la décision relative au lieu de leur affectation mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel. Cela dit, les agents peuvent refuser des affectations sans conséquence. En présence d'intérêts contradictoires, le chef de mission prend normalement la décision finale en ce qui a trait au lieu d'affectation.

Profils des participants

Les principales raisons invoquées pour refuser une affectation à l'étranger sont l'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu d'affectation et l'impossibilité pour le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait de figurer sur le visa et/ou le passeport du membre de l'effectif. Les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat, pas d'installations de soins de santé) et la rémunération inadéquate sont également des raisons couramment invoquées. Le taux de départ moyen varie de 3 à 4 pour cent.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
PPSE	Poste témoin A (comparables)	39 570 $	51 937 $	40 249 $
FS-2	Postes témoins B et C (comparables)	50 475 $	75 423 $	63 703 $
EX-1	Poste témoin D (comparables)	82 700 $	97 400 $	91 066 $

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Les indemnités versées aux agents du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint. Les conjoints profitent de plusieurs formes d'aide à l'emploi. Ainsi, ils peuvent être employés au lieu d'affectation, à l'étranger, à titre de membre du personnel local; toucher une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi; obtenir de l'aide pour obtenir un permis de travail; recevoir une indemnité pour couvrir l'éducation permanente et, dans certains cas, la certification professionnelle; obtenir des services d'orientation professionnelle et assister à des ateliers sur la carrière.

Réinstallation et primes d'encouragement. Les politiques régissant les conditions de service extérieur ont pour objectifs de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat tels qu'ils étaient dans le pays d'origine et de fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention d'agents du service extérieur. Les agents du service extérieur sont appelés à couvrir une partie du coût du logement dans le pays d'accueil représentant ce qu'ils seraient normalement appelés à payer dans le pays d'origine. Les agents reçoivent également de l'aide en ce qui a trait à la résidence dans le pays d'origine : l'organisme d'attache paie toutes les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers et offre de l'aide financière pour l'achat et la vente d'une résidence dans le pays d'origine une seule fois au cours de la carrière. Les frais de scolarité d'écoles privées et autres frais raisonnables sont remboursés jusqu'à concurrence d'un montant maximum si les écoles publiques sont jugées inadéquates.

Une prime d'encouragement et une prime pour mission difficile sont intégrées au cycle normal de paie. Ces primes varient selon un tableau à taux échelonnés. Une indemnité de vie chère est versée. Elle représente un pourcentage du salaire sans plafond monétaire. Ni la prime pour mission difficile ni l'indemnité de vie chère n'est imposable.

Profils des participants

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement. Les agents reçoivent une somme pour des voyages de congé et sont libres d'utiliser cette somme pour se rendre dans leur pays d'origine ou dans un autre pays. L'organisme d'attache offre des voyages de repos et de divertissement une fois par année aux agents affectés à l'étranger. L'agent détermine la fréquence et la destination de tels voyages.

PAYS-BAS

Structure du service extérieur. Le service extérieur des Pays-Bas compte cinq échelons (trois échelons inférieurs à l'équivalent de l'échelon EX-01) et fait partie de l'ensemble de la fonction publique. Les promotions sont fondées sur les évaluations de rendement et sur l'existence d'un poste vacant à l'échelon supérieur. La plupart des agents demeurent six ans au premier échelon, 10 ans au deuxième, 12 ans au troisième et 10 ans à l'échelon supérieur (équivalent au poste témoin D selon les normes canadiennes).

Les domaines de responsabilités des agents du service extérieur sont la politique/l'économie, le commerce, l'immigration et l'aide au développement. Il existe des agents spécialisés en immigration dans certaines missions. Tous les agents sont syndiqués.

Agents nouvellement recrutés. Les agents nouvellement recrutés doivent avoir (et, dans la pratique courante, ont) une maîtrise et deux années d'expérience professionnelle, et doivent connaître deux langues étrangères. Les agents nouvellement recrutés participent à un programme de formation d'une durée de quelques mois qui prévoit de la formation en cours d'emploi, de la formation en classe et de la formation linguistique. On prévoit ensuite, en moyenne, 8 jours de formation chaque année. Le recrutement à la mi-carrière est pratiqué seulement au sein de la fonction publique. Dans ce cas, pour être considérés, les candidats doivent avoir au moins huit ans d'expérience.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne quatre ans. Une affectation à l'étranger est normalement suivie d'une affectation au pays. Le choix personnel des agents du service extérieur compte pour beaucoup dans la décision relative au lieu de leur affectation.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation à l'étranger est l'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu d'affectation. Les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat, pas d'installations de soins de santé) et les responsabilités parentales sont également des raisons couramment invoquées. Le taux de départ moyen varie de 3 à 5 pour cent.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum
Agent de la	Poste témoin A	44 508 $	69 233 $

politique 11	(comparables)		
Agent de la politique 12	Poste témoin B (comparables +)	52 418 $	78 673 $
Agent de la politique 13	Poste témoin B (comparables)	58 594 $	88 186 $
Agent de la politique 14	Poste témoin D (comparables)	66 314 $	97 650 $
Agent de la politique 15	Poste témoin D (comparables)	75 507 $	107 139 $

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Les indemnités versées aux agents du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint. Les conjoints accompagnateurs reçoivent également une indemnité en reconnaissance de leurs fonctions de représentation.

Réinstallation et primes d'encouragement. Les politiques régissant les conditions de service extérieur ont pour objectif de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat tels qu'ils étaient dans le pays d'origine. Les agents du service extérieur sont appelés à couvrir une partie du coût du logement dans le pays d'accueil représentant un pourcentage de leur salaire. Le ministère des Affaires étrangères couvre le reste des coûts du logement et rembourse les agents pour les frais des services publics. Les frais de scolarité spécifiques d'écoles privées (niveau primaire et lycée) sont remboursés, en fonction de chaque cas.

Aucune prime d'encouragement n'est versée. Une prime pour mission difficile est intégrée au cycle normal de paie. Cette prime varie selon un tableau à taux échelonnés. Une indemnité de vie chère est versée. Elle représente un pourcentage du salaire avec un plafond monétaire. Ni la prime pour mission difficile ni l'indemnité de vie chère n'est imposable.

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances. L'organisme d'attache des agents du service extérieur offre un voyage de congé (dans le pays d'origine seulement) par année d'affectation. Les voyages de repos et de divertissement doivent être financés par l'entremise de la prime pour mission difficile. L'agent détermine la fréquence et la destination de tels voyages.

Profils des participants

NOUVELLE-ZÉLANDE

Structure du service extérieur. Le service extérieur de la Nouvelle-Zélande compte cinq échelons (quatre échelons inférieurs à l'équivalent de l'échelon EX-01). En moyenne, les agents du service extérieur demeurent quatre ans aux premier et deuxième échelons, cinq ans au troisième et neuf ans au quatrième. Les promotions sont fondées sur le rendement mais les promotions au 3e échelon et aux échelons supérieurs exigent qu'un poste soit vacant. Annuellement, environ 25 p. cent des agents sont promus à chaque échelon à l'exception des promotions à l'échelon le plus élevé, qui se font au taux de 15 p. cent. Le taux de promotion à l'avant-dernier échelon a récemment augmenté en prévision d'une hausse du taux de retraite des agents occupant des postes à l'échelon le plus élevé.

Les domaines de responsabilités des agents du service extérieur sont la politique/l'économie, le commerce et l'aide au développement. Les agents d'immigration ne font pas partie de la catégorie des agents du service extérieur. Tous les agents du service extérieur sont syndiqués.

Agents nouvellement recrutés. Les nouveaux agents doivent avoir un diplôme de premier cycle. L'expérience professionnelle n'est pas exigée. Les agents recrutés à la mi-carrière sont soumis aux mêmes critères relativement au niveau d'instruction que leurs collègues recrutés en début de carrière mais doivent avoir entre six et quinze années d'expérience professionnelle. Ces agents sont recrutés au sein de la fonction publique et dans le secteur privé, et sont normalement classés à l'échelon correspondant à leur expérience professionnelle. Les agents nouvellement recrutés reçoivent de la formation en cours d'emploi et de la formation en classe. Les programmes d'orientation et de formation durent entre six et douze mois. On prévoit ensuite cinq jours de formation chaque année.

Affectations. Une affectation à l'étranger dure en moyenne trois ans. Une affectation à l'étranger est habituellement suivie d'une affectation au pays. On donne habituellement aux agents neuf mois de préavis relativement à leur affectation. Les agents ne sont habituellement pas tenus d'accepter de missions difficiles. La durée moyenne d'une affectation à une mission de difficulté moindre est quatre ans et, à une mission de difficulté élevée, deux ans.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation porte sur les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat, pas d'installations de soins de santé). L'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu d'affectation, le fait que les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent et les responsabilités parentales sont également des raisons couramment invoquées. Le taux de départ est fixe et varie de 3 à 5 pour cent.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
Agent de la politique I	Poste témoin A (comparables)	22 075 $	33 374 $	26 050 $

Profils des participants

Agent de la politique II	Poste témoin B (comparables -)	31 900 $	45 677 $	35 431 $
Agent de la politique principal	Poste témoin B (comparables)	37 891 $	57 149 $	43 246 $
Politique extérieure IV	Poste témoin C (comparables)	47 118 $	78 290 $	55 055 $
Politique extérieure V	Poste témoin D (comparables)	66 144 $	105 451 $	79 084 $

Les agents passent normalement d'une échelle salariale à l'autre au moyen d'une grille de pourcentage calculé en fonction du rendement. Un agent du service extérieur prend en moyenne cinq ans ou plus pour passer du salaire minimum de son échelle salariale au salaire minimum de l'échelle salariale subséquente. Les salaires des agents du service extérieur comparativement à ceux des autres catégories professionnelles de la fonction publique se situent dans les 30 p. cent des salaires les plus élevés.

Les indemnités liées aux affectations varient, en valeur, de 30 p. cent du salaire pour un agent principal sans enfant affecté à une mission « bon marché » qui n'exige pas d'indemnité liée au lieu d'affectation à 200 p. cent pour un agent subalterne ayant des enfants affectés à une mission difficile, à un endroit où la vie est chère. Même pour une même mission (c.-à-d. sans différence de coût de la vie ni de catégorie du lieu de l'affectation), l'écart peut être important entre les valeurs en pourcentage de salaire des indemnités liées aux affectations en fonction du salaire de l'agent et de sa situation familiale.

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Les indemnités versées aux agents du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint. (L'indemnité d'expatriation représente 20 p. cent du salaire pour le conjoint et 7,5 p. cent de plus pour chaque enfant à charge.) Les conjoints peuvent être employés au lieu d'affectation, à l'étranger et au pays d'origine, à titre de membre du personnel local ou d'agent du service extérieur s'il existe un poste adéquat. Les conjoints reçoivent de l'aide de la part du service extérieur pour obtenir un permis de travail au lieu d'affectation et touchent une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi au retour de l'affectation.

Réinstallation et primes d'encouragement. L'objectif de la politique est de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat tels qu'ils étaient dans le pays d'origine. Les agents du service extérieur ne sont pas appelés à couvrir les coûts du logement ni à payer les frais des services publics dans le pays d'accueil. Les frais de scolarité d'écoles privées (niveau primaire et lycée) sont remboursés. Les frais de pension sont remboursés si les enfants demeurent dans le pays d'origine. Le coût du logement pour les personnes à charge faisant des études supérieures dans le pays d'origine est remboursé jusqu'à concurrence d'une limite fixée pendant l'affectation à l'étranger. Une somme fixe (1 969 $/an) est versée pour couvrir les frais de garde d'enfants dans le pays d'origine. Les frais de crèche sont remboursés dans le pays d'accueil en fonction du nombre d'heures équivalent remboursables dans le pays d'origine.

Profils des participants

Les primes d'encouragement et les primes pour mission difficile sont intégrées au cycle normal de paie. La prime d'encouragement représente 15 p. cent du salaire de l'agent alors que la prime pour mission difficile est un montant fixe pour l'ensemble des agents dans un même lieu d'affectation. Les indemnités de vie chère sont rajustées chaque année. Aucune indemnité n'est imposable.

***Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances*.** L'organisme d'attache des agents du service extérieur offre un voyage de congé (dans le pays d'origine seulement) aux agents affectés à une mission de quatre ans. Il n'offre pas de voyages de repos et de divertissement.

Profils des participants

ÉTATS-UNIS

Structure du service extérieur. Le service extérieur des États-Unis compte neuf échelles salariales et quatre échelons cadres. Cinq niveaux de l'effectif du service extérieur sont considérés « professionnels ». Les quatre niveaux inférieurs (6, 7, 8 et 9) sont ceux des secrétaires et des techniciens. Les niveaux 4, 5 et 6 ont été associés au poste témoin A étant donné qu'ils prévoient un même niveau de responsabilités. La rémunération varie en fonction de l'instruction et de l'expérience professionnelle de l'employé. Les niveaux 2 et 3 ont été associés au poste témoin B (comparables -) étant donné que les deux niveaux prévoient un même niveau de responsabilités (mais, ici encore, la rémunération varie en fonction de l'instruction et de l'expérience professionnelle). Le niveau 1 a été associé au poste témoin C (comparables -). L'échelon inférieur des cadres (niveau OC) a aussi été associé au poste témoin C (comparables +). Enfin, deux autres échelons cadres (MC et CM) ont été associés au poste témoin D.

Si les salaires du service extérieur sont liés à ceux de la fonction publique en général, les règles de dotation et de promotion diffèrent. Le service extérieur a recours à une approche « succès ou la sortie ». Les promotions sont fondées sur les évaluations de rendement. Lorsqu'il s'agit de promotions aux troisième, quatrième et cinquième échelons, l'existence d'un poste vacant à l'échelon supérieur est également nécessaire. La plupart des agents demeurent quatre ans au niveau d'agent subalterne, 5 ans au niveau d'agent intermédiaire de second rang, 7,5 ans au niveau d'agent intermédiaire de premier rang et 8,5 ans au niveau d'agent cadre de second rang. La plupart des agents n'atteignent pas le niveau du poste témoin D selon les normes canadiennes.

Les domaines de responsabilités des agents du service extérieur sont la politique/l'économie, le commerce, l'administration, l'immigration et l'aide au développement. Les agents sont recrutés « par classe » et font généralement carrière dans cette classe. Les agents sont syndiqués.

Agents nouvellement recrutés. Il n'existe pas de critères minimums de niveau d'instruction, d'années d'expérience et de maîtrise de langues étrangères pour le recrutement. Cependant, la plupart des agents nouvellement recrutés ont une maîtrise et sont âgés, en moyenne, de 32 ans. Les agents nouvellement recrutés participent à un programme de formation d'une durée de plusieurs mois qui comprend sept semaines d'orientation, plusieurs mois de formation en cours d'emploi et de la formation linguistique. On prévoit ensuite, en moyenne, 14 jours de formation chaque année. Le recrutement à la mi-carrière est pratiqué au sein de la fonction publique. Dans ce cas, les candidats doivent avoir au moins quatre ans d'expérience et doivent être à un niveau de mi-carrière.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne trois ans. À la fin d'une affectation à l'étranger, les agents du service extérieur sont normalement affectés à un nouvel endroit et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire. Les agents doivent faire un séjour d'approximativement deux ans à Washington tous les 15 ans. Ils peuvent influencer la décision relative à leur lieu d'affectation mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel. Les agents du service extérieur ne sont pas tenus d'accepter de missions difficiles.

Profils des participants

La principale raison invoquée pour refuser une affectation à l'étranger porte sur les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat, pas d'installations de soins de santé). Le manque d'écoles adéquates et l'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu de l'affectation sont également des raisons couramment invoquées. Le taux de départ est stable mais les statistiques sur le départ sont confidentielles, même pour les syndicats.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
Agent subalterne	Poste témoin A (comparables)	54 352 $	97 903 $	Information non disponible
Agent intermédiaire (niveau 2 ou 3)	Poste témoin B (comparables -)	82 276 $	149 114 $	
Agent intermédiaire (niveau 1)	Poste témoin B (comparables -)	126 312 $	162 910 $	
Agent cadre (niveau OC)	Poste témoin C (comparables +)	171 521 $	197 622 $	
Agent cadre (niveau MC ou CM)	Poste témoin D (comparables)	179 542 $	197 622 $	

Les salaires ci-dessus sont ceux des agents affectés à l'étranger. Pour les agents affectés à Washington D.C., soit l'administration centrale, 10,23 pour cent s'ajoutent à ces sommes. Les employés peuvent aussi contribuer à un régime de retraite dont la part de l'employeur équivaut à 6 p. cent du salaire. Une prime d'encouragement à l'étude des langues de 8 000 à 12 000 $ est versée aux agents affectés à des missions où l'aspect linguistique est jugé important, s'ils atteignent un certain niveau de maîtrise de la langue étrangère. (La prime vise la plupart des langues autres que les langues romanes et germaniques.) Les échelles salariales sont comparables à celles des économistes et des avocats de la fonction publique.

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Aucune aide n'est prévue pour les conjoints. Les conjoints peuvent être employés au lieu d'affectation, à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. Le Département d'État sollicite également d'autres organisations et aide les conjoints à obtenir un permis de travail à l'étranger. L'employabilité des conjoints à l'étranger est une question d'actualité. Un projet pilote se déroule actuellement à Mexico, où une entreprise de recrutement de cadres a été mandatée pour aider les conjoints à se trouver du travail au lieu d'affectation. On prévoit étendre ce programme aux autres grands centres d'affectation où un accord réciproque en matière d'emploi est en vigueur.

Réinstallation et primes d'encouragement. L'objectif de la politique du Département d'État est

de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat tels qu'ils étaient dans le pays d'origine. Les agents du service extérieur ne sont pas appelés à couvrir les coûts du logement ni à payer les frais des services publics. Les frais de scolarité d'écoles privées (niveau primaire et lycée) sont remboursés.

Aucune prime d'encouragement n'est versée. Une prime pour mission difficile, représentant de 5 à 25 pour cent du salaire de base sans plafond monétaire, est intégrée au cycle normal de paie. Une indemnité de vie chère, représentant un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire, est versée. La prime pour mission difficile est imposable.

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances . L'organisme d'attache des agents du service extérieur offre un voyage de congé (dans le pays d'origine seulement) par deux années d'affectation aux agents affectés à une mission de quatre ans ou entre les affectations pour les agents affectés à une mission de deux ou trois ans. Il offre des voyages de repos et de divertissement une fois par année aux agents affectés à une mission difficile.

Profils des participants

FRANCE

Structure du service extérieur. Le service extérieur de la France compte cinq échelons (quatre échelons inférieurs à l'équivalent de l'échelon EX-01) et fait partie de l'ensemble de la fonction publique. Les promotions sont fondées sur les évaluations de rendement, le nombre d'années d'expérience et l'existence d'un poste vacant à l'échelon supérieur. La plupart des agents demeurent un an au premier échelon, de 5 à 10 ans au deuxième échelon, de 5 à 10 ans au troisième échelon et 10 ans au quatrième échelon.

Les domaines de responsabilités des agents du service extérieur sont la politique/l'économie, l'administration, la culture, l'immigration et l'aide au développement. Il existe des agents spécialisés en immigration dans toutes les missions. Tous les agents peuvent, s'ils le désirent, faire partie d'un syndicat. Les agents de commerce font partie d'une catégorie distincte de celle des agents du service extérieur.

Agents nouvellement recrutés. Les agents nouvellement recrutés doivent avoir (et, dans la pratique courante, ont) une maîtrise et doivent connaître deux langues étrangères. Certaines catégories d'agents doivent maîtriser une langue jugée « difficile ». En vertu d'une nouvelle politique, tous les agents nouvellement recrutés doivent avoir des rudiments d'allemand. Les agents nouvellement recrutés participent à un court programme de formation qui prévoit de la formation en cours d'emploi, de la formation en classe, des cours d'enseignement individuel, et de la formation linguistique. On prévoit ensuite, en moyenne, 8 jours de formation chaque année. Le recrutement à la mi-carrière est rarement pratiqué mais, lorsque c'est le cas, les candidats proviennent de la fonction publique.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne trois ans. Une affectation à l'étranger est habituellement suivie d'une affectation au pays, ou une affectation peut être suivie d'une affectation à un nouvel endroit (retour dans le pays d'origine après deux affectations consécutives à l'étranger). Les agents peuvent influencer la décision relative à leur lieu d'affectation mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel.

L'une des raisons invoquées le plus fréquemment pour refuser une affectation à l'étranger est l'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu d'affectation. Au cours des quelques dernières années, le service extérieur de France a constaté une hausse du nombre d'agents refusant une affectation pour ce motif. Le taux de départ est très faible, soit en moyenne de 0 à 2 pour cent.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
Secrétaire aux affaires étrangères	Poste témoin A (comparables +)			43 192 $
Conseiller en affaires étrangères	Poste témoin B (comparables)			55 535 $

Profils des participants

Conseiller en affaires étrangères, Hors Classe (1er échelon)	Poste témoin C (comparables +)			87 360 $
Conseiller en affaires étrangères, Hors Classe (3e échelon)	Poste témoin C (comparables +)			94 704 $
Ministre / Conseiller en affaires étrangères, Hors Classe	Poste témoin D (comparables +)			143 057 $

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Les indemnités versées aux agents du service extérieur destinées à compenser la perte de revenu subie par le conjoint comprennent une somme pour le conjoint qui est sans travail (10 p. cent de l'indemnité de logement). Cette indemnité est versée à l'agent. Le ministère des Affaires étrangères aide les conjoints à se trouver un emploi, en fonction de chaque cas, à l'affectation mais pas au retour.

Réinstallation et primes d'encouragement. Les politiques régissant les conditions de service à l'étranger ont pour objectif de fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention d'agents du service extérieur. Le ministère des Affaires étrangères paie le coût du logement et les frais des services publics par l'entremise d'une indemnité de logement qui peut être plus élevée que le salaire lui-même. L'indemnité de logement comprend une « allocation familiale » (selon le nombre d'enfants et le lieu de l'affectation) ainsi qu'un montant fixe destiné à couvrir les frais de scolarité (niveau élémentaire et lycée). Le montant de l'indemnité varie en fonction du nombre de personnes à charge et du lieu de l'affectation. Aucune prime d'encouragement ou pour mission difficile distincte n'est versée. L'indemnité n'est pas imposable.

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances . L'organisme d'attache des agents du service extérieur offre un voyage de congé (dans le pays d'origine seulement) par 20 ou 30 mois selon le lieu de l'affectation. Il n'offre pas de voyages de repos et de divertissement. Au cours de leur affectation, les agents du service extérieur ont droit aux jours fériés du pays d'origine et du pays d'accueil.

Profils des participants

PAYS « A »

Structure du service extérieur. Le service extérieur du pays A compte cinq échelons (quatre échelons inférieurs à l'équivalent de l'échelon EX-01). En moyenne, les agents du service extérieur demeurent un an au premier échelon, deux ou trois ans au deuxième échelon, six ou sept ans au troisième échelon et six ans au quatrième échelon.

Les promotions au deuxième échelon sont fondées sur une entrevue, un exercice de simulation, l'existence d'un poste vacant à l'échelon supérieur, une soumission de candidature écrite et des rapports de recommandation écrits et verbaux. Pour les promotions aux autres niveaux, l'évaluation de rendement s'ajoute aux éléments ci-dessus.

Les principaux domaines de responsabilités des agents du service extérieur sont la politique/l'économie, le commerce et l'administration. Les agents d'aide au développement et d'immigration ne font pas partie de la catégorie des agents du service extérieur. (Les agents d'immigration sont représentés par le ministère de l'Immigration.) Cela dit, pour certaines affectations, les agents du service extérieur réalisent du travail au nom du ministère de l'Immigration. Il existe un bureau du commerce extérieur dans plusieurs ambassades à l'étranger et son effectif relève du ministère du Commerce. Tous les agents du service extérieur sont syndiqués.

Agents nouvellement recrutés. Les agents nouvellement recrutés doivent avoir un diplôme de premier cycle. Le recrutement au premier échelon n'exige pas d'expérience professionnelle ni la connaissance d'une langue étrangère. Dans la pratique courante, la plupart des agents recrutés au premier échelon ont entre deux et cinq ans d'expérience. Il n'existe pas de critères particuliers d'embauche pour le recrutement à la mi-carrière. La plupart des agents recrutés à la mi-carrière proviennent de la fonction publique et du secteur privé, et sont habituellement classés à l'échelon correspondant à leur expérience professionnelle. Tous les agents nouvellement recrutés reçoivent de la formation en cours d'emploi, de la formation en classe et des affectations de formation au pays pour une période s'échelonnant sur six à douze mois. On prévoit ensuite, en moyenne, cinq jours de formation chaque année.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne trois ans. Une affectation à l'étranger est habituellement suivie d'une affectation au pays. On donne habituellement aux agents six mois de préavis relativement à leur affectation. Les agents peuvent influencer la décision relative à leur lieu d'affectation mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel. Les agents ne sont pas tenus d'accepter de missions difficiles. Pour ceux qui acceptent de telles missions, la durée d'une affectation à une mission de difficulté moindre est trois ans et, à une mission de difficulté élevée, deux ans.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation à l'étranger est le niveau de stimulation professionnelle de l'affectation. L'absence d'installations scolaires et autres, les conditions locales et l'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu d'affectation sont également des raisons couramment invoquées.

Profils des participants

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
3e secrétaire	Poste témoin A (comparables)	33 422 $	38 324 $	35 873 $
2e secrétaire	Poste témoin B (comparables)	36 143 $	44 835 $	40 484 $
1er secrétaire	Poste témoin B (comparables)	40 006 $	54 507 $	47 250 $
Conseiller	Poste témoin C (comparables)	56 220 $	65 878 $	61 039 $
Ambassadeur	Poste témoin D (comparables)	72 848 $	80 901 $	80 901 $

Les agents du service extérieur progressent normalement dans leur échelle salariale au moyen d'une grille de pourcentage calculé en fonction du rendement. Un agent prend en moyenne de deux à cinq ans pour passer au minimum d'une échelle salariale à l'échelle salariale subséquente. Les agents touchent une prime au rendement de 5,65 p. cent. On verse également une prime de langue étrangère en fonction du niveau de maîtrise de la langue et du lieu de l'affectation. Les salaires se situent dans les 20 p. cent des salaires les plus élevés de la fonction publique.

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Actuellement, aucune aide n'est prévue pour compenser la perte de revenu subie par le conjoint à l'occasion d'une affectation à l'étranger. Le service extérieur peut aider les conjoints à trouver un emploi au lieu de l'affectation, mais cela se fait en fonction de chaque cas. Le service extérieur fournit des renseignements généraux sur les débouchés et sur les exigences locales.

Réinstallation et primes d'encouragement. La politique a pour objectif de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur tels qu'ils étaient dans son pays d'origine, et d'harmoniser les conditions avec celles qui sont généralement offertes par les sociétés multinationales. Le service extérieur assume les frais d'expédition des effets personnels du pays d'origine au lieu d'affectation et vice versa, et accorde une indemnité de faux frais fixe (soit 1 180 $CAN pour les agents accompagnés de leur conjoint et de 601 $CAN pour les agents qui ne sont pas accompagnés). Les agents sont appelés à couvrir une partie du coût du logement et des frais de services publics. Les frais de scolarité d'écoles privées sont remboursés (niveau primaire et lycée) si les écoles publiques sont jugées inadéquates. Les agents reçoivent un remboursement partiel du loyer et des frais de services publics des personnes à charge poursuivant des études supérieures dans le pays d'accueil pendant l'affectation à l'étranger de l'agent. Le Service extérieur rembourse également les frais de garde pour les enfants de plus de trois ans dans le pays d'accueil.

Actuellement, aucune prime d'encouragement n'est versée mais une indemnité d'affectation devrait être lancée en juillet 2002. Des primes pour mission difficile sont intégrées au cycle normal de paie, sous forme d'un montant forfaitaire unique pour tous les agents. Les indemnités

de vie chère sont rajustées chaque deux semaines et représentent un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire. Seules les primes pour mission difficile sont imposables.

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances . L'organisme d'attache des agents du service extérieur offre un voyage de congé (au pays d'origine) par affectation et il offre des voyages de repos et de divertissement seulement aux agents affectés à une mission difficile. Le nombre de congés de repos et de divertissement est fonction du lieu de la mission difficile.

Profils des participants

PAYS « B »

Structure du service extérieur. Le service extérieur du pays B compte quatre échelons (trois échelons inférieurs à l'équivalent de l'échelon EX-01) et fait partie de l'ensemble de la fonction publique. Les promotions sont fondées sur les évaluations de rendement, le nombre d'années d'occupation du niveau du poste d'attache et l'existence d'un poste vacant à l'échelon supérieur.

Les domaines de responsabilités des agents du service extérieur sont la politique, le commerce, l'administration et l'immigration. Les agents de l'aide au développement font partie d'une catégorie distincte.

Agents nouvellement recrutés. Il n'existe pas de critères minimums d'instruction, d'années d'expérience professionnelle et de connaissance de langues étrangères pour le recrutement. Dans la pratique courante, la plupart des agents nouvellement recrutés ont une maîtrise et ont entre 2 et 5 ans d'expérience. Les agents nouvellement recrutés participent à un programme d'orientation ou de formation d'une durée de 6 à 12 mois. La plupart de leur formation prend la forme de formation en classe, de cours d'enseignement individuel et de formation en cours d'emploi. Les agents nouvellement recrutés reçoivent également de la formation linguistique. Le recrutement à la mi-carrière est pratiqué au sein de la fonction publique et dans le secteur privé. Les agents recrutés à la mi-carrière sont classés à l'échelon correspondant à leur expérience professionnelle.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne quatre ans. Les agents du service extérieur rentrent normalement dans leur pays d'origine après deux affectations consécutives. Le choix personnel des agents du service extérieur compte pour beaucoup dans la décision relative au lieu de l'affectation. Au cours d'une carrière normale, un agent sera affecté à au moins deux missions difficiles.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation à l'étranger est l'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu d'affectation. Les responsabilités parentales, le fait que les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent et les conditions locales sont également des raisons couramment invoquées. Le taux de départ moyen est d'environ 14 p. cent.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
Deuxième secrétaire	Poste témoin A (comparables)	37 356 $	50 436 $	45 768 $
Premier secrétaire	Poste témoin B (comparables)	37 356 $	50 436 $	45 768 $
Conseiller, sous-directeur	Poste témoin B (comparables)	52 308 $	65 376 $	59 772 $
Ambassadeur, directeur	Poste témoin C (comparables)	56 040 $	78 456 $	S.O.

Profils des participants

Les salaires des agents du service extérieur sont qualifiés de « peu élevés comparativement à celui des autres catégories professionnelles de la fonction publique ».

Indemnisation du conjoint. Les conjoints accompagnateurs reçoivent des prestations de retraite complémentaires, des indemnités (Les indemnités versées à l'agent comprennent une somme pour le conjoint.) et une indemnisation de chômage à leur retour au pays (s'ils ont été à l'étranger pendant moins de sept ans). Les conjoints peuvent être employés au lieu d'affectation, à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. De plus, toujours afin de prêter main-forte aux conjoints, le pays B a mis sur pied une base de données d'emplois à leur intention sur Internet.

Réinstallation et primes d'encouragement. Le service extérieur assume les frais d'expédition raisonnables des effets personnels. Il accorde également une indemnité de faux frais supplémentaire d'un montant fixe. Le ministère des Affaires étrangères rembourse le coût du logement et tous les frais des services publics dans le pays d'accueil. Il rembourse aussi les frais de scolarité d'écoles privées (niveau primaire et lycée).

Aucune prime d'encouragement n'est versée. Les primes pour mission difficile représentent un montant fixe pour l'ensemble des agents et sont intégrées au cycle normal de paie. Une indemnité de vie chère, rajustée tous les six mois, est versée. Les primes pour mission difficile et les indemnités de vie chère ne sont pas imposables.

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances . L'organisme d'attache des agents du service extérieur offre un voyage de congé dans le pays d'origine par année. Il offre des voyages de repos et de divertissement, au plus deux fois par année, aux agents affectés à une mission difficile. Le ministère des Affaires étrangères choisit la destination des voyages de repos et de divertissement.

Profils des participants

PAYS « C »

Structure du service extérieur. Le service extérieur du pays C compte quatre échelons (trois échelons inférieurs à l'équivalent de l'échelon EX-01) et fait partie de l'ensemble de la fonction publique. Les promotions sont fondées sur les évaluations de rendement, le nombre d'années d'occupation du niveau du poste d'attache et l'existence d'un poste vacant à l'échelon supérieur. La plupart des agents demeurent trois ans au premier échelon, 6,5 ans à l'échelon de premier secrétaire et de conseiller, et quatre ans à l'échelon supérieur (ministre-conseiller/consul général).

Les domaines de responsabilités des agents du service extérieur sont la politique/l'économie, le commerce, l'administration, l'immigration, l'aide au développement et les affaires culturelles. Les agents de commerce, les agents d'immigration et les agents d'aide au développement font partie de la catégorie des agents du service extérieur. Les agents ne sont pas syndiqués.

Agents nouvellement recrutés. Les agents nouvellement recrutés doivent avoir une maîtrise et connaître deux langues étrangères. Les agents nouvellement recrutés étudient à l'Académie des diplomates pendant un an, séjour qui prévoit de la formation en classe, des cours d'enseignement individuel et de la formation linguistique. On prévoit ensuite, en moyenne, trois jours de formation chaque année. Le recrutement à la mi-carrière n'est pas pratiqué.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne trois ans. À la fin d'une affectation à l'étranger, les agents sont normalement affectés à un nouvel endroit et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire. Ils peuvent influencer la décision relative au lieu de leur affectation et peuvent refuser des affectations sans conséquence. Au cours d'une carrière normale, un agent sera affecté à au moins une mission difficile.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation à l'étranger porte sur les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat, pas d'installations de soins de santé). Les responsabilités parentales et le fait que les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent sont également des raisons couramment invoquées. Le taux de départ moyen est de moins de deux pour cent et est stable.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
Deuxième secrétaire	Poste témoin A (comparables +)	44 547 $	64 851 $	Information non disponible
Premier secrétaire	Poste témoin B (comparables)	49 593 $	70 865 $	
Conseiller	Poste témoin C (comparables –)	64 575 $	81 285 $	

Ministre-conseiller/ ambassadeur/consul général	Poste témoin D (comparables)	71 314 $	90 650 $	

Au salaire de chaque agent s'ajoute une prime annuelle représentant 6 p. cent du salaire. Les échelles salariales des agents du service extérieur sont les mêmes que pour les autres spécialistes de la fonction publique (c.-à-d. le barème salarial est universel).

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Les conjoints touchent habituellement cinq pour cent de l'indemnité pour service à l'étranger, qui représente 5,75 p. cent du salaire. Si le conjoint a un revenu significatif, cette somme est réduite. Les conjoints peuvent être employés au lieu d'affectation, à l'étranger, à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat. Le ministère des Affaires étrangères aide également le conjoint à obtenir un permis de travail (à l'affectation) et sollicite d'autres organisations pour trouver un poste adéquat (à l'affectation et au retour). On n'a noté une tendance à la baisse en ce qui a trait au nombre de conjoints d'agents qui, pour des motifs professionnels, ne les accompagnement pas en affectation. Le ministère des Affaires étrangères augmente actuellement le nombre d'accords bilatéraux afin de permettre à un plus grand nombre de conjoints de travailler aux lieux d'affectation.

Réinstallation et primes d'encouragement. Des indemnités sont versées et ont pour objectif de fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention d'agents du service extérieur, et de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur tels qu'ils étaient dans son pays d'origine. Les agents du service extérieur doivent investir entre 18 et 23 pour cent de leur salaire de base pour leur logement. Le ministère des Affaires étrangères rembourse la différence mais ne paie pas les frais des services publics. Il rembourse les frais de scolarité d'écoles privées (niveau primaire et lycée). Il ne rembourse pas le coût des études supérieures.

Une indemnité pour service à l'étranger est intégrée au cycle normal de paie. Il n'existe pas de primes pour mission difficile mais les indemnités pour service à l'étranger tiennent compte des conditions de vie, de la distance entre le lieu de travail et le logement, de la sécurité et d'autres facteurs. Une indemnité de vie chère, représentant un pourcentage du salaire sans plafond monétaire, est versée. Ni l'indemnité pour service à l'étranger ni l'indemnité pour vie chère n'est imposable.

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances **.** L'organisme d'attache des agents du service extérieur offre un voyage de congé (dans le pays d'origine seulement) par année. Il n'offre pas de voyages de repos et de divertissement.

Profils des participants

PAYS « D »

Structure du service extérieur. Le service extérieur du pays D compte quatre échelons (trois échelons inférieurs à l'équivalent de l'échelon EX-01) et fait partie de l'ensemble de la fonction publique. Les promotions au deuxième échelon sont fondées sur le rendement; les promotions aux troisième et quatrième échelons, sur le nombre d'années d'expérience au niveau du poste d'attache. Les promotions au quatrième échelon exigent également l'existence d'un poste vacant. La plupart des agents demeurent trois ans au premier échelon, six ans à l'échelon de premier secrétaire, 10 ans à l'échelon de conseiller et jusqu'à 20 ans à l'échelon supérieur.

Les domaines de responsabilités des agents du service extérieur sont la politique/l'économie, l'administration, l'immigration, l'aide au développement et le commerce. Il ne s'agit pas là de sphères distinctes : les agents toucheront habituellement à chacun de ces domaines pendant leur carrière. Les commissaires du commerce extérieur forment une catégorie à part. Les agents spécialisés en immigration relèvent des Affaires consulaires, qui constituent une unité distincte. Tous les agents du service extérieur sont syndiqués.

Agents nouvellement recrutés. Les agents nouvellement recrutés ont une maîtrise en droit, en sciences politiques ou en administration commerciale ou 2 ans de formation à l'Académie des diplomates. La connaissance de deux langues étrangères est un critère d'admission. Dans la pratique courante, la plupart des agents nouvellement recrutés ont une expérience professionnelle limitée. Les agents nouvellement recrutés participent à un programme de formation d'une durée d'environ deux ans et demi qui prévoit de la formation en classe et de la formation en cours d'emploi ainsi qu'une affectation de formation à l'étranger de six mois. On prévoit ensuite, en moyenne, 14 jours de formation chaque année. Le recrutement à la mi-carrière est pratiqué au sein de la fonction publique et dans le secteur privé. Les agents recrutés à la mi-carrière sont normalement classés à l'échelon correspondant à leur expérience professionnelle. L'âge limite pour le recrutement au sein du service extérieur est de 40 ans.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne trois ans. Les agents du service extérieur rentrent normalement au pays après deux affectations ou plus. La plupart des agents passent 60 p. cent de leur carrière à l'étranger. Au cours d'une carrière normale au sein du service extérieur, un agent sera affecté à au moins une mission difficile.

Il est rare que les agents refusent une affectation puisque ce sont eux qui sollicitent les affectations. Ils ne sont jamais affectés à une mission sans leur consentement explicite. S'ils refuses une affectation, la principale raison invoquée porte sur les responsabilités parentales.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
Deuxième secrétaire	Poste témoin A (comparables –)	34 292 $	38 579 $	37 150 $
Premier	Poste témoin B	38,580 $	51 437 $	45 722 $

secrétaire	(comparables)			
Conseiller	Poste témoin C (comparables)	54 294 $	125 733 $	71 436 $
Ambassadeur	Poste témoin D (comparables)	85 724 $	154 303 $	107 161 $

Au salaire de chaque agent s'ajoute une prime annuelle représentant 14 p. cent du salaire. Les échelles salariales des agents du service extérieur sont les mêmes que pour les autres spécialistes de la fonction publique (c.-à-d. le barème salarial est universel).

Indemnisation du conjoint. Les conjoints reçoivent une indemnité en reconnaissance de leurs fonctions de représentation qui représente entre 6 et 10 p. cent du salaire de l'agent du service extérieur. Cette somme est calculée en fonction de la valeur de base de l'indemnité de poste et est ajoutée au salaire de l'agent. Les conjoints reçoivent aussi des prestations de retraite complémentaires. On les aide également à obtenir un permis de travail au lieu d'affectation.

Réinstallation et primes d'encouragement. L'objectif du ministère des Affaires étrangères est de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent du service extérieur tels qu'ils étaient dans son pays d'origine. Le ministère des Affaires étrangères paie tous les coûts du logement mais pas les frais des services publics. Il rembourse les frais de scolarité d'écoles privées (niveau primaire et lycée). Il rembourse les frais des études supérieures de personnes à charge dans le pays d'accueil. Les agents du service extérieur qui, de leur propre gré, mettent fin prématurément à leur affectation sont tenus de rembourser jusqu'à 50 p. cent des frais de rapatriement.

Aucune prime d'encouragement n'est versée mais une indemnité spéciale est versée aux agents avant qu'ils ne soient réinstallés à l'étranger. Des primes pour mission difficile sont intégrées au cycle normal de paie. Leur valeur est déterminée en fonction de chaque cas. Une indemnité de vie chère, représentant un pourcentage du salaire sans plafond monétaire, est versée. Les primes pour mission difficile et les indemnités de vie chère ne sont pas imposables.

***Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances*.** L'organisme d'attache des agents du service extérieur offre des voyages dans le pays d'origine, mais leur fréquence varie de un par an à un par deux ans en fonction du lieu de l'affectation. Il offre des voyages de repos et de divertissement aux agents affectés à une mission difficile. La fréquence de ces voyages varie en fonction du lieu de l'affectation.

Profils des participants

PAYS « E »

Structure du service extérieur. Le service extérieur du pays E compte quatre échelons et fait partie de l'ensemble de la fonction publique. Les promotions sont fondées sur les évaluations de rendement, le nombre d'années d'occupation du niveau du poste d'attache et l'existence d'un poste vacant à l'échelon supérieur. La plupart des agents demeurent neuf ans à l'échelon de secrétaire d'ambassade, six ans à l'échelon de conseiller et 12 ans à l'échelon de ministre. Le nombre d'années passées à l'échelon d'ambassadeur varie selon les circonstances. Il s'agit habituellement d'une affectation politique.

Les domaines de responsabilités des agents du service extérieur sont la politique/l'économie, l'administration, l'immigration et l'aide au développement ainsi que la protection des citoyens du pays d'origine et les affaires consulaires. Les agents sont des généralistes qui touchent à tous ces domaines. Les agents de commerce font partie d'une catégorie distincte mais les agents de l'aide au développement font partie du service extérieur. Tous les agents sont syndiqués.

Agents nouvellement recrutés. Les agents nouvellement recrutés doivent avoir une maîtrise, connaître deux langues étrangères et réussir un concours d'admission. Les agents nouvellement recrutés doivent fréquenter l'école des diplomates, où ils participent à un programme de formation d'une durée de six mois qui prévoit de la formation en cours d'emploi, de la formation en classe et de la formation linguistique. Le recrutement à la mi-carrière n'est pas pratiqué.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne quatre ans. Les agents du service extérieur ne rentrent pas dans leur pays d'origine à la fin d'une affectation à l'étranger. Ils sont normalement affectés à un nouvel endroit et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire. Les agents doivent toutefois rentrer au pays pour au moins deux ans après neuf ans d'affectation à l'étranger. D'autres facteurs tendent à l'emporter sur le choix personnel dans la décision relative au lieu de l'affectation. Les agents doivent accepter au moins une mission difficile.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation à l'étranger porte sur les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat, pas d'installations de soins de santé). Les responsabilités parentales et la rémunération inadéquate sont également des raisons couramment invoquées. Le taux de départ moyen varie de 0 à 2 pour cent. La principale raison invoquée par ceux qui quittent volontairement leur poste est la rémunération inadéquate découlant du fait que les indemnités ne sont pas toujours rajustées en fonction de la conjoncture des divers pays.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
Deuxième secrétaire	Poste témoin A (comparables +)			

Profils des participants

Premier secrétaire	Poste témoin B (comparables)	L'information sur les salaires ne peut pas être facilement comparée. Le salaire de base est d'environ 20 000 $. Cette somme est multipliée par un coefficient variable selon l'affectation.
Conseiller	Poste témoin C (comparables)	
Ministre conseiller	Poste témoin D (comparables +)	

Les agents du service extérieur passent normalement d'un échelon salarial à l'autre au moyen d'une grille à taux échelonnés selon l'ancienneté et, en moyenne, prennent moins de cinq ans pour passer au salaire maximum.

Le pays considère que, comparativement à celui d'autres catégories professionnelles de sa fonction publique, les salaires des agents du service extérieur se situent parmi les dix pour cent des salaires les plus élevés. En plus de leur salaire, les agents reçoivent aussi des contributions à un régime de retraite dont la part de l'employeur équivaut à huit pour cent du salaire.

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Pendant le séjour à l'étranger, le conjoint accompagnateur continue d'accumuler ses droits à pension aux termes du régime de protection sociale si le conjoint est fonctionnaire. On aide également les conjoints à obtenir un permis de travail au lieu de l'affectation.

Réinstallation et primes d'encouragement. Les politiques régissant les conditions de service des agents du service extérieur à l'étranger ont pour objectif de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat tels qu'ils étaient dans le pays d'origine. Le coût de logement est payé par l'entremise des indemnités versées aux agents, à l'exception des agents des deux échelons les plus élevés, pour lesquels une résidence est fournie. Tous les frais de scolarité raisonnables (niveau primaire et lycée) sont remboursés jusqu'à concurrence d'un montant maximum.

Aucune prime d'encouragement ou de prime pour mission difficile n'est versée. Une indemnité de vie chère non imposable, représentant un pourcentage du salaire sans plafond monétaire, est versée.

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances . L'organisme d'attache des agents du service extérieur offre un voyage de congé (dans le pays d'origine seulement) deux fois par année. Il n'offre pas de voyages de repos et de divertissement.

Profils des participants

PAYS « F »

Structure du service extérieur. Le service extérieur du pays F compte cinq échelons (trois échelons inférieurs à l'équivalent de l'échelon EX-01). En moyenne, les agents du service extérieur demeurent trois ans au premier échelon, cinq ou six ans au deuxième échelon, huit ans au troisième échelon et quatre ans au quatrième échelon. Les critères de promotion varient en fonction des échelons. Les évaluations de rendement sont utilisées pour déterminer les promotions à tous les échelons (et constituent l'unique critère pour les promotions au 2e échelon). Les promotions au troisième échelon et aux échelons supérieurs exigent également l'existence d'une poste vacant à l'échelon supérieur. Les promotions aux quatrième et cinquième échelons sont également fondées sur les affectations à l'étranger. Enfin, les promotions au cinquième échelon exigent aussi une entrevue.

Les domaines de responsabilités principaux des agents du service extérieur sont la politique/l'économie, l'administration et l'aide au développement. Les agents d'immigration et les agents de commerce ne font pas partie de la catégorie des agents du service extérieur. Tous les agents du service extérieur sont syndiqués.

Agents nouvellement recrutés. Tous les agents nouvellement recrutés doivent avoir un diplôme de premier cycle et deux années d'expérience et doivent connaître au moins deux langues étrangères. Dans la pratique courante, la plupart des agents nouvellement recrutés ont entre deux et cinq ans d'expérience et une maîtrise. Le recrutement à la mi-carrière n'est pas pratiqué. Les agents nouvellement recrutés reçoivent de la formation en cours d'emploi et en classe. Ils reçoivent aussi de la formation linguistique. La période d'orientation et de formation dure entre 6 et 12 mois. On prévoit ensuite, en moyenne, deux jours de formation chaque année.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne quatre ans. Une affectation à l'étranger est habituellement suivie d'une affectation au pays. Le choix personnel compte pour beaucoup dans la décision relative au lieu de l'affectation. On donne habituellement aux agents six mois de préavis relativement à leur affectation. Les agents du service extérieur ne sont pas tenus d'accepter de missions difficiles durant leur carrière.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation à l'étranger porte sur les responsabilités parentales. L'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu d'affectation, les conditions locales et le fait que les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'agent sont également des raisons couramment invoquées. Le taux de départ moyen varie de trois à cinq pour cent aux premier et deuxième échelons, de six à neuf pour cent au troisième échelon et de zéro à deux pour cent au quatrième échelon.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
2e secrétaire	Poste témoin A (comparables ++)	47 659 $	53 055 $	49 458 $

Profils des participants

1er secrétaire	Poste témoin A (comparables ++)	50 537 $	54 853 $	52 156 $
Conseiller	Poste témoin C (comparables)	57 911 $	69 242 $	64 745 $
Ministre conseiller	Poste témoin C (comparables +)	71 580 $	77 354 $	74 655 $
Ambassadeur	Poste témoin D (comparables +)	71 580 $	107 936 $	79 153 $

Les agents progressent normalement dans leur échelle salariale au moyen d'une augmentation salariale déterminée individuellement en fonction du rendement. En moyenne, un agent prend cinq ans ou plus pour passer du salaire minimum d'une échelle au salaire minimum de l'échelle subséquente. Les salaires des agents du service extérieur sont comparables à ceux d'autres catégories professionnelles de la fonction publique.

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Les agents du service extérieur reçoivent une indemnité qui comprend une somme pour le conjoint. Les conjoints accompagnateurs reçoivent des prestations de retraite complémentaires et continuent d'accumuler leurs droits à pension aux termes du régime de protection sociale pendant le séjour à l'étranger. De plus, les conjoints peuvent être employés au lieu d'affectation, localement ou à l'étranger, à titre de membres du personnel local, s'il existe des postes adéquats. Le ministère des Affaires étrangères sollicite également d'autres organisations et aide les conjoints à obtenir un permis de travail à l'étranger.

Réinstallation et primes d'encouragement. L'objectif de la politique d'affectation est de préserver le niveau de vie tel qu'il était dans le pays d'origine. Le service extérieur assume les frais d'expédition des effets personnels mais impose des limites de poids ou de volume. Les agents ne sont pas appelés à couvrir une partie des coûts du logement et sont remboursés pour les frais des services publics. Les frais de scolarité d'écoles privées dans (niveau primaire et lycée) sont remboursés à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates.

Des primes pour mission difficile sont intégrées au cycle normal de paie et une somme forfaitaire est versée à tous les agents. Des indemnité de vie chère, représentant un montant forfaitaire, sont versées et rajustées deux fois par année.

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances . L'organisme d'attache des agents du service extérieur offre un voyage dans le pays d'oigne par année d'affectation. Il offre des voyages de repos et de divertissement seulement aux agents affectés à une mission difficile. Le nombre de tels voyages varie en fonction du degré de difficulté de l'affectation.

Profils des participants

PAYS « G »

Structure du service extérieur. Le service extérieur du pays G compte cinq échelons. Les deux derniers échelons sont considérés de postes cadres. Les critères de promotion varient d'un échelon à l'autre. Les évaluations de rendement constituent un critère de promotion aux troisième et quatrième échelons. Les exercices de simulation sont utilisés pour les promotions aux deuxième, quatrième et cinquième échelons.

Les principaux domaines de responsabilités des agents du service extérieur sont la politique/l'économie, le commerce, l'administration, l'immigration, l'aide au développement et les affaires consulaires. Les agents d'immigration et les agents de commerce font partie de la catégorie des agents du service extérieur alors que les agents d'aide au développement font partie d'une catégorie distincte. Les agents du service extérieur en deçà des échelons de cadre sont syndiqués.

Agents nouvellement recrutés. Aucun critère minimum n'est pris en considération pour le recrutement d'un agent du service extérieur si ce n'est l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. Les années d'expérience et la connaissance de langues étrangères ne constituent pas des critères de recrutement. Dans la pratique courante, la plupart des agents nouvellement recrutés ont un diplôme de premier cycle et moins de deux ans d'expérience professionnelle. Les agents de premier échelon sont recrutés pour le service extérieur en général, pour des affectations à l'étranger données et pour des postes ou des spécialités particuliers (p. ex., comptable ou chercheur). Le recrutement à la mi-carrière est pratiqué au sein de la fonction publique et auprès d'autres secteurs, par l'entremise d'un centre d'évaluation. Les agents nouvellement recrutés reçoivent de la formation en cours d'emploi, de la formation en classe ainsi que de la formation linguistique. Le programme d'orientation et de formation dure moins de six mois. On prévoit ensuite, en moyenne, cinq jours de formation chaque année.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne quatre ans. Les agents du service extérieur rentrent normalement dans leur pays d'origine après deux affectations ou plus. Des facteurs autres que le choix personnel l'emportent habituellement sur la décision relative au lieu de l'affectation. On donne habituellement aux agents neuf mois de préavis relativement à leur affectation. Les agents du service extérieur ne sont pas tenus d'accepter de missions difficiles durant leur carrière.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation à l'étranger porte sur les responsabilités parentales, les conditions locales et l'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu d'affectation. Il est très rare que les agents refusent une affectation puisque ce sont eux qui les sollicitent et puisqu'ils sont nommés par un comité de sélection. Dans le rare cas d'un refus, les raisons ci-dessus sont rarement invoquées puisqu'elles ont déjà été prises en considération. Le taux de départ moyen varie de 6 à 9 p. cent à tous les niveaux et est à la baisse. Les agents qui quittent le service extérieur le font habituellement en raison d'une promotion, de débouchés dans un autre secteur, d'une meilleure rémunération et d'un changement de carrière. Le ministère des Affaires étrangères travaille actuellement à l'amélioration de l'ensemble d'avantages sociaux, ceci afin d'encourager la rétention.

Profils des participants

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
3e secrétaire	Poste témoin A (comparables –)			
2e secrétaire	Poste témoin A (comparables)	45 661 $	67 074 $	54 010 $
1er secrétaire	Poste témoin B (comparables +)	77 930 $	110 036 $	87 339 $
Conseiller	Poste témoin C (comparables +)	99 348 $	175 669 $	121 743 $
Ministre conseiller	Poste témoin D (comparables)	109 531 $	222 198 $	138,482 $

Les agents progressent normalement dans leur échelle salariale au moyen d'une augmentation salariale déterminée individuellement en fonction du rendement. En moyenne, un agent prend cinq ans ou plus pour passer du salaire minimum au salaire maximum d'une échelle. Des primes de langue étrangère sont versées dans certains cas. Les échelles salariales du service extérieur sont comparables à celles des économistes et des avocats de la fonction publique.

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Les agents du service extérieur reçoivent une indemnité qui comprend une somme pour le conjoint ainsi qu'une indemnité pour compenser la perte de prestations de retraite. Les conjoints reçoivent également de l'aide pour l'obtention d'un permis de travail au lieu de d'affectation.

Réinstallation et primes d'encouragement. L'objectif de la politique d'affectation est de préserver le niveau de vie tel qu'il était dans le pays d'origine. Les agents ne sont pas appelés à couvrir une partie des coûts du logement et sont remboursés pour les frais des services publics. Les agents sont également remboursés pour les frais d'avocats liés à la vente ou à l'achat de leur résidence principale dans le pays d'origine et reçoivent de l'aide pour l'achat d'une résidence dans le pays d'origine une seule fois au cours de la carrière et ce, seulement lorsque au moins une affectation a été menée à bien. Les frais de scolarité d'écoles privées (niveau primaire et lycée) sont remboursés à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates. Les frais de garde sont remboursés dans le pays d'accueil selon le cas. Le ministère des Affaires étrangères offre des installations de garde limitées dans le pays d'origine.

Aucune prime d'encouragement n'est versée mais une indemnité de séjour outre-mer est versée et sert à compenser le fait de devoir vivre et travailler à l'étranger. Des primes pour mission difficile sont intégrées au cycle normal de paie, et une somme forfaitaire est versée à tous les agents, qui varie en fonction du lieu d'affectation et de l'état civil de l'agent. Les indemnités de vie chère constituent une somme forfaitaire intégrée chaque mois au salaire.

Profils des participants

***Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances*.** Au moment de l'affectation, les agents reçoivent un « bon de voyage » dont la valeur équivaut à celle d'un voyage dans le pays d'origine par année d'affectation. Les agents sont libres d'utiliser cette somme comme il leur convient mais doivent soumettre leurs reçus. L'organisme d'attache offre des voyages de repos et de divertissement seulement aux agents affectés à une mission difficile. Le nombre de tels voyages varie en fonction du degré de difficulté de l'affectation.

Profils des participants

PAYS « H »

Structure du service extérieur. Le service extérieur de l'Irlande compte six échelons (trois échelons inférieurs à l'équivalent de l'échelon EX-01), y compris trois échelons d'ambassadeur. Les promotions au prochain échelon sont fondées sur l'existence d'un poste vacant à l'échelon supérieur, les évaluations de rendement pour les promotions aux deuxième et troisième échelons, le nombre d'années d'expérience au niveau du poste d'attache pour les promotions au deuxième échelon et les entrevues pour les promotions aux deux derniers niveaux supérieurs. La plupart des agents demeurent quatre ans au premier échelon, six ans à l'échelon de premier secrétaire, cinq ans à l'échelon de conseiller et six ans à l'échelon d'ambassadeur.

Les domaines de responsabilités des agents du service extérieur sont la politique/l'économie, le commerce, l'administration, l'aide au développement et les affaires protocolaires et consulaires. Les agents occupant un poste inférieur à celui d'ambassadeur sont syndiqués.

Agents nouvellement recrutés. Les critères minimums pris en considération pour le recrutement d'un agent du service extérieur sont un diplôme de premier cycle et la connaissance d'une langue étrangère. Les agents nouvellement recrutés participent à un programme de formation d'une durée de 6 à 12 mois qui prévoit de la formation en cours d'emploi, de la formation en classe, des cours d'enseignement individuel, des affectations de formation au pays et de la formation linguistique. On prévoit ensuite, en moyenne, entre 1 à 3 jours de formation chaque année. Le recrutement à la mi-carrière est pratiqué au sein de la fonction publique. Les candidats sont alors soumis à un concours et à une entrevue réalisée par la Commission de la fonction publique. La progression est la même que celle des agents recrutés en début de carrière.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne trois ans. Une affectation à l'étranger est habituellement suivie d'une affectation au pays. Le choix personnel compte pour beaucoup dans la décision relative au lieu de l'affectation, mais d'autres facteurs peuvent l'emporter sur le choix personnel. Les agents ne sont pas tenus d'accepter de missions difficiles.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation porte sur les responsabilités parentales. Le taux de départ est inférieur à deux pour cent pour tous les échelons et les principales raisons du départ d'agents sont 1) la réorientation de la carrière, 2) le changement de style de vie et 3) la rémunération.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
Troisième secrétaire	Poste témoin A (comparables)	34 139 $	60 344 $	47 240 $
Premier secrétaire	Poste témoin B (comparables)	62 163 $	89 859 $	76 006 $
Conseiller	Poste témoin C (comparables)	82 453 $	101 988 $	92 227 $

Ambassadeur	Poste témoin D (comparables)	121 265 $	139 163 $	130 219 $
		(Niveau II)	164 016 $	
		(Niveau I)	204 881 $	

Les employés peuvent contribuer à un régime de retraite dont la part de l'employeur équivaut à 6,5 p. cent du salaire. Ils touchent également 2,9 p. cent de leur salaire sous forme d'assurance sociale liée à la paie.

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Les indemnités versées à l'agent du service extérieur comprennent une somme pour le conjoint. On n'a noté aucun changement significatif en ce qui a trait au nombre de conjoints d'agents qui, pour des motifs professionnels, ne les accompagnement pas en affectation. Le système d'indemnités du service extérieur fait présentement l'objet de révisions de manière à respecter la législation actuelle en matière d'emploi et d'équité.

Réinstallation et primes d'encouragement. Les conditions de service des agents à l'étranger ont pour objectif de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat tels qu'ils étaient dans le pays d'origine. Les agents du service extérieur ne sont pas appelés à couvrir une partie du coût du logement mais doivent payer les frais des services publics (à l'exception des ambassadeurs). Les frais de scolarité d'écoles privées sont remboursés dans le pays d'accueil si les écoles publiques sont jugées inadéquates.

Plutôt qu'une prime d'encouragement, les agents obtiennent des droits aux congés supplémentaires. Une prime pour mission difficile est intégrée au cycle normal de paie et représente un pourcentage du salaire. Le pourcentage de la prime pour mission difficile varie en fonction du niveau de difficulté de la mission. Une indemnité de vie chère, représentant un pourcentage du salaire de base, est versée. Ces indemnités ne sont pas imposables.

***Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances*.** L'organisme d'attache des agents du service extérieur offre un voyage de congé tous les 18 mois. Les agents reçoivent un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui leur aurait été versé s'ils étaient rentrés dans le pays d'origine. Il offre des voyages de repos et de divertissement une fois par année aux agents affectés à une mission difficile.

ORGANISME « A »

Structure de l'effectif expatrié. L'organisme A a apparié les postes d'expatriés aux postes témoins A, B, C et D selon les normes canadiennes. Les promotions sont fondées sur les évaluations de rendement, le nombre d'années d'occupation du niveau du poste d'attache et l'existence d'un poste vacant à l'échelon supérieur. En moyenne, les membres de l'effectif demeurent environ trois ans aux premier et deuxième échelons, quatre ans au troisième échelon

et six ans au quatrième échelon. Les membres de l'effectif passent normalement d'un échelon salarial à l'autre au moyen d'une grille à taux échelonnés selon l'ancienneté et, en moyenne, prennent cinq ans ou plus pour passer au salaire maximum de chaque échelle salariale.

Employés nouvellement recrutés. Les critères minimums pris en considération pour le recrutement d'employés sont un diplôme de premier cycle, deux ans d'expérience professionnelle et la connaissance de deux langues étrangères. Dans la pratique courante, les employés nouvellement recrutés ont une maîtrise et plus de deux ans d'expérience professionnelle. Les critères minimums pris en considération pour le recrutement à la mi-carrière sont une maîtrise et entre 10 et 15 ans d'expérience professionnelle ainsi que la connaissance de deux langues étrangères. Les employés nouvellement recrutés reçoivent deux jours d'orientation et de formation en classe puis participent à un programme d'encadrement. On prévoit ensuite, en moyenne, cinq jours de formation chaque année.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne deux ans. À la fin d'une affectation à l'étranger, les membres de l'effectif sont normalement affectés à un nouvel endroit et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire. Ils peuvent influencer la décision relative à leur lieu d'affectation mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel. On donne habituellement deux mois de préavis relativement à l'affectation. Les membres de l'effectif ne sont pas tenus d'accepter de missions difficiles durant leur carrière.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation à l'étranger est l'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu d'affectation. Les responsabilités parentales ainsi que les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat, pas d'installations de soins de santé) sont également des raisons couramment invoquées. Le taux de départ varie de zéro à deux pour cent.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
Agent adjoint	Poste témoin A (comparables)	60 692 $	77 736 $	Information non disponible
Agent	Poste témoin B (comparables)	72 849 $	97 223 $	
Agent en chef	Poste témoin C (comparables)	102 229 $	124 070 $	
Directeur	Poste témoin D (comparables)	113 570 $	129 339 $	

Les membres de l'effectif touchent des avantages sociaux équivalant à 15,8 p. cent de leur salaire (retraite).

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. L'organisme verse une indemnité pour les conjoints dans le pays d'accueil.

Profils des participants

Réinstallation et primes d'encouragement. Les politiques régissant les conditions de service à l'étranger ont pour objectif de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat du membre de l'effectif tels qu'ils étaient dans son pays d'origine.

L'organisme verse une indemnité de séjour tous les 30 jours à certains lieux d'affectation. Elle a pour but de couvrir certaines dépenses qui ne sont pas spécifiquement prévues dans la politique sur la réinstallation. Au lieu d'affectation, les membres de l'effectifs sont appelés à couvrir au moins 40 p. cent du coût du logement ainsi que tous les frais des services publics.

Le remboursement des frais de scolarité d'écoles privées est fonction de chaque cas. Lorsqu'il y a remboursement, tous les frais raisonnables jusqu'à concurrence d'un montant maximum sont remboursés. Un montant forfaitaire pour les études supérieures de personnes à charge est versé dans le pays d'origine et dans le pays d'accueil.

Une prime pour mission difficile est intégrée au cycle normal de paie. Les primes pour mission difficiles représentent un pourcentage du salaire de base (entre 8 et 25 p. cent) avec un plafond monétaire. Une indemnité de vie chère, représentant un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire, est versée. Ni la prime pour mission difficile et ni l'indemnité de vie chère n'est imposable.

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances **.** L'organisme offre normalement un voyage de congé dans le pays d'origine une fois tous les deux ans. Les membres de l'effectif peuvent utiliser leur congé pour se rendre dans un autre pays et reçoivent un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui leur aurait été versé s'ils étaient rentrés dans le pays d'origine. L'organisme n'offre pas de voyages de repos et de divertissement.

Profils des participants

ORGANISME « B »

Structure de l'effectif expatrié. L'organisme B a apparié les postes d'expatriés aux postes témoins A, B, C et D selon les normes canadiennes. Les promotions sont fondées sur les évaluations de rendement, le nombre d'années d'occupation du niveau du poste d'attache et l'existence d'un poste vacant à l'échelon supérieur. Les affectations à l'étranger sont aussi prises en considération pour la promotion aux troisième et quatrième échelons. Les membres de l'effectif progressent normalement dans leur échelle salariale au moyen d'une grille de pourcentage calculé en fonction du rendement. Ils peuvent prendre cinq ans ou plus pour passer du salaire minimum au salaire maximum de leur échelle salariale.

Employés nouvellement recrutés. Les employés nouvellement recrutés doivent avoir une maîtrise et cinq années d'expérience professionnelle et doivent connaître deux langues étrangères. Les employés nouvellement recrutés au premier échelon sont des spécialistes de secteur (finances, ressources naturelles, hygiène, etc.) Les employés recrutés à mi-carrière doivent avoir sept années d'expérience professionnelle. Tous les employés nouvellement recrutés reçoivent de la formation en cours d'emploi pendant six à douze mois. On ne prévoit pas ensuite de formation chaque année.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne quatre ans. À la fin d'une affectation à l'étranger, les membres de l'effectif sont normalement affectés à un nouvel endroit et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire. Les membres de l'effectif peuvent influencer la décision relative à leur lieu d'affectation mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel. On donne habituellement quatre mois de préavis relativement à l'affectation. Les membres de l'effectif ne sont pas tenus d'accepter de missions difficiles durant leur carrière.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation à l'étranger porte sur les responsabilités parentales. Les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat, pas d'installations de soins de santé) et le fait que les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'employé sont également des raisons couramment invoquées.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
01	Poste témoin A (comparables)	120 216 $	192 312 $	149 023 $
02	Poste témoin B (comparables)	134 613 $	215 407 $	176 315 $
03	Poste témoin C (comparables)	159 749 $	239 659 $	210 889 $
04	Poste témoin D (comparables)	143 476 $	266 129 $	$239,932

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. L'organisme prévoit de l'aide pour compenser la perte de revenu et de prestations de retraite subie par le conjoint à l'occasion des affectations à l'étranger. Les indemnités versées aux membres de l'effectif comprennent une somme pour le conjoint.

Réinstallation et primes d'encouragement. Les politiques régissant les conditions de service à l'étranger ont pour objectif de fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention des employés. L'organisme finance le logement si les coûts sont supérieurs à ce qu'ils seraient dans le pays d'origine. Les membres de l'effectif sont appelés à couvrir entre 11 et 15 p. cent du coût du logement. Les frais des services publics sont inclus dans l'indemnité de logement/de vie chère. L'organisme finance la scolarité d'écoles privées et rembourse tous les frais raisonnables jusqu'à concurrence d'un montant maximum. Il rembourse également le coût des études supérieures jusqu'à concurrence d'une limite fixée pour les personnes à charge de moins de 25 ans.

L'organisme verse des primes d'encouragement et pour mission difficile, qui sont intégrées au cycle normal de paie. Les primes d'encouragement et les primes pour mission difficile représentent un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire. La prime d'encouragement représente dix pour cent du salaire pour l'ensemble des affectations alors que les primes pour mission difficile varient de cinq à vingt-cinq pour cent du salaire de base. De même, une indemnité de vie chère, représentant un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire, est versée. Ni les primes ni les indemnités ne sont imposables.

***Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances*.** L'organisme offre normalement un voyage de congé dans le pays d'origine une fois par deux ans. Il offre à l'ensemble de l'effectif un voyage de repos et de divertissement par deux ans. L'effectif en mission difficile obtient un tel voyage chaque année. C'est donc dire que les membres de l'effectif se voient offrir au moins un voyage par année.

Profils des participants

ORGANISME « C »

Structure de l'effectif expatrié. L'organisme C a apparié les postes d'expatriés aux postes témoins C et D. Les postes d'échelon A et B sont dotés par du personnel embauché localement. Les promotions sont fondées sur les évaluations de rendement et l'existence d'un poste vacant à l'échelon supérieur. La plupart des membres de l'effectif demeurent 3 ou 4 ans à chaque échelon.

Employés nouvellement recrutés. Les employés nouvellement recrutés doivent avoir (et, dans la pratique courante, ont) un doctorat et au moins huit années d'expérience professionnelle et doivent connaître une langue étrangère. Les employés nouvellement recrutés reçoivent deux semaines d'orientation ainsi qu'un peu de formation en cours d'emploi. On ne prévoit pas ensuite de formation annuelle. Le recrutement à la mi-carrière est pratiqué au sein de l'organisme et ailleurs. Les candidats doivent alors avoir au moins 10 ans d'expérience professionnelle.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne quatre ans. Une affectation à l'étranger est habituellement suivie d'une affectation au pays. Le choix personnel des membres compte pour beaucoup dans la décision relative au lieu de l'affectation et les membres de l'effectif peuvent refuser des affectations sans conséquence. Toutefois, l'expérience internationale est essentielle à la progression aux échelons cadres.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation à l'étranger porte sur les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat, pas d'installations de soins de santé). L'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu d'affectation et les responsabilités parentales sont également des raisons couramment invoquées. Le taux de départ moyen est de neuf pour cent. Pour la moitié de l'effectif, il s'agit d'un départ volontaire; pour les autres, il s'agit d'une attrition imposée dont les conditions sont négociées. La principale raison invoquée pour quitter volontairement l'effectif est le désir d'un changement de carrière. Plusieurs quittent leur poste pour un autre poste dans le secteur.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
Spécialiste principal	Poste témoin C (comparables +)	124 071 $	225 815 $	148 026 $
Gestionnaire national	Poste témoin D (comparables +)	205 384 $	330 299 $	243 435 $

Les employés obtiennent des avantages sociaux représentant 40 p. cent de leur salaire (régime de retraite, assurance médicale, etc.)

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Il n'existe actuellement aucune politique d'indemnisation des conjoints. Toutefois, on commencera à étudier, en juillet 2003, la possibilité d'établir une telle politique. Les conjoints peuvent être employés au pays d'origine à titre de membre du corps professionnel s'il existe un poste adéquat. L'organisme C sollicite également

d'autres organisations pour trouver un poste adéquat dans le pays d'origine et administre un service visant à fournir des conseils sur la recherche d'emplois.

Réinstallation et primes d'encouragement. Les politiques régissant les conditions de service à l'étranger ont pour objectif de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat tels qu'ils étaient dans le pays d'origine. Les membres de l'effectif contribuent 15 p. cent de leur salaire à une déduction de logement et l'organisme rembourse le reste si le coût de logement est supérieur. Les employés contribuent quatre pour cent de leur salaire aux services publics. L'organisme rembourse un montant fixe pour les frais de scolarité de niveau primaire, de lycée et d'université pour les personnes à charge de 21 ans ou moins.

Des primes d'encouragement et pour mission difficile sont intégrées au cycle normal de paie. La prime d'encouragement est un montant forfaitaire de 39 283 $CAN. La prime pour mission difficile représente entre cinq et 25 pour cent du salaire avec plafond monétaire établi à 43 736 $CAN. Une indemnité de vie chère, représentant un pourcentage du salaire avec un plafond monétaire de 69 977 $CAN, est versée. Aucune de ces indemnités n'est imposable.

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances **.** L'organisme offre un voyage (dans le pays d'origine seulement) par an. Il n'offre pas de voyages de repos et de divertissement.

Profils des participants

ORGANISME « D »

Structure de l'effectif expatrié. L'organisme D a apparié les postes d'expatriés aux postes témoins A, B, C et D selon les normes canadiennes. Les promotions sont fondées une grille de pourcentage calculé en fonction du rendement. En moyenne, les membres de l'effectif demeurent 2 ans au premier échelon et cinq ans aux échelons subséquents. Les expatriés prennent cinq ans ou plus pour passer du salaire minimum au salaire maximum de leur échelle salariale.

Employés nouvellement recrutés. Les employés nouvellement recrutés doivent avoir (et, dans la pratique courante, ont) une maîtrise et trois années d'expérience professionnelle et doivent connaître deux langues étrangères. Ils reçoivent un mois d'orientation et de la formation en classe. On prévoit ensuite, en moyenne, sept jours de formation chaque année pour les nouveaux expatriés. Le recrutement à la mi-carrière est pratiqué au sein de l'organisme et ailleurs. Les candidats doivent alors avoir au moins quatre ans d'expérience professionnelle.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne quatre ans. À la fin d'une affectation à l'étranger, les expatriés sont normalement affectés à un nouvel endroit et une affectation au pays ne représente pour eux qu'une autre affectation temporaire. D'autres facteurs tendent à l'emporter sur le choix personnel dans la décision relative au lieu de l'affectation. Les membres de l'effectif doivent accepter au moins une mission difficile durant leur carrière. La durée moyenne d'une affectation à une mission de difficulté moindre est deux ans et, à une mission de difficulté élevée, neuf mois.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation porte sur les responsabilités parentales. L'impossibilité pour le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait de figurer sur le visa et/ou le passeport du membre de l'effectif de même que l'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu d'affectation sont également des raisons couramment invoquées. Le taux de départ moyen est de 12 pour cent. La principale raison invoquée pour quitter volontairement l'effectif porte sur les obligations familiales et la carrière du conjoint.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
Délégué	Poste témoin A (comparables ++)	59 904 $	74 880 $	67 392 $
Gestionnaire de bureau	Poste témoin B (comparables +)	74 880 $	99 840 $	77 376 $
Coordonnateur	Poste témoin C (comparables -)	87 360 $	112 320 $	99 840 $
Chef de délégation	Poste témoin D (comparables ++)	99 840 $	168 480 $	131 040 $

Les employés obtiennent des avantages sociaux représentant 38 p. cent de leur salaire (régime de retraite, assurance médicale, etc.)

Profils des participants

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Les conjoints accompagnateurs continuent d'accumuler leurs droits à pension aux termes du régime de protection sociale pendant le séjour à l'étranger.

Réinstallation et primes d'encouragement. Les politiques régissant les conditions de service à l'étranger ont pour objectif de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat tels qu'ils étaient dans le pays d'origine. Le logement est fourni par l'organisme. Les frais des services publics doivent être payés depuis les indemnités fournies. Les frais de scolarité (niveau primaire et lycée), hormis les frais de pension, sont remboursés. Le coût des études supérieures est également remboursé pour les personnes à charge du membre de l'effectif, dans le pays d'origine et à l'étranger.

L'organisme ne verse ni prime d'encouragement ni prime pour mission difficile. Une indemnité de vie chère imposable est versée si le niveau de vie est supérieur dans le pays d'accueil.

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances. L'organisme offre un voyage de congé dans le pays d'origine par année d'affectation. Les membres de l'effectif peuvent utiliser leur congé pour se rendre dans un autre pays et reçoivent un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui leur aurait été versé s'ils étaient rentrés dans le pays d'origine. Les voyages de repos et de divertissement ne sont offerts qu'aux agents affectés à une mission difficile. Leur fréquence varie en fonction du degré de difficulté de l'affectation.

Profils des participants

ENTREPRISE « A »

Structure de l'effectif expatrié. L'entreprise A n'a pas pu apparier les emplois de son effectif expatrié aux postes témoins du Canada.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne trois ans. Une fois que les expatriés rentrent aux pays, ils retournent rarement en affectation. Les membres de l'effectif peuvent refuser des affectations sans conséquence.

Les membres de l'effectif ne sont pas tenus d'accepter de missions difficiles. La principale raison invoquée pour refuser une affectation à l'étranger est la rémunération inadéquate. Les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat, pas d'installations de soins de santé) et l'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu d'affectation sont également des raisons couramment invoquées. Le taux de départ est stable et le pourcentage de spécialistes embauchés localement est en hausse.

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Les conjoints peuvent recevoir une indemnité annuelle pour couvrir la certification professionnelle, l'éducation permanente et d'autres formes de formation à l'occasion d'affectations à l'étranger.

Réinstallation et primes d'encouragement. Les politiques régissant les conditions de service à l'étranger ont pour objectif de fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention de membres de l'effectif, et de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat tels qu'ils étaient dans le pays d'origine.

L'employeur offre de l'aide, aux membres de l'effectif, pour la vente de la résidence principale dans le pays d'origine (une fois par affectation) et paie toutes les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers. De plus, il offre de l'aide financière aux membres de l'effectif dont la famille reste dans le pays d'origine de façon temporaire.

Les employés doivent payer une partie du coût du logement au lieu d'affectation, somme qui est soustraite du salaire de base. Les frais des services publics, payés depuis l'indemnité de logement/de vie chère, sont remboursés dans certains lieux d'affectation. Les frais de scolarité d'écoles privées sont remboursés (niveau primaire et lycée), hormis les frais de pension, si les écoles publiques sont jugées inadéquates.

Des primes d'encouragement sont intégrées au cycle normal de paie. La prime d'encouragement représente 15 pour cent du salaire sans plafond monétaire. Une indemnité de vie chère, représentant un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire, est versée. Les indemnités et les primes d'encouragement ne sont pas imposables.

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances . L'entreprise offre un voyage de congé dans le pays d'origine une fois par an. Les membres de l'effectif peuvent utiliser un tel congé pour se rendre dans un autre pays tout en restant admissibles à un remboursement. Dans un tel cas, l'employé reçoit un remboursement jusqu'à concurrence du

montant qui lui aurait été versé s'il était rentré dans le pays d'origine. L'entreprise n'offre pas de voyages de repos et de divertissement.

Profils des participants

ENTREPRISE « B »

Structure de l'effectif expatrié. L'entreprise B compte trois échelons au sein de son effectif d'expatriés. Ces échelons sont comparables aux postes témoins C et D du MAECI/CIC.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne quatre ans. Alors que certains membres de l'effectif rentrent au pays à la fin d'une seule affectation à l'étranger, la situation diffère d'un cas à l'autre. D'autres facteurs tendent à l'emporter sur le choix personnel dans la décision relative au lieu de l'affectation. Les membres de l'effectif ne sont pas tenus d'accepter de missions difficiles.

Aucune donnée n'a été présentée quant aux raisons invoquées pour refuser une affectation. Le taux de renouvellement des expatriés demeure constant et le pourcentage de spécialistes embauchés localement demeure constant.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum
Gestionnaire / consultant	Poste témoin C (comparables)	80 600 $	134 200 $

Les employés reçoivent une prime représentant de 5 à 28 p. cent de leur salaire, fondée sur le rendement; de 10 à 100 p. cent de leur salaire par l'entremise d'un régime d'options d'achat d'actions et d'autres incitatifs à long terme spécifiques à l'entreprise; 25 p. cent de leur salaire sous forme d'avantages sociaux; des avantages indirects représentant de 3 à 20 p. cent de leur salaire, ce qui comprend une indemnité de voiture, des services de planification financière et l'adhésion à un club de loisirs. Ces avantages indirects sont déterminés en fonction des normes du pays d'accueil pour le poste.

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Il n'existe actuellement aucune politique d'indemnisation des conjoints. Les conjoints touchent une indemnité pour couvrir les frais de recherche d'emploi à l'étranger et reçoivent de l'aide pour obtenir un permis de travail à l'étranger.

Réinstallation et primes d'encouragement. Les politiques régissant les conditions de service à l'étranger ont pour objectif de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat de l'agent tels qu'ils étaient dans son pays d'origine. Les membres de l'effectif doivent payer une déduction de logement à l'étranger si le coût du logement dépasse une somme fixe. L'entreprise B offre aussi de l'aide aux expatriés en payant toutes les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers en garantissant le remboursement d'une perte découlant de la location de la résidence principale dans le pays d'origine, jusqu'à concurrence d'un montant fixe. L'entreprise offre de l'aide pour la vente et l'achat de la résidence principale dans le pays d'origine une fois par affectation.

Profils des participants

Les frais de scolarité d'écoles privées au lieu d'affectation sont remboursés (y compris les frais de pension, le cas échéant) si les écoles publiques sont jugées inadéquates. Le coût de la pension des personnes à charge poursuivant des études supérieures est remboursé lorsque le membre de l'effectif est en affectation à l'étranger.

Aucune prime d'encouragement n'est versée. Une prime pour mission difficile est intégrée au cycle normal de paie. La valeur de la prime pour mission difficile est déterminée par le fournisseur de données sur la rémunération internationale et représente un pourcentage du salaire de base sans plafond monétaire. Une indemnité de vie chère, représentant un montant forfaitaire, est versée. Ces indemnités ne sont pas imposables mais le salaire de base est réduit pour refléter la part du fisc.

Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances **.** L'entreprise offre un voyage de congé (dans le pays d'origine seulement) par an. Il offre des voyages de repos et de divertissement seulement aux agents affectés à une mission difficile.

Profils des participants

ENTREPRISE « C »

Structure de l'effectif expatrié. L'entreprise C a un petit effectif d'expatriés dont la majorité est affectée aux Etats-Unis. L'entreprise C n'a pu apparier un seul poste d'expatrié et l'a fait avec le poste témoin D selon les normes canadiennes. Les postes d'échelon inférieurs sont dotés à l'étranger par du personnel engagé localement.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne trois ans. Une fois que les expatriés rentrent aux pays, ils retournent rarement en affectation. D'autres facteurs tendent à l'emporter sur le choix personnel dans la décision relative au lieu de l'affectation.

Souvent, les employés se portent volontaires pour les affectations. Dans les autres cas, une raison souvent invoquée pour refuser une affectation est l'impossibilité pour le partenaire de même sexe ou le conjoint de fait de figurer sur le visa et/ou le passeport de l'effectif. Le taux de renouvellement ne constitue pas un problème.

Rémunération. L'échelle de rémunération, en dollars canadiens, est la suivante :

Titre	Appariement	Minimum	Maximum	Moyen réel
Vice-président	Poste témoin D (comparables +)	105 000 $	169 000 $	150 000 $

Les employés reçoivent une prime représentant jusqu'à 35 p. cent du salaire, fondée sur le rendement de l'entreprise et le rendement individuel. Les expatriés touchent également des avantages indirects – une automobile dont la valeur représente 7,5 p. cent du salaire et des services de planification financière dont la valeur représente de 5 à 10 p. cent du salaire.

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Il n'existe actuellement aucune politique d'indemnisation des conjoints. Les conjoints peuvent recevoir une indemnité annuelle pour couvrir la certification professionnelle, l'éducation permanente et d'autres formes de formation à l'occasion d'affectations à l'étranger. On rembourse également les dépenses relatives à la recherche d'un emploi dans le pays d'origine.

Réinstallation et primes d'encouragement. Les politiques régissant les conditions de service à l'étranger ont pour objectif de fournir des mesures incitatives pour favoriser le recrutement et la rétention des membres de l'effectif. L'entreprise cherche maintenant à « localiser » le personnel affecté à l'étranger. Les employés sont appelés à payer une partie du coût du logement à l'étranger si la somme dépasse une somme fixe, calculée pour suffire aux besoins de l'employé et de sa famille. Ils sont remboursés pour les frais des services publics à l'étranger. L'entreprise offre de l'aide pour la vente et l'achat de la résidence principale dans le pays d'origine une fois par affectation. Les frais de scolarité (hormis les frais de pension) sont remboursés à condition que les écoles publiques soient jugées inadéquates.

Les primes d'encouragement et les primes pour mission difficile sont intégrées au cycle normal de paie. La prime d'encouragement représente 15 pour cent du salaire. Les primes pour mission

difficile représentent de 5 à 15 pour cent du salaire de base sans plafond monétaire. Une indemnité de vie chère est versée. Elle représente un montant forfaitaire déterminé par une entreprise appelée Organization Research Counsellors. Aucune de ces indemnités n'est imposable mais le salaire de base est réduit pour refléter la part du fisc.

***Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances*.** L'entreprise offre un voyage de congé dans le pays d'origine une fois par an. Les employés peuvent utiliser un tel congé pour se rendre dans un autre pays tout en restant admissibles à un remboursement. Dans un tel cas, l'employé reçoit un remboursement jusqu'à concurrence du montant qui lui aurait été versé s'il était rentré dans le pays d'origine. L'entreprise offre un voyage de repos et de divertissement par an, seulement aux agents affectés à une mission difficile.

Profils des participants

ENTREPRISE « D »

Structure de l'effectif expatrié. L'entreprise D n'a pas pu apparier les emplois de son effectif expatrié aux postes témoins du service extérieur.

Affectations. Les affectations à l'étranger durent en moyenne deux ans et demi. Les membres de l'effectif ne sont habituellement affectés qu'à une mission à l'étranger au cours de leur carrière. Ils peuvent influencer la décision relative à leur lieu d'affectation mais d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel. Le chef de la section concernée de l'Administration centrale prend normalement la décision finale en ce qui a trait au lieu d'affectation. On donne habituellement deux mois de préavis relativement à l'affectation. Les expatriés ne sont pas tenus d'accepter de missions difficiles.

La principale raison invoquée pour refuser une affectation à l'étranger est l'impossibilité pour le conjoint/partenaire de trouver du travail dans le lieu d'affectation. Le fait que les responsabilités de l'affectation cadrent mal avec les compétences de l'employé ainsi que les conditions locales (isolement, sécurité personnelle, différences culturelles, climat, pas d'installations de soins de santé) sont également des raisons couramment invoquées. Le taux de renouvellement des expatriés est à la hausse. Le pourcentage des spécialistes embauchés localement est aussi à la hausse.

Indemnisation du conjoint/aide au conjoint. Les conjoints peuvent être employés au lieu d'affectation, à l'étranger et au retour, à titre de membre du personnel général local ou de membre du personnel spécialisé local s'il existe un poste adéquat. On rembourse également les dépenses relatives à la recherche d'un emploi dans le pays d'accueil et dans le pays d'origine. Les conjoints peuvent recevoir une indemnité annuelle pour couvrir la certification professionnelle, l'éducation permanente et d'autres formes de formation à l'occasion d'affectations à l'étranger.

Réinstallation et primes d'encouragement. Les politiques régissant les conditions de service à l'étranger ont pour objectif de préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat tels qu'ils étaient dans son pays d'origine de même que d'harmoniser les conditions avec celles qui sont généralement offertes par les sociétés multinationales. L'employeur paie toutes les dépenses liées aux services de gestion de la résidence par un tiers pour les membres de l'effectif maintenant une résidence dans le pays d'origine et offre de l'aide pour la vente de la résidence principale dans le pays d'origine. L'employeur rembourse également le coût du logement et les services publics à l'étranger et couvre les coûts supplémentaires de soins médicaux ou dentaires dispensés aux membres de l'effectif dans le pays d'accueil grâce à un régime d'assurance médicale spécial dans les pays d'origine ou un régime d'assurance international. Les frais de scolarité d'écoles privées sont systématiquement remboursés (y compris les frais de pension, le cas échéant). L'employeur rembourse la différence entre les frais de prématernelle du pays d'origine et du pays d'accueil.

Des primes d'encouragement et des primes pour mission difficile sont versées en fonction de chaque cas, selon le lieu de l'affectation. La prime d'encouragement représente jusqu'à 15 pour

cent du salaire sans plafond monétaire. Les primes pour mission difficile représentent jusqu'à 25 pour cent du salaire, ici encore sans plafond monétaire. Une indemnité de vie chère, représentant un pourcentage du salaire de base avec plafond monétaire, est versée. Toutes les primes et les indemnités de vie chère sont imposables.

***Congés dans le pays d'origine, congés de repos et divertissement, vacances*.** L'entreprise offre un voyage (dans le pays d'origine seulement) au cours des 24 premiers mois de l'affectation puis, après cette période, un voyage par année. Elle offre des voyages de repos et de divertissement seulement aux agents affectés à une mission difficile. Le nombre de tels voyages varie selon le lieu de l'affectation.

Profils des participants

ROYAL DUTCH SHELL

Royal Dutch Shell administre un effectif de 5 500 expatriés qui comprend des expatriés de coentreprises et de filiales. Les employés qui aspirent à des postes supérieurs doivent s'attendre à être affectés à l'étranger pendant leur carrière.

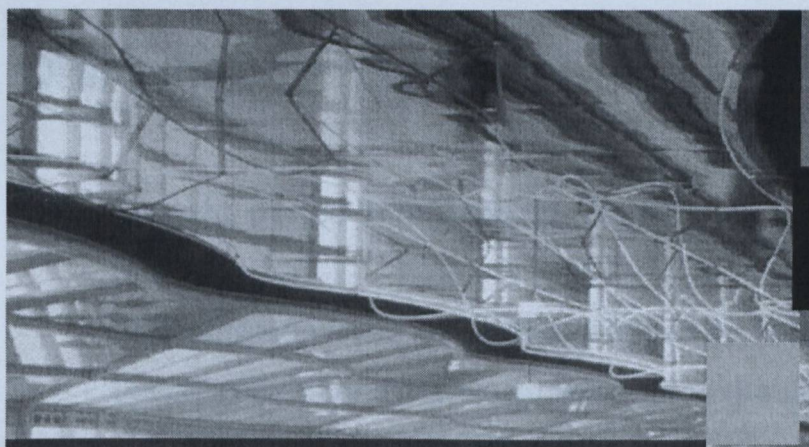
Shell parraine OUTPOST, un réseau indépendant de centres d'information répartis partout dans le monde visant à fournir de l'information pratique aux expatriés de Shell et à leur famille. OUTPOST offre les services suivants :

- **Services d'information** – Contacts personnels dans l'ensemble du réseau mondial (plus de 50 centres) et une bibliothèque qui prête des rapports, des livres et des vidéos.
- **Inpost** – Un service d'accueil et d'information pour les nouveaux venus à La Haye.
- **Shell Family Archive Centre** – Une collection de documents qui font la chronique de l'histoire sociale des expatriés de Shell.
- www.outpostexpat.nl – Une vaste liste de ressources internationales pour tous les expatriés, autant pour la préparation à la réinstallation que pour le soutien pendant l'affectation à l'étranger.
- **Magazine « Destinations »** - Un magazine trimestriel destiné aux familles expatriées.

Les employés utilisent OUTPOST pour trouver des emplois et des affectations avant de solliciter ou d'accepter un nouveau poste.

En 1995, Shell a mis sur pied le « Spouse Employment Centre » dont la mission est d'aider les conjoints accompagnateurs à se trouver du travail. Ce centre offre de l'information et des conseils aux conjoints qui désirent poursuivre leur carrière à l'étranger et de retour au pays. Les consultants du Spouse Employment Centre s'entretiennent avec les conjoints quant à leurs aspirations et à leurs besoins de formation, et répondent à leurs questions quant aux débouchées et aux restrictions à l'étranger. Les consultants glanent aussi des annonces de poste de diverses publications nationales et internationales. Le centre offre des ateliers sur la carrière ainsi que des cours de rédaction de curriculum vitae, et contribuent au maillage grâce à une base de données dans laquelle sont recensés plus d'un millier de conjoints accompagnateurs.

Shell rembourse jusqu'à 80 pour cent des cours admissibles que prennent les conjoints, jusqu'à concurrence d'un montant fixe.



Distribution limitée seulement

transforming results
PWC CONSULTING

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur

18 juillet 2002

A business of PricewaterhousCoopers

Ordre du jour

- Objectif, portée et mandat de l'étude
- Méthode
- Comparaison avec les autres groupes de la fonction publique
- Constatations de l'étude menée auprès d'autres services extérieurs
  - Structure et pratiques de gestion
  - Rémunération
  - Gestion des questions familiales et couples à deux revenus professionnels
  - Conditions de service à l'étranger

Objectif de l'étude

- Assurer une compréhension factuelle commune des principaux aspects qui distinguent la nature du travail des agents du service extérieur et l'environnement dans lequel ils évoluent;
- Établir des comparaisons avec des groupes professionnels apparentés de la fonction publique canadienne, d'autres services étrangers à vocation semblable à la nôtre et de divers organismes pertinents du secteur privé et internationaux qui permettront d'orienter l'élaboration d'un cadre de rémunération et de gestion.

Portée et mandat de l'étude

- Examiner les **politiques de gestion** au chapitre de la gestion des ressources humaines, de la permutation et des affectations, particulièrement à la lumière de celles d'autres pays pertinents de l'OCDE et de divers organismes du secteur privé et internationaux;
- Comparer la **rémunération** (qui comprend les salaires et les avantages) des agents du service extérieur (FS) avec celle de groupes professionnels homologues du gouvernement du Canada, du service extérieur de pays pertinents de l'OCDE et de divers organismes du secteur public et internationaux;
- Comparer les **conditions de travail à l'étranger**, en particulier les **enjeux liés aux couples à deux revenus professionnels**, avec celles du service extérieur de pays pertinents de l'OCDE et de divers organismes du secteur privé et internationaux.

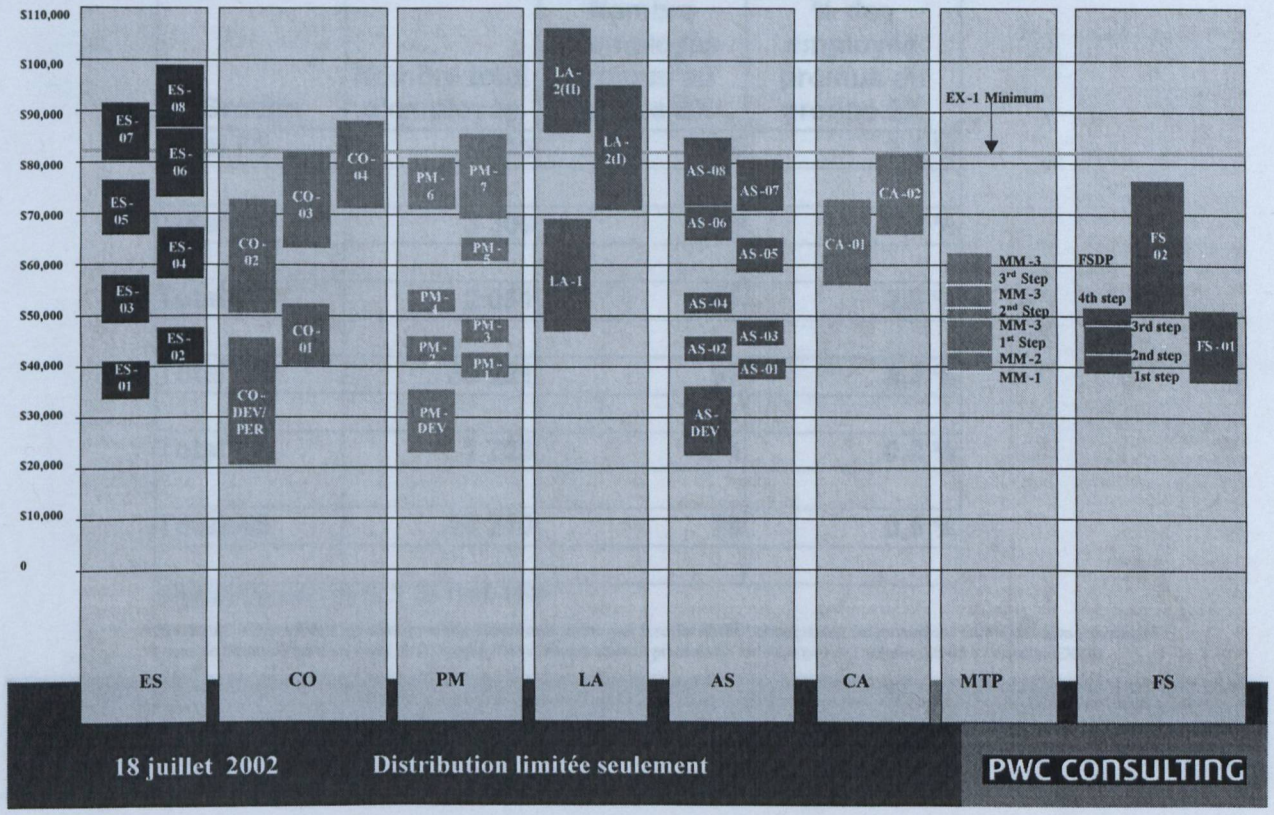
Méthode

- Élaboration des questions de l'étude
  - Examen de la documentation récente et des données se rapportant à l'effectif FS
  - Entrevues réalisées auprès des intervenants qui font autorité afin de bien nous familiariser avec la situation de l'effectif FS
- Collecte de données sur d'autres groupes de la fonction publique fédérale
- Sollicitation de la participation du service extérieur d'autres pays de l'OCDE, d'importants employeurs canadiens et d'organismes non gouvernementaux internationaux et étude menée auprès de ces organismes
- Tenue de plusieurs rencontres avec le groupe de travail chargé de l'étude de l'effectif FS.

Comparaison avec les autres groupes de la fonction publique

- **Groupes examinés**
  - ES (Économie, sociologie et statistique)
  - CO (Commerce)
  - PM (Administration des programmes)
  - LA (Droit)
  - AS (Services administratifs)
  - CA (Cours et affectations de perfectionnement)
  - MM (Stagiaires en gestion)
- Les comparaisons portaient sur les salaires, les promotions et la durée d'occupation du poste d'attache.

Comparaison avec les autres groupes de la fonction publique – Salaires



Comparaison avec les autres groupes de la fonction publique – Promotions

Groupe	Nombre total d'employés	Nombre d'employés promus au groupe EX	% des employés promus au groupe EX
Total FS	1 135	35	3,1 %
Total ES	3 309	96	2,9 %
Total CO	2 051	41	2,0 %
Total PM	36 221	97	0,3 %
Total LA	1 703	4	0,2 %
Total AS	14 710	79	0,5 %

Source : Données du SCT de 1998-1999

Remarque : Cette année a été choisie comme étalon étant donné que, lors des années subséquentes, les promotions ont été mises en sourdine en raison de l'interjection d'un appel dans le cadre d'un concours visant à promouvoir les employés de l'échelon FS-02 à l'échelon EX-01.

Comparaison avec les autres groupes de la fonction publique – Années d'occupation du poste d'attache

PPSE	5
FS-02	10

ES-01	0,7
ES-02	1,1
ES-03	3,3
ES-04	3,4
ES-05	4,5
ES-06	4,8
ES-07	4,4

CO-00	0,8
CO-01	2,6
CO-02	5,7
CO-03	6,7
CO-04	3,4

PM-00	0,2
PM-01	5,4
PM-02	7,9
PM-03	4,7
PM-04	4,6
PM-05	4,7
PM-06	4,9

LA-01	1,9
LA-2A	5,7
LA-3A	6,2
LA-2B	5,7
LA-3B	7,1
LA-3C	6,3
LA-2(I)	5,2
LA-2(II)	6,8

MTP-01	1,0
MTP-02	1,1
MTP-03	1,9

Source : Base de données des titulaires de postes du SCT – Employés actifs nommés pour une période indéterminée (mars 2001)

Étude externe

- Participants :
  - 16 pays sur les 17 pays abordés
  - 4 organismes internationaux sur les 4 organismes abordés
  - Quelques entreprises du secteur privé
- Nous avons appelé les participants un à un afin de confirmer et de préciser leurs réponses.
- Malgré les efforts faits en ce sens, quelques participants n'ont pas répondu à certaines questions.

Constatations de l'étude

- **Structure et pratiques de gestion**
- Rémunération
- Gestion des questions familiales et couples à deux revenus professionnels
- Conditions de service à l'étranger

Structure/responsabilités du service étranger

	Pays participants	MAECI/CIC
Nombre d'échelons	– 3,5 niveaux inférieurs à celui équivalent à EX-01, en moyenne	- 2 niveaux inférieurs à celui de EX-01
Respon-sabilités	– Dans tous les pays, les domaines de responsabilité des agents du service extérieur comprennent les affaires politiques/économiques	- Politique/Économie
	– 13 pays sur 16 – Administration	
	– 10 pays sur 16 – Commerce	- Commerce
	– 12 pays sur 16 – Aide au développement	
	– 8 pays sur 16 – Immigration, + 3 qui ont des responsabilités en affaires consulaires	- Immigration

Pratiques en matière de recrutement

	Participants	MAECI/CIC
Niveau de scolarité	Maîtrise exigée dans la moitié des pays; maîtrise ou un niveau d'instruction supérieur dans 75 % des organismes internationaux (la plupart possèdent une maîtrise ou un niveau supérieur)	Diplôme de premier cycle exigé (la plupart possèdent un diplôme de premier cycle)
Années d'expérience professionnelle	79 % des pays n'exigent pas d'expérience professionnelle antérieure (mais dans 44 % des pays, les agents ont 2+ ans d'expérience professionnelle)	Aucune expérience professionnelle exigée (la plupart ont moins de deux ans d'expérience professionnelle)
Langues	Il est nécessaire de connaître une ou plusieurs langues étrangères pour travailler dans plus de 63 % des pays et organisations internationales	La connaissance de l'anglais et du français est nécessaire
Recrutement pour une affectation donnée	94 % des pays recrutent des agents pour le service extérieur en général, mais 50 % recrutent aussi pour des spécialités en particulier, p. ex. des avocats et des économistes – mais sont rémunérés à titre d'agents du service extérieur	Recrutement pour le service extérieur en général
Recrutement à la mi-carrière	57 % des pays et les organismes internationaux recrutent des agents à la mi-carrière ainsi qu'en début de carrière	Pas de recrutement à la mi-carrière

Renseignements concernant la formation et les affectations

	Participants	MAECI/CIC
Orientation et formation	— Dans 10 pays sur 16, le programme de formation initial dure moins d'un an	— PPSE : 5 ans de formation et de perfectionnement
Durée des affectations	— 3,4 ans dans les autres pays; 2,9 dans les autres organismes	— 3,5 ans en moyenne
Préavis des affectations	— Les agents des pays reçoivent un préavis de 5,7 mois, tandis que ceux des autres organismes reçoivent un préavis de 2,9 mois.	— Préavis de 6 mois
Type de permutation	— 44 % des pays alternent entre une affectation dans le pays d'origine et une affectation à l'étranger; dans d'autres pays, les agents rentrent au pays seulement après deux affectations ou plus ou sont affectés d'un pays étranger a l'autre.	— MAECI : alternance entre les affectations au pays et à l'étranger — CIC : 2 affectations à l'étrange une affectation au pays, puis deux affectations à l'étranger

Affectations difficiles et choix d'affectation

	Participants	MAECI/CIC
Affectations difficiles	– 50 % des pays exigent que les agents acceptent au moins une affectation difficile; 75 % des autres organismes n'imposent pas une telle exigence	– Pas d'affectation difficile obligatoire
Décisions liées aux affectations	– Dans 63 % des pays et 75 % des autres organismes, d'autres facteurs l'emportent sur le choix personnel de l'agent	– La décision du MAECI/CIC peut l'emporter sur le choix personnel
	– Dans 25 % des pays et 25 % des autres organismes, les agents peuvent refuser des affectations sans conséquence	– Les agents peuvent refuser des affectations sans conséquence
	– Les principales raisons invoquées pour refuser une affectation sont les conditions locales, les responsabilités parentales et la carrière du conjoint/partenaire de même sexe/conjoint	– Carrière du conjoint/ partenaire de même sexe/conjoint, conditions locales, rémunération inadéquate

Avancement professionnel

Participants	MAECI/CIC
- L'avancement professionnel repose premièrement sur le rendement et deuxièmement sur la vacance d'un poste	- L'avancement professionnel repose sur le rendement et le nombre d'années d'expérience dans le poste d'attache. Les promotions au niveau EX-01 nécessitent aussi des exercices de simulation, des entrevues et l'existence d'un poste vacant à cet échelon.
- 3 ans au niveau inférieur; 14 ans aux deuxième et troisième niveaux combinés	- 5 ans au PPSE et 10 ans au niveau FS–02
- Le taux annuel d'avancement professionnel dans les pays se traduit comme suit : 22 % des agents sont promus au deuxième niveau, 15 % au troisième échelon et 13 % au quatrième échelon.	- Environ 18 % des agents sont promus à l'échelon FS-02 et 4 % au niveau EX-01 chaque année.

Taux de départ

Participants	MAECI/CIC
57 % des répondants ont un taux de départ de moins de 2 %.	- Taux de départ au MAECI/CIC : 3 à 4 % pour l'effectif FS.
21 % des répondants ont un taux de départ variant de 3 à 5 %.	Tous les départs au niveau du PPSE sont attribuables à des démissions.
La démission constitue la forme la plus courante de départ aux échelons inférieurs.	- 58 % des départs au niveau FS-02 sont attribuables à des démissions; 42 % sont imputables à la retraite/décès.
Aux échelons supérieurs, la départ est principalement attribuable à la retraite/décès.	- Les motifs familaux ou la carrière du conjoint constitue la principale raison des démissions suivie de la rémunération.
Les principales raisons invoquées par les agents qui démissionnent sont le changement de carrière, suivi des motifs familiaux ou de la carrière du conjoint.	

Constatations de l'étude

- Structure et pratiques de gestion
- **Rémunération**
- Gestion des questions familiales et couples à deux revenus professionnels
- Conditions de service à l'étranger

Rémunération – Comparaison des postes

- On a demandé aux répondants d'apparier les postes de leur service extérieur aux quatre postes (A, B, C et D) présentés dans le questionnaire et de qualifier la charge de responsabilités de leurs postes (inférieure, comparable ou supérieure) par rapport aux quatre postes témoins.
- Nous leur avons ensuite demandé d'indiquer, pour chacun de leur postes, le salaire minimum, le salaire maximum et le salaire moyen réel.
- Lorsqu'un répondant a apparié deux de ses postes aux postes témoins, nous avons fait la moyenne et utilisé cette seule moyenne comme point de données.

Salaire de base – Tous répondants confondus

	Nombre de participants Salaire Min/max	Salaire minimum		Salaire maximum		Nombre de répondants Salaire moyen réel	Salaire moyen réel	
		Canada	Étude	Canada	Étude		Canada	Étude
Poste A	17	39 570 $	**49 055 $**	51 937 $	**68 034 $**	12	40 249 $	**58 918 $**
Poste B	17	50 475 $	**62 255 $**	75 423 $	**85 979 $**	12	67 450 $	**75 385 $**
Poste C	18		**83 739 $**		**119 749 $**	12		**101 478 $**
Poste D	20	82 700 $ (EX-01 Min)	**102 963 $**	97 400 $ (EX-01 Max)	**148 461 $**	14	91 066 $ (EX-01)	**135 727 $**

Tous les chiffres ont été convertis en dollars canadiens, mais ne prennent pas en considération les différents niveaux d'imposition, le coût de la vie et la parité du pouvoir d'achat.

Salaire de base – Tous les pays

	Nombre de participants Salaire Min/max	Salaire minimum		Salaire maximum		Nombre de répondants Salaire moyen réel	Salaire moyen réel	
		Canada	Étude	Canada	Étude		Canada	Étude
Poste A	14	39 570 $	**42 412 $**	51 937 $	**58 049 $**	10	40 249 $	**49 141 $**
Poste B	14	50 475 $	**55 486 $**	75 423 $	**75 024 $**	10	67 450 $	**65 187 $**
Poste C	13		**73 396 $**		**101 593 $**	9		**84 457 $**
Poste D	14	82 700 $ (EX-01 Min)	**90 070 $**	97 400 $ (EX-01 Max)	**124 459 $**	9	91 066 $ (EX-01)	**114 480 $**

Tous les chiffres ont été convertis en dollars canadiens, mais ne prennent pas en considération les différents niveaux d'imposition, le coût de la vie et la parité du pouvoir d'achat.

Salaire de base – Tous les pays excluant les deux points de données les plus élevés de chaque niveau

	Nombre de participants Salaire min/max	Salaire minimum		Salaire maximum		Nombre de répondants Salaire moyen réel	Salaire moyen réel	
		Canada	Étude	Canada	Étude		Canada	Étude
Poste A	12	39 570 $	**36 946 $**	51 937 $	**50 265 $**	8	40 249 $	**41 939 $**
Poste B	12	50 475 $	**48 335 $**	75 423 $	**64 912 $**	8	67 450 $	**56 010 $**
Poste C	11		**64 217 $**		**87 706 $**	7		**72 476 $**
Poste D	2	82 700 $ (Min. EX-01)	**80 992 $**	97 400 $ (Max. EX-01)	**110 217 $**	6	91 066 $ (EX-01)	**102 448 $**

Tous les chiffres ont été convertis en dollars canadiens, mais ne prennent pas en considération les différents niveaux d'imposition, le coût de la vie et la parité du pouvoir d'achat.

Tous les pays excluant les deux pays les plus élevés

	Nombre de répondants Salaire min/max	Salaire minimum		Salaire maximum		Nombre de répondants Salaire moyen réel	Salaire moyen réel	
		Canada	Étude	Canada	Étude		Canada	Étude
Poste A	12	39 570 $	**36 946 $**	51 937 $	**50 265 $**	9	40 249 $	**43 280 $**
Poste B	12	50 475 $	**48 335 $**	75 423 $	**64 912 $**	9	67 450 $	**59 491 $**
Poste C	11		**61 691 $**		**88 854 $**	8		**78 635 $**
Poste D	12	82 700 $ (Min. EX-01)	**76 775 $**	97 400 $ (Max. EX-01)	**113 285 $**	68	91 066 $ (EX-01)	**106 952 $**

Tous les chiffres ont été convertis en dollars canadiens, mais ne prennent pas en considération les différents niveaux d'imposition, le coût de la vie et la parité du pouvoir d'achat.

Salaire de base – Autres organismes

	Nombre de répondants Salaire min/max	Salaire minimum		Salaire maximum		Nombre de répondants Salaire moyen réel	Salaire moyen réel	
		Canada	Étude	Canada	Étude		Canada	Étude
Poste A	3	39 570 $	**80 053 $**	51 937 $	**114 627 $**	2	40 249 $	**107 804 $**
Poste B	3	50 475 $	**93 842 $**	75 423 $	**137 103 $**	2	67 450 $	**126 371 $**
Poste C	5		**110 629 $**		**166 954 $**	3		**152 539 $**
Poste D	6	82 700 $ (EX-01 Min)	**133 047 $**	97 400 $ (EX-01 Max)	**204 467 $**	5	91 066 $ (EX-01)	**173 971 $**

Tous les chiffres ont été convertis en dollars canadiens, mais ne prennent pas en considération les différents niveaux d'imposition, le coût de la vie et la parité du pouvoir d'achat.

Progression le long de l'échelle salariale

Participants	MAECI/CIC
• Les agents de 40 % des autres pays et de 11 % des autres organismes progressent au moyen d'une grille à taux échelonnés selon l'ancienneté	• Grille à taux échelonnés selon le rendement – PPSE; grille de pourcentage annuel calculé en fonction du rendement pour l'effectif FS-02
• Les agents de 20 % des pays et de 33 % des autres organismes progressent au moyen d'une grille de pourcentage calculé en fonction du rendement	
• Les agents de 20 % des pays et de 44 % des autres organismes progressent selon des échelons déterminés de façon individuelle selon le rendement	
• Pour passer du salaire minimum au salaire maximum dans une échelle salariale, il faut prévoir cinq ans ou plus (76 %)	• 5 ans ou plus pour passer du salaire minimum au salaire maximum dans une échelle salariale

Rémunération de l'effectif FS par rapport aux autres fonctions de la fonction publique - Étude

Participants	MAECI/CIC
• 42 % des pays ont indiqué que le salaire des agents du service extérieur est comparable à celui des autres occupations de la fonction publique • 21 % ont indiqué que le salaire des agents du service extérieur se classe parmi les 30 % des salaires les plus élevés • 7 % - 20 % des salaires les plus élevés • 14 % - 10 % des salaires les plus élevés	• Le salaire des agents du service extérieur se classe parmi les 30 % des salaires les plus élevés de la fonction publique

Constatations de l'étude

- Structure et pratiques de gestion
- Rémunération
- **Gestion des questions familiales et couples à deux revenus professionnels**
- Conditions de service à l'étranger

Aide offerte aux conjoints

Participants	MAECI/CIC
– 63 % des pays/50 % des organismes internationaux/ 0 % des entreprises ont indiqué que les indemnités versées à l'agent comprennent une somme pour le conjoint	– Somme additionnelle versée pour le conjoint ou une autre personne à charge
– Le montant de l'aide au conjoint varie entre 2,5 % du salaire à 16 000 $ – valeur moyenne de 6 203 $ pour les 7 répondants qui ont fourni des données à cet égard	– Équivaut à 4 560 $ (8 % du salaire) en moyenne
– 56 % des pays et un organisme international offrent un certain type d'aide à la retraite : 4 offrent une indemnisation pour compenser la perte de prestations de retraite; 3 offrent une prestation de retraite complémentaire, et 4 permettent au conjoint d'accumuler ses droits à la retraite	– Pas de prestation de retraite

Aide à la recherche d'emploi

Participants	MAECI/CIC
– Généralement aucune aide dans le pays d'origine	– Au Canada : verse au conjoint une indemnité pour compenser les dépenses relatives à la recherche d'un emploi; verse une indemnité annuelle pour couvrir les coûts des programmes de certification; offre des services d'orientation professionnelle
– 60 % des pays aident le conjoint à obtenir un permis de travail dans le pays hôte	
– 50 % des pays emploient le conjoint à l'étranger à titre de membre du personnel local s'il existe un poste adéquat	– À l'étranger : aide le conjoint à obtenir un permis de travail; emploi le conjoint à titre de membre du personnel local; sollicite d'autres organismes pour trouver un poste; verse une indemnité pour les dépenses relatives à la recherche d'un emploi; verse une indemnité annuelle pour couvrir les coûts des programmes de certification; offre des services d'orientation professionnelle

Constatations de l'étude

- Structure et pratiques de gestion
- Rémunération
- Gestion des questions familiales et couples à deux revenus professionnels
- **Conditions de service à l'étranger**

Orientation préaffectation et réinstallation

Participants	MAECI/CIC
– Cours de langue offerts aux agents et aux conjoints – 76 % des répondants	– Cours de langue à l'intention des agents et des conjoints
– La moitié des pays offrent des services de formation interculturelle (12 % aux agents seulement; 40 % aux agents et aux conjoints)	– Services de formation interculturelle offerts
– Les services d'évaluation préaffectation sont rares	– Pas de services d'évaluation préaffectation
– Les services de prédéménagement et de prérapatriement sont habituels	– Services de prédéménagement et de prérapatriement offerts

Indemnités et primes

Participants	MAECI/CIC
– 10 pays sur 16 n'accordent pas de primes d'encouragement – mais 3 offrent une indemnité particulière	– Primes d'encouragement offertes
– 14 pays sur 16 versent une prime pour mission difficile	– Primes pour mission difficile offertes
– Tous offrent des indemnités de vie chère – sous forme de % du salaire de base (69 % des pays); sous forme de montant forfaitaire (25 % des pays)	– Indemnités de vie chère offertes sous forme de % du salaire
– Les indemintés et les primes ne sont généralement pas imposables	– Les indemnités ne sont pas imposables

Aide au logement

	Participants	MAECI/CIC
Pays d'origine	– L'aide au logement dans le pays d'origine n'est pas fréquente	– Paie pour les services de gestion de la résidence par un tiers – Offre de l'aide à la vente et à l'achat de la résidence une fois pendant la carrière
Pays d'accueil	– 94 % offrent toujours de l'aide – 63 % des pays n'exigent pas des agents qu'ils couvrent une partie du coût du logement – La moitié des pays offrent une certaine forme d'aide financière aux agents dont la famille reste dans le pays d'origine temporairement	– Les agents couvrent une partie des coûts du logement – Aide financière offerte aux agents dont la famille reste dans le pays d'origine temporairement

Avantages indirects, Éducation et garde des personnes à charge

	Participants	MAECI/CIC
En nature	– Le paiement des frais d'adhésion à un club de loisirs est rare – La plupart des pays versent une indemnité de représentation, mais à des échelons précis – Les voitures sont offertes à des échelons précis seulement	– Pas de remboursement des frais d'adhésion à un club de loisirs – Versement d'indemnités de représentation à des échelons précis – Aux chefs de mission et à certains chefs de mission adjoints dans la plupart des missions
Éducation/ garde	– Les frais de scolarité des écoles privées sont généralement remboursés, mais dans 38 % des pays, uniquement si les écoles publiques locales sont jugées inadéquates – 6 % des pays remboursent les frais de garde dans le pays d'origine; 41 % dans le pays d'accueil	– Remboursement des frais de scolarité des écoles privées si les écoles publiques locales sont jugées inadéquates – Remboursement de la différence entre les frais de garde dans le pays d'origine et le pays d'accueil

Voyage au pays d'origine/Voyages de repos et de divertissement

Participants	MAECI/CIC
– Partage de la fréquence des voyages au pays d'origine - un voyage par an (44 % des pays) et un voyage aux 2-3 ans (43 % des pays)	– La fréquence des voyages au pays d'origine varie d'un voyage par affectation à un voyage par an
– Seulement 25 % des pays et 56 % des autres organismes permettent aux agents d'utiliser un congé dans le pays d'origine pour se rendre dans un autre pays	– Remboursement d'un voyage dans le pays d'origine ou ailleurs
– Dans 63 % des pays, des voyages de repos et de divertissement sont offerts aux agents affectés dans des missions dites difficiles	– Remboursement de voyages de repos et de divertissement à l'ensemble des agents affectés à l'étranger
– Le nombre de voyages de repos et de divertissement dépend habituellement du lieu de l'affectation	– Remboursement d'un voyage de repos et de divertissement par année

Préparer l'avenir

- Les résultats de l'étude nous amènent à poser la question suivante : Quelle est la prochaine étape?

- PwC Consulting serait très heureux de participer à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'une stratégie permettant de régler les problèmes ressortissant de l'étude portant sur les agents du service extérieur.

Sondage sur le maintien de l'effectif FS
Rapport sur les constatations

Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international

26 juillet 2001

Préparé par
William M. Mercer Limited
BCE Place, 161 Bay Street, P.O. Box 501
Toronto (Ontario) M5J 2S5

WILLIAM M. MERCER

Table des matières

I. À propos du sondage 2

II. Analyse des constatations 6

III. Renseignements généraux .....

IV. Ensemble de données : total des sondés, sondés mariés et sondés célibataires .....

V. Attentes et comparaison des expériences .....

VI. Ensemble de données : sondés qui ont été d'accord ou tout à fait en désaccord avec l'affirmation : « J'ai l'intention de quitter le Service extérieur au cours de la prochaine année ou à la fin de mon affectation actuelle » .....

VII. Annexe 1 : Observations in extenso – Croyance que le ministère donnera suite aux résultats du sondage .....

VIII. Annexe 2 : Observations in extenso – Mesures à prendre au cours de la prochaine année pour soutenir le maintien de l'effectif FS .....

IX. Annexe 3 : Langues

- Parlées avant de se joindre au Service extérieur .....
- A reçu une formation après s'être joint au Service extérieur .....

X. Annexe 4 : Instruments du sondage en anglais et en français .....

XI. Annexe 5 : Notes de service d'avis préalables et de rappel aux employés .....

À propos du sondage

Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI), l'Association professionnelle des agents du service extérieur, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont agi en partenariat avec William M. Mercer Limited pour mener leur premier sondage sur le maintien de l'effectif FS.

Le présent rapport présente les données colligées de l'enquête.

Objectif du sondage sur le maintien de l'effectif : dans le cadre d'une initiative plus large d'étude du maintien de l'effectif, le présent sondage avait pour objectif d'obtenir des données quantitatives afin de mieux comprendre les facteurs qui contribuent à la décision d'un employé de rester au Ministère ou d'abandonner une carrière au Ministère.

Méthodologie de conception des instruments du sondage : dans la mise au point de l'instrument du sondage, William M. Mercer Limited a collaboré avec l'équipe d'étude du Service extérieur pour ce qui est des étapes suivantes :

- Établir les objectifs de la recherche
- Déterminer les domaines de contenu appropriés
- Rédiger les questions du sondage
- Mettre le sondage à l'essai auprès d'agents du Service extérieur*
- Réviser le sondage en tenant compte de la rétroaction des agents
- Mettre la dernière main à l'instrument du sondage

*Le questionnaire a été mis à l'essai au moyen d'une série de cinq groupes de discussion. Le sondage en anglais a été mis à l'essai au moyen du Service extérieur à Ottawa, Londres, Paris et Beijing. Celui en français a été mené auprès du Service extérieur à Paris et à Ottawa. Un représentant de Mercer a facilité la tenue de tous les groupes de discussion à l'exception du groupe de discussion de Beijing. Les groupes de discussion ont fourni l'apport des participants, qui a servi à harmoniser les domaines de contenu du sondage et les questions avec les points de vue des participants.

À propos du sondage (suite)

Les domaines de contenu mis à l'essai dans le sondage portaient sur les éléments suivants :

Section 1 : Renseignements généraux
Données démographiques pertinentes sur les participants

Section 2 : Nature du travail au sein du Service extérieur
La mesure dans laquelle les employés sont satisfaits de divers aspects du travail du Service extérieur et y sont attachés

Section 3 : Cheminement de carrière et croissance personnelle
La mesure dans laquelle les employés sont satisfaits d'aspects précis de leur cheminement de carrière et de leur perfectionnement personnel

Section 4 : Affectations à l'étranger
La mesure dans laquelle diverses caractéristiques des affectations à l'étranger ont des incidences sur la décision d'accepter une affectation à l'étranger

Section 5 : Rémunération et Directives sur le service extérieur (DSE)
La mesure dans laquelle les employés perçoivent que la rémunération est équitable et sont satisfaits des Directives sur le service extérieur

Section 6 : Pratiques de gestion
La mesure dans laquelle les employés considèrent que les pratiques de gestion sont équitables et appliquées de manière équitable

Administration du sondage :

Le questionnaire du sondage a été administré au moyen d'un site Internet protégé pour faciliter l'accès de la part des agents du Service extérieur dans le monde entier. Le sondage était disponible en anglais et en français; des copies dans les deux langues sont présentées à l'annexe 4.

À propos du sondage (suite)

Le 11 juin 2001, un avis préalable du lancement du sondage a été envoyé aux participants par courriel. Le 15 juin, un deuxième courriel a été envoyé à tous les participants admissibles, lequel comprenait l'adresse URL, un mot de passe générique et de l'information sur le but du sondage. Les employés ont alors répondu à l'enquête en direct. Le 22 juin 2001, un rappel par courrier électronique a été envoyé aux agents FS pour les encourager à répondre au sondage. Le lecteur trouvera ces courriels à l'annexe 5.

Nous avons établi une période de deux semaines pour la réponse au questionnaire. Le sondage a commencé le vendredi 15 juin et s'est terminé le vendredi 29 juin. Il a été relancé le mardi 3 juillet à 15 h HNE jusqu'à minuit le mercredi 4 juillet pour tenir compte des demandes des agents FS qui ne pouvaient pas répondre au questionnaire pendant la période initiale.

Taux de réponse : sur environ 1 047 participants potentiels, 837 ont répondu au questionnaire, ce qui équivaut à un taux de réponse de 80 %. On considère qu'il s'agit là d'un taux de réponse élevé à un sondage sur l'opinion des employés, ce qui donne un degré élevé de fiabilité des résultats.

Analyse des résultats du sondage et préparation de rapports : les données du sondage ont été colligées et examinées par William M. Mercer. Conformément aux paramètres du projet établis par l'équipe d'étude de la catégorie FS, trois cahiers sur les données (ensembles) ont été produits comme suit :

1) Total des sondés
2) Sondés célibataires
3) Sondés mariés

En outre, Mercer a produit un ensemble de données pour tous les enquêtés qui avaient répondu « Tout à fait d'accord » ou « D'accord » à la question 3.1b *« J'ai l'intention de quitter le Service extérieur au cours de la prochaine année ou à la fin de mon affectation actuelle. »* Le fait que près de 25 % des sondés se soient dits d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation ci-dessus et qu'une autre proportion de 24 % aient répondu qu'ils étaient indécis a fourni une raison déterminante de produire un ensemble de données distinct afin d'identifier des domaines clés où nous manquions d'informations.

À propos du sondage (suite)

Les sondés ont eu l'occasion de présenter des observations par écrit à deux questions :

1) Si vous avez répondu « D'accord » ou « Tout à fait d'accord » à l'affirmation « Mon ministère prendra des mesures relativement aux résultats du présent sondage », que faudrait-il pour que vous changiez d'avis?
2) La mesure la plus importante qui pourrait être prise au cours de la prochaine année afin d'améliorer le maintien de l'effectif au Service extérieur est…

Ces observations se trouvent aux annexes 1 et 2, respectivement.

Structure du rapport : Nous avons structuré notre rapport autour des sections suivantes :

- Renseignements démographiques sur les sondés
- Résumé des résultats notables de chacune des sections du sondage
- Présentations graphiques pour chaque question du sondage, comparant trois ensembles de données (total, mariés, célibataires)
- Présentations graphiques mettant en corrélation les attentes et les éléments indiquant divers types de facteurs liés au travail
- Présentations graphiques dans le cas des sondés prévoyant quitter le Service extérieur, comparant trois ensembles de données (total, mariés, célibataires)

Analyse des constatations

La présente section donne un aperçu des constatations les plus notables en ce qui concerne les facteurs ayant des incidences sur le maintien de l'effectif des agents du Service extérieur.

Les constatations, présentées dans l'ordre de la section où elles sont apparues dans le sondage, sont consignées en fonction des réponses positives (c.-à-d., tout le temps et la plupart du temps, tout à fait d'accord et d'accord, très important et important) et des réponses négatives. Le but de cette façon de présenter le rapport est d'identifier les domaines clés que doit examiner l'Équipe d'étude du Service extérieur.

Des présentations graphiques des résultats de toutes les questions du sondage suivent le présent aperçu.

Échelle de l'analyse

Nous nous servons de l'échelle qui suit dans l'ensemble du résumé pour regrouper les réponses dans les catégories favorable, mixte et défavorable.

Défavorable – Moins de 50 % répondent positivement

- Indique les facteurs qui peuvent avoir une influence négative sur le maintien de l'effectif

Mixte – De 50 % à 66 % répondent positivement

- Indique les facteurs en évolution qui peuvent éventuellement avoir une influence négative sur le maintien de l'effectif

Favorable – Plus de 66 % répondent positivement

- Indique les facteurs qui peuvent avoir une influence positive sur le maintien de l'effectif

Faits saillants des caractéristiques démographiques

Au total, 837 employés ont répondu au sondage. Parmi eux, 615 (73 %) étaient mariés et 222 (27 %) étaient célibataires.

On trouvera un profil démographique complet dans la section Renseignements généraux du rapport. Le lecteur trouvera ci-après les faits saillants des caractéristiques démographiques.

Sexe	▪ 66 % hommes ▪ 34 % femmes
Classification actuelle	▪ 71 % classification FS2 ▪ 17 % PPSE ▪ 12 % FS1
Ministère d'attache	▪ 41 % MAECI Politique-Économie ▪ 35 % MAECI – Commerce-Économie ▪ 24 % - CIC Immigration
Période de temps dans la classification actuelle	▪ 55 % sont à leur niveau actuel de classification depuis 5 ans ou moins ▪ 21 % sont à leur niveau actuel de classification depuis une période de 11 à 20 ans ▪ 15 % sont à leur niveau actuel de classification depuis une période de 6 à 10 ans
État civil	▪ 37 % sont mariés ou sont en union libre avec un partenaire et ont des personnes à charge ▪ 24 % sont célibataires sans personnes à charge ▪ 20 % sont mariés/en union libre sans personnes à charge
Études	▪ 45 % ont une maîtrise ▪ 35 % ont un diplôme de premier cycle ▪ 15 % ont un diplôme de compétence professionnelle
Affectation actuelle	▪ 46 % sont en poste à l'étranger à une mission du Canada ▪ 37 % sont en poste au Canada au MAECI
Première langue officielle	▪ 76 % Anglais ▪ 24 % Français

Nature du travail au sein du Service extérieur

Dans la présente section, on a posé aux participants des questions sur leurs expériences et attentes relativement à divers aspects de leur travail.

Réponses positives

Expériences

Les éléments les plus positifs dans la présente section (où environ 80 % des employés ont répondu qu'ils étaient d'accord avec ces éléments tout le temps ou la plupart du temps) sur la nature du travail au Service extérieur comprenaient :

- affectations à l'étranger
- sentiment qu'ils travaillent avec des employés compétents

De 67 % à 74 % des employés ont répondu que le Service extérieur leur donne (tout le temps ou la plupart du temps) :

- du travail stimulant et intéressant
- une bonne coopération et un travail d'équipe entre collègues
- l'occasion de faire partie d'une équipe qui influe sur les politiques canadiennes

Attentes

Les éléments qui, selon les indications des employés, sont importants ou très importants dans leur travail au Service extérieur au moment présent de leur carrière sont énumérés par ordre décroissant d'importance :

1) Travail stimulant et intéressant – 95 %
2) Travail qui procure un sentiment d'accomplissement – 95 %
3) Travail qui me permet de pleinement utiliser mes compétences et mes capacités – 93 %
4) Travail avec des collègues compétents – 90 %
5) Confiance dans la haute direction – 81 %
6) Travail d'équipe entre collègues –74 %
7) Vie et travail à l'étranger – 73 %
8) Découverte d'autres cultures -71 %
9) Occasion de faire partie d'une équipe qui influe sur les politiques canadiennes - 67 %

Nature du travail au sein du Service extérieur (suite)

Messages mixtes

Expériences

Soixante-six pour cent des sondés ont indiqué que le meilleur élément du Service extérieur est la nature du travail.

Approximativement la moitié des employés du Service extérieur se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec les affirmations :

- Mon travail me procure un sentiment d'accomplissement (52 %)
- Mon travail me permet de pleinement utiliser mes compétences et mes capacités (48 %)
- Mon travail est important pour le succès de mon ministère (53 %)

Réponses négatives

Expériences

Moins de la moitié des sondés ont affirmé que le travail attendu d'eux est approprié :

- Lorsqu'ils sont en poste dans la ville de leur administration centrale (42 %), 20 % affirmant que ce n'est guère approprié
- Lorsqu'ils sont affectés à l'étranger (33 %), 28 % affirmant que ce n'est guère approprié

Près de 25 % des employés ne recommanderaient pas à quelqu'un de venir travailler au Service extérieur.

Attentes

La plupart des éléments du sondage relatifs à la nature du travail étaient passablement importants pour les employés. Toutefois, 49 % d'entre eux ont indiqué que l'apprentissage de langues autres que l'anglais et le français est important ou très important pour eux, tandis que 20 % d'entre eux ont affirmé que cela n'était pas important.

Nature du travail au sein du Service extérieur (suite)

Comparaison des attentes et des expériences

Dans la présente section, les participants ont répondu à des questions au sujet de leur expérience liée à divers éléments de leur travail. On leur a également posé des questions sur l'importance de ces éléments. La comparaison des réponses à ces deux ensembles de questions a permis une évaluation des domaines où la nature du travail au Service extérieur correspond/ne correspond pas aux attentes des employés. (Prière de se reporter à la section sur la comparaison des attentes et des expériences, qui contient des tableaux plus détaillés.)

Le travail au Service extérieur répond aux attentes des employés en leur donnant l'occasion de faire partie d'une équipe qui influe sur les politiques canadiennes, de mener un travail d'équipe entre collègues à la fois lorsqu'ils sont en poste dans la ville de leur administration centrale et lorsqu'ils sont en poste à l'étranger, et de travailler avec des collègues compétents. Dans ces cas, l'écart entre les attentes des employés et leur expérience au Service extérieur est de moins de 10 %.

La nature du travail au sein du Service extérieur semble ne pas répondre aux attentes des employés en ce qui concerne un travail qui procure un sentiment d'accomplissement et qui permet aux employés de tirer pleinement parti de leurs compétences et de leurs capacités. Dans ces cas, l'écart entre les attentes des employés et leur expérience dépasse 40 %.

Cheminement de carrière et croissance personnelle

On a demandé aux participants de commenter divers aspects de leur carrière au Service extérieur, y compris les processus d'affectation ou d'avancement, les possibilités de formation, la transférabilité de leurs compétences et d'autres aspects de la carrière et de la croissance. On leur a demandé d'indiquer les trois principaux facteurs qui les amèneraient à quitter le Service extérieur.

Réponses négatives

Dans l'ensemble, les perceptions portant sur le cheminement de carrière et la croissance personnelle sont défavorables. Une formation inadéquate et des processus inéquitables sont deux facteurs clés qui contribuent à cette perception.

Alors que 77 % des sondés ont répondu que lorsqu'ils se sont joints au Service extérieur, ils y voyaient une carrière pour la vie, seulement 28 % ont indiqué qu'ils ont l'intention de passer toute leur carrière au Service extérieur. En réalité, près de 25 % des employés ont indiqué qu'ils ont l'intention de quitter le Service extérieur au cours de la prochaine année ou à la fin de leur affectation actuelle, tandis que 24 % étaient indécis.

Les trois principaux facteurs qui amèneraient les employés à quitter le Service extérieur sont les suivants :

1) Meilleure rémunération offerte ailleurs – 77 %
2) Possibilités d'avancement offertes ailleurs – 54 %
3) Questions relatives au conjoint (p. ex., perte de revenu, pension, séparation) – 39 %

Moins de 25 % des participants se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec les affirmations suivantes :

- Les promotions sont fondées sur des processus clairs, transparents et justifiables (9 %)
- Les affectations sont fondées sur des processus clairs, transparents et justifiables (14 %)
- Le Service extérieur offre des possibilités de carrière suffisantes comparativement aux catégories équivalentes d'employés (18 %)
- Ils sont optimistes quant à leur possibilité d'atteindre leurs objectifs professionnels s'ils demeurent au sein du Service extérieur (21 %)

Cheminement de carrière et croissance personnelle (suite)

La formation est identifiée comme étant un autre grand sujet de préoccupation :

- 66 % des employés se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle leurs possibilités de formation sont suffisantes pour qu'ils accomplissent leur travail actuel
- 39 % affirment que leurs possibilités de formation sont suffisantes pour les préparer à leur prochaine affectation
- 19 % affirment que leurs possibilités de formation sont suffisantes pour les préparer à une promotion

La majorité des employés ont répondu que leurs compétences sont aisément transférables à un autre ministère ou organisme gouvernemental (90 %), à une organisation internationale (90 %) ou au secteur privé (76 %).

Affectations à l'étranger

Nous avons demandé aux employés de commenter l'importance de divers facteurs en vue de l'évaluation d'une affectation à l'étranger. Nous présentons ci-après une liste de facteurs en ordre décroissant d'importance pour la totalité du groupe. Les pourcentages ci-dessous indiquent la proportion des employés qui ont répondu que le facteur était important ou très important pour eux. Le chiffre entre parenthèses représente le classement des 5 principaux éléments. Le tableau présente les réponses de la totalité du groupe, des catégories des gens mariés et des célibataires.

Facteur	Totalité du groupe	Mariés	Célibataires
Caractéristiques du travail (tâches, responsabilités)	**95 % (1)**	**94 % (1)**	**95 % (1)**
Votre superviseur immédiat et/ou chef de mission	**85 % (2)**	**83 % (4)**	**89 % (2)**
Poste ou niveau offert	**84 % (3)**	**84 % (3)**	**82 % (3)**
Aspects difficiles (p. ex., pollution, isolement, culture/langue, soins médicaux et problèmes de santé, sécurité)	**70 % (4)**	72 %	**59 % (5)**
Intérêt de votre conjoint/partenaire pour la vie ou le travail à l'étranger	**69 % (5)**	**88 % (2)**	17 %
Qualité de l'équipe à la mission	67 %	64 %	**76 % (4)**
Obstacles au travail du conjoint (p. ex., culturel, linguistique, salaires, exigences d'accréditation professionnelle, etc.)	59 %	**74 % (5)**	16 %
Perte du revenu/emploi/carrière/retraite/accréditation professionnelle du conjoint/partenaire	56 %	71 %	15 %
Questions culturelles ou linguistiques qui pourraient entraver la mobilité/le bien-être du conjoint/du partenaire/des enfants	50 %	62 %	16 %
Le degré de difficulté du poste (DSE 58)	46 %	45 %	45 %

Affectations à l'étranger (suite)

Facteur	Totalité du groupe	Mariés	Célibataires
Soutien de la mission pour aider le conjoint/le partenaire/ les enfants à s'intégrer à une nouvelle culture	41 %	50 %	16 %
L'indice du poste (DSE 55)	38 %	39 %	36 %
Accès à une aide/à la garde d'enfants à la maison ou à des activités surveillées après l'école à prix abordable	29 %	36 %	11 %
Éloignement de la mission des amis et de la famille au Canada	29 %	28 %	32 %

En outre, 59 % des employés ont affirmé que les séances d'information avant l'affectation qui leur étaient offertes (et à leur conjoint/partenaire) étaient appropriées, comparativement à 19 % qui ont affirmé que les séances d'information visant à faciliter leur rapatriement au Canada de l'étranger étaient appropriées.

Rémunération et Directives sur le service extérieur

Nous avons demandé aux employés de commenter leur rémunération et les Directives sur le service extérieur.

Messages mixtes

Environ 60 % des employés sont d'accord ou tout à fait d'accord avec les affirmations suivantes :

- Je suis (J'étais) satisfait du niveau de difficulté (DSE 58) de mon affectation actuelle (précédente) (58 %)
- Je connais (Je connaissais) suffisamment les indemnités et les avantages des DSE pour ma mission actuelle (précédente) (57 %)

Réponses négatives

La rémunération semble être un sujet de préoccupation clé. Quatre-vingt-cinq pour cent des enquêtés se sont dits en désaccord ou tout à fait en désaccord avec l'affirmation : « Mon salaire correspond à mon niveau de responsabilité. »

De 85 % à 90 % des participants se sont dits tout à fait d'accord ou d'accord avec le fait qu'ils recevraient une meilleure rémunération pour le même poste dans un autre ministère ou organisme gouvernemental, dans une organisation internationale ou dans le secteur privé.

Moins de 30 % des participants ont répondu par l'affirmative que les Directives sur le service extérieur :

- sont justes et appropriées (28 %)
- fournissent suffisamment d'incitatifs financiers pour travailler à l'étranger (27 %)
- sont suffisamment flexibles pour s'adapter aux cas particuliers (20 %).

Moins de 20 % des employés ont confiance dans la méthodologie utilisée pour calculer l'indice de mission. Trente-huit pour cent sont satisfaits de l'indice de mission (DSE 55) à leur mission actuelle (précédente).

Pratiques de gestion

Nous avons demandé aux employés de commenter les pratiques de gestion au Service extérieur.

Réponses positives

Approximativement 70 % ont affirmé que leur chef de mission/gestionnaire principal appuie son personnel et veille à ce que tous les employés soient traités avec respect. En outre, 80 % ont affirmé que leur superviseur fait preuve de souplesse lorsque des employés se trouvent confrontés à des exigences particulières dans leur vie personnelle ou familiale.

Messages mixtes

Il y a un certain nombre de messages mixtes au sujet des pratiques de gestion au sein du Service étranger. Bon nombre de ces messages renvoient au chef de mission/gestionnaire principal. Par exemple, de 50 % à 66 % se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec les affirmations suivantes au sujet de leur chef de mission/gestionnaire principal :

- Mon superviseur connaît suffisamment bien les mesures de rendement du ministère pour être en mesure d'évaluer mon rendement de manière juste (63 %)
- Mon chef de mission/gestionnaire principal fait preuve d'un leadership que je respecte (61 %)
- Mon chef de mission traite en temps opportun les préoccupations professionnelles ou personnelles soulevées par les employés (56 %)
- Mon chef de mission est tenu responsable de ses actes (52 %)

Parmi les autres domaines où les participants étaient divisés dans leur réponse, mentionnons la participation à des décisions et à des changements et la communication des buts.

- Je suis satisfait de ma participation aux décisions qui résultent de mon travail. (65 %)
- On me tient au courant des buts et objectifs clés de mon ministère (63 %) ou de ma direction à l'Administration centrale ou de ma mission. (65 %)
- En général, les possibilités de communiquer mes opinions vers le haut sont bonnes. (64 %)
- J'ai la possibilité de faire part de mes idées avant que des changements me concernant soient adoptés. (51 %)

Pratiques de gestion (suite)

Réponses négatives

En ce qui concerne l'évaluation du rendement, moins de la moitié des sondés se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec les affirmations suivantes :

- Mon superviseur établit des objectifs clairs et mesurables dès le début de l'année (40 %)
- Des mesures justes sont utilisées pour évaluer mon rendement (46 %)

Les participants ont également répondu par la négative à l'affirmation selon laquelle leur chef de mission prend des mesures pour limiter tout effet négatif du travail sur leur vie à l'extérieur du bureau (42 % se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord), et qu'on les encourage à prendre les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs plutôt que d'attendre des instructions (41 %).

De plus, les employés n'ont pas beaucoup confiance (moins de 30 % se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord) dans le système en place dans leur ministère pour traiter les problèmes et les plaintes des employés, à la fois lorsqu'ils se trouvent dans la ville de leur administration centrale ou lorsqu'ils sont en poste à l'étranger.

Vingt et un pour cent des employés ont répondu que les politiques relatives aux ressources humaines sont appliquées de manière équitable à tous les employés.

Dernières réflexions

Moins de 25 % des employés ont affirmé que leur ministère prendrait des mesures relativement aux résultats du sondage.

Nous avons demandé aux sondés qui s'était dits en désaccord ou tout à fait en désaccord avec l'affirmation « Mon ministère prendra des mesures relativement aux résultats du présent sondage » ce qu'il faudrait pour changer leur opinion. Six cent vingt participants ont répondu qu'ils étaient en désaccord ou tout à fait en désaccord avec l'affirmation. Cinq cent quatre-vingt-quinze participants ont soumis des observations sur ce qu'il faudrait pour qu'ils changent d'opinion. Ces observations sont présentées à l'annexe 1. Certes, ces observations sont très utiles, mais il est important de les examiner avec prudence et de s'abstenir de tirer des conclusions d'observations isolées.

Faits saillants de l'enquête pour les employés qui ont répondu « J'ai l'intention de quitter le Service extérieur au cours de la prochaine année ou à la fin de mon affectation actuelle »

Un ensemble de données a été produit pour les sondés qui se sont dits d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle ils ont l'intention de quitter le Service extérieur au cours de la prochaine année ou à la fin de leur affectation actuelle. Ce sous-ensemble comprenait 195 (23 % du nombre total) sondés, dont 149 (76 % du sous-ensemble) sont mariés et 46 (24 % du sous-ensemble) sont célibataires.

Le tableau qui suit présente une comparaison entre les réponses de la totalité du groupe par rapport au sous-ensemble, dans les cas où il y a un écart de plus de 15 % entre les réponses de la totalité du groupe et celles du sous-ensemble.

Prière de noter que les employés du sous-ensemble font partie du Service extérieur, en moyenne, depuis plus longtemps que la totalité du groupe (c.-à-d., 55 % des participants se trouvent à leur classification actuelle depuis moins de 5 ans, mais, dans le sous-ensemble, seulement 40 % des employés se trouvent à leur classification actuelle depuis moins de 5 ans).

Question	Réponse	% des sondés dans la totalité du groupe	% des sondés dans le sous-ensemble	% de l'écart
J'ai l'intention de passer toute ma carrière au Service extérieur	Tout à fait en désaccord et en désaccord	41 %	78 %	- 37 %
Je suis convaincu que je pourrai atteindre mes objectifs de carrière si je reste au sein du Service extérieur		60 %	89 %	- 29 %
Mon expérience et mes connaissances sont prises en considération dans le processus d'affectation.		41 %	59 %	- 18 %
Mon chef de mission/gestionnaire principal appuie son personnel		28 %	44 %	- 16 %
Des mesures justes sont utilisées pour évaluer mon rendement		42 %	58 %	- 16 %

Faits saillants de l'enquête pour les employés qui ont répondu « J'ai l'intention de quitter le Service extérieur au cours de la prochaine année ou à la fin de mon affectation actuelle » (suite)

Question	Réponse	% des sondés dans la totalité du groupe	% des sondés dans le sous-ensemble	% de l'écart
Mon chef de mission/gestionnaire principal traite en temps opportun les préoccupations professionnelles ou personnelles soulevées par les employés.	Tout à fait en désaccord et en désaccord	29 %	45 %	- 16 %
Les employés sont encouragés à prendre les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs plutôt que d'attendre des instructions.		46 %	62 %	- 16 %
Mon chef de mission/gestionnaire principal prend des mesures pour limiter les effets négatifs du travail sur ma vie à l'extérieur du bureau.		47 %	62 %	- 15 %
J'ai la possibilité de faire part de mes idées avant que des changements me concernant soient adoptés.	Tout à fait d'accord et d'accord	51 %	36 %	15 %
Mon chef de mission/gestionnaire principal fait preuve d'un leadership que je respecte.		61 %	46 %	15 %
Mon chef de mission/gestionnaire principal est tenu responsable de ses actes.		52 %	36 %	16 %
En général, mon milieu de travail est satisfaisant.	Tout le temps et la plupart du temps	58 %	40 %	18 %
Je recommanderais à quelqu'un de venir travailler au Service extérieur.		28 %	10 %	18 %
À ce jour, être un agent permutant du Service extérieur qui travaille au Canada et à l'étranger m'intéresse toujours.	Tout à fait d'accord et d'accord	76 %	40 %	36 %

Conclusion

Le sondage avait pour but de quantifier les facteurs qui contribuent à la décision d'un employé de demeurer au Service extérieur ou de cesser d'y faire carrière. La sélection des facteurs à mettre à l'essai recouvrait un éventail des relations d'emploi. Ces facteurs ont émané d'éléments de preuve anecdotiques recueillis par le Ministère, en plus de la rétroaction reçue d'agents de la catégorie FS qui ont participé aux groupes de discussions tenus avant le sondage.

À un niveau élevé, les données du sondage révèlent un certain nombre de facteurs importants qui ont des conséquences sur le maintien de l'effectif FS, dont :

- Les écarts entre les attentes et l'expérience des agents FS relativement à un travail qui procure un sentiment d'accomplissement et leur permet de pleinement utiliser leurs compétences et capacités
- Le mécontentement à l'égard des possibilités de cheminement de carrière et de croissance personnelle, particulièrement en ce qui concerne les processus des promotions et des affectations et la formation disponible
- Considérations relatives au conjoint/partenaire et aux questions d'équilibre travail/vie pour ce qui est de l'acceptation d'affectations à l'étranger
- La perception que les ensembles de rémunération ne sont pas compétitifs sur le marché
- Pratiques incohérentes de la gestion du rendement
- Faible confiance dans le système ministériel de traitement des problèmes et plaintes des employés
- Les données corroborent la nécessité de l'adaptation dans de nombreux domaines de la relation d'emploi. En réalité, une approche holistique de l'amélioration du maintien de l'effectif devrait être envisagée, compte tenu du nombre et de l'importance des facteurs du maintien de l'effectif défavorables identifiés.

Étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur Sondage sur le maintien de l'effectif FS

2001-06-08 – Comité directeur sur l'étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur

[Accueil]

En mai dernier, nous vous avons envoyé une mise à jour sur l'étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur, étude réalisée conjointement par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI), l'Association professionnelle des agents du service extérieur (APASE), Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Comme nous vous l'indiquions, William M. Mercer (Toronto) a été engagé pour effectuer un sondage sur le maintien de l'effectif FS dans le but de constater l'étendue des problèmes relatifs au maintien de l'effectif au MAECI et à CIC et de connaître les facteurs et les raisons motivant les départs. Les quatre parties concernées ont travaillé avec Mercer à l'élaboration d'un questionnaire qui a été testé à maintes reprises, notamment auprès de groupes d'agents FS à Ottawa, à Beijing, à Londres et à Paris. Mercer prépare actuellement la version Web du questionnaire sur le maintien de l'effectif, qui devrait être prêt dans environ deux semaines. Nous vous donnerons à ce moment-là l'adresse du site Web ainsi que les directives pour remplir le questionnaire.

Le vendredi 15 juin, nous vous enverrons l'adresse du site Web du sondage sur le maintien de l'effectif FS, ainsi que le mot de passe générique qui doit être utilisé par tous les agents FS. Le sondage électronique sera accessible du lundi 18 juin au vendredi 29 juin. Puisque le sondage sera affiché dans Internet, vous y aurez accès du bureau ou encore de la maison, grâce à votre fournisseur de service Internet. Dans la conception même du sondage, sur le plan technique, Mercer a pris des mesures pour assurer la confidentialité de toutes les réponses et l'anonymat de tous les agents FS qui participeront au sondage. Ces mesures garantissent que les caractéristiques des répondants ne pourront aucunement être établies, ni pendant la collecte, ni pendant l'analyse des données. En aucun moment on ne vous demandera d'écrire votre nom ou d'indiquer précisément quelle est votre affectation.

Nous ne saurions trop insister sur l'importance de participer à ce sondage. Nous avons tous entendu des histoires quant aux raisons qui motivent les agents FS à quitter le service extérieur. Grâce à ce sondage, nous disposerons de données concrètes sur les conditions de travail au sein du service extérieur et sur les raisons pour lesquelles certains d'entre vous songent à partir. Il n'y a pas de bonne réponse. Nous vous invitons à répondre en toute franchise à chaque question.

Le sondage est destiné uniquement aux agents du service extérieur, y compris à ceux qui sont en congé non payé et en détachement. Nous demanderons aussi aux 29 agents FS qui ont quitté le service extérieur au cours de la dernière année d'y répondre. Mercer se chargera de toutes les étapes du sondage et s'occupera de la compilation, de l'analyse et de la présentation des résultats aux quatre parties concernées. Les résultats du sondage sur le maintien de l'effectif seront disponibles sur le site Web des RH peu après que Mercer les aura fait connaître aux quatre parties concernées.

Le sondage n'est qu'un des nombreux éléments du travail qui se fait sur le maintien des effectifs, dans le cadre de l'étude comparative. Le Secrétariat du Conseil du Trésor étudie actuellement les données relatives au maintien de l'effectif FS, de 1985 à aujourd'hui, dont dispose la Fonction publique. Au MAECI et à CIC, nous passons nos dossiers en revue afin de rassembler tous les renseignements disponibles sur les raisons qui ont motivé le départ des agents FS ces cinq dernières années.

De toute évidence, le maintien des effectifs est un élément important de l'étude comparative. Grâce à un haut taux de participation au sondage sur le maintien de l'effectif, nous disposerons d'une base solide pour mieux connaître les pratiques de gestion du MAECI et de CIC et d'une base factuelle à partir de laquelle nous pourrons établir clairement les priorités en ce qui concerne la résolution de certains problèmes.

© Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, 2002
Tous droits réservés.

Le point sur l'étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur (étude sur les FS)

2001-05-10 – Comité directeur sur l.étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur

[Accueil]

Au début de mars, nous vous avons envoyé une mise à jour sur l'étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur. Cette étude est réalisée conjointement par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI), l'Association professionnelle des agents du service extérieur, Citoyenneté et Immigration (CIC) et le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Comme nous l'avons mentionné en mars, cette étude a deux objectifs :

1. Favoriser une compréhension objective commune de certaines caractéristiques comparatives clés de la nature du travail des agents du service extérieur et du cadre dans lequel ils effectuent leurs activités.
2. Fournir des données comparatives sur les groupes d'employés de la fonction publique du Canada dont les tâches professionnelles sont similaires, sur d'autres services extérieurs et sur un certain nombre d'organisations internationales et du secteur privé, qui affectent des employés à l'étranger.

Quels sont les nouveaux développements depuis cette mise à jour?

1. Adele Furrie Consultants a présenté une étude des documents parus au cours des cinq dernières années et portant sur les méthodes de gestion d'un processus d'affectation à l'étranger et du milieu de travail. Ces observations seront incluses dans l'énoncé de travail de l'étude comparative;
2. Mercer International (Toronto) a été engagé pour procéder à un sondage sur le maintien de l'effectif FS afin de pouvoir constater l'étendue des problèmes de maintien de l'effectif au MAECI et à CIC, avec les facteurs et les raisons motivant les départs. Ce sera le premier sondage du genre à être effectué pour le MAECI et CIC. Les quatre parties concernées et Mercer International ont travaillé ensemble à l'élaboration d'un questionnaire qui a été envoyé à titre d'essai à des groupes de FS du MAECI et de CIC en poste à Ottawa, Beijing, Paris et Londres.

   Tous les agents recevront au cours des prochaines semaines un questionnaire Web concernant le maintien de l'effectif qui sollicitera leur contribution à ce sujet. Nous demandons à tous les agents du service extérieur de répondre au sondage puisque leur opinion constitue un élément important de l'étude. Les résultats du sondage serviront alors à préciser le champ d'application de l'étude comparative. Nous disposerons d'une base solide qui nous permettra d'améliorer nos pratiques de gestion et de classer par priorités certains des points à régler.<

3. Conseil et Vérification Canada (CVC) a préparé avec nous le processus de sélection d'une société indépendante d'experts-conseils qui mènera l'étude comparative. Le MAECI sera l'autorité contractante pour cette étude.

Quelles sont les prochaines étapes?

1. Nous prévoyons lancer le sondage sur le maintien de l'effectif FS au cours des dernières semaines de mai. Les résultats seront affichés sur le site Web des RH peu après que Mercer International les aura communiqués aux quatre parties concernées.
2. La demande de proposition (DDP) pour l'exécution de l'étude comparative sera lancée plus tard au cours du mois de mai. Les consultants auront alors 40 jours pour soumettre leurs propositions. Les offres ne pourront être évaluées qu'à la fin de cette période de 40 jours.
3. Une fois la période de 40 jours terminée, les représentants des quatre parties concernées évalueront les offres et sélectionneront le soumissionnaire gagnant.
4. Le contrat proposé doit être examiné par le Comité d'examen des contrats du MAECI afin que tous les critères nécessaires soient respectés.
5. Nous prévoyons maintenant obtenir un rapport préliminaire sur les résultats de l'étude comparative d'ici la mi-novembre, le rapport final étant dû à la fin de décembre.

Ce processus a nécessité plus de temps que nous ne l'avions prévu en mars : nous voulions entreprendre une étude qui respecte les deux objectifs énoncés ci-dessus ainsi que les meilleures pratiques de passation de marché pour une étude de ce genre. Nous croyons y être parvenus.

Pour de plus amples renseignements, veuillez contacter :

Erica Usher, Citoyenneté et Immigration (613) 957-6903

Jim Gould, Association professionnelle des agents du service extérieur (613) 241-1391

Ellen Ruth Zeisler, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (613) 992-5317

© Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, 2002
Tous droits réservés.

Le point sur l'étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur (étude sur les FS)

2001-03-05 – Comité directeur sur l'étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur

[Accueil]

En septembre dernier, les sous-ministres Gaëtan Lavertu et Robert G. Wright ont annoncé le lancement d'une étude comparative des conditions d'emploi des agents du service extérieur. Cette étude est réalisée conjointement par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, l'Association professionnelle des agents du service extérieur, Citoyenneté et Immigration Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Quelle est la structure de gestion?

On a constitué un comité directeur présidé par Mme Suzanne Laporte, sous-ministre adjointe, Ressources humaines, Affaires étrangères et Commerce international. Les trois autres intéressés sont représentés par Mme Glynnis French, secrétaire adjointe, Planification et analyse stratégique, Direction générale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada; Mme Martha Nixon, sous-ministre adjointe, Opérations, Citoyenneté et Immigration Canada; et M. James Gould, président de l'Association professionnelle des agents du service extérieur. On a également formé un groupe de travail comprenant des représentants de chaque intéressé. Auparavant présidé par M. Serge April, le groupe de travail est, depuis le 14 février, sous la conduite de Mme Elaine Feldman. Un secrétariat a aussi été établi.

Pourquoi est-il nécessaire de mener une étude comparative?

Il est devenu opportun d'entreprendre cette étude étant donné les observations des agents du service extérieur sur leurs conditions d'emploi et le milieu dans lequel ils travaillent, la Stratégie en matière de ressources humaines du MAECI et le dernier cycle de négociation de la convention collective des FS. Cette étude a pour but de fournir des données et de la documentation actuelles et crédibles, à partir desquelles nous pourrons évaluer les questions relatives aux conditions d'emploi des agents du service extérieur. Cette étude ne vise pas à former la base d'une plate-forme de négociation.

Cette étude a deux objectifs :

- •Favoriser une compréhension objective commune de certaines caractéristiques comparatives clés de la nature du travail des agents du service extérieur et du cadre dans lequel ils effectuent leurs activités.
- •Fournir des données comparatives sur les groupes d'employés de la fonction publique du Canada dont les tâches professionnelles sont similaires, sur d'autres services extérieurs et sur un certain nombre d'organisations internationales et du secteur privé, qui affectent des employés à l'étranger.

L'étude comportera notamment :

- •Une comparaison des salaires et avantages sociaux des agents du service extérieur avec ceux de groupes professionnels équivalents au sein de la fonction publique, des services extérieurs des pays de l'OCDE pertinents et de quelques organisations internationales et du secteur privé appropriées qui ont des activités considérables à l'étranger.
- •Une analyse des questions relatives à la deuxième carrière et au deuxième revenu dans le contexte de la permutation.
- •Un examen des pratiques exemplaires en matière de gestion d'un processus d'affectation à l'étranger.

Résultats prévus :

- •L'étude fournira des données ainsi que de la documentation actuelles et crédibles, sur lesquelles les quatre intéressés pourront se fonder pour élaborer des méthodes de gestion applicables au service extérieur.
- •L'étude fournira un ensemble de renseignements et de documents, grâce auxquels on pourra élargir les domaines d'entente, tout en limitant les domaines qui peuvent susciter des conflits, dans le cadre d'une affectation à l'étranger à titre d'employé permutant.

Qu'a-t-on accompli jusqu'à présent?

- •Le groupe de travail représentant les quatre intéressés a élaboré le cadre de référence de l'étude (ce cadre de référence se trouve dans le site Web des Ressources humaines à **http://intranet/department/hr/wgfs/wgfsTandC-f.asp**).
- •Nous avons retenu les services de Conseils et Vérification Canada, qui nous donnera des avis sur la méthodologie à utiliser pour formuler l'énoncé de travail.
- •Nous avons retenu les services d'un expert-conseil pour qu'il mène une étude sur le maintien de l'effectif, qui nous permettra de saisir l'étendue des problèmes de maintien de l'effectif au MAECI et à CIC ainsi que les facteurs et les raisons motivant les départs.
- •Nous avons retenu les services de la société Adele Furrie Consultants pour qu'elle passe en revue les documents parus au cours des cinq dernières années, qui portent sur les méthodes de gestion d'un processus d'affectation à l'étranger et du milieu de travail dans le cadre d'une affectation ainsi que les questions connexes.

Quelles sont les prochaines étapes?

- •Conseils et Vérification Canada gérera le processus d'appel d'offres, à l'issue duquel on choisira la société d'experts-conseils indépendante qui mènera l'étude comparative. Ce processus devrait être terminé d'ici la fin avril.
- •Nous préciserons le champ d'application de l'étude comparative à l'aide des conclusions de l'étude sur le maintien de l'effectif et de l'examen de la documentation actuelle, qui devraient tous deux être achevés à la mi-avril.
- •Un rapport préliminaire sur les conclusions de l'étude sur les FS devrait être prêt d'ici la fin de l'été, et le rapport analytique final devrait être achevé à la fin septembre.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Erica Usher, Citoyenneté et Immigration Canada

(613) 957-6903

Association professionnelle des agents du service extérieur

(613) 241-1391

Ellen Ruth Zeisler, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international

(613) 992-5317

© Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, 2002
Tous droits réservés.

Groupe de travail sur les conditions d'emploi des agents du Service extérieur

Attributions

MSL – 2001-02-28

[Accueil]

Contexte

Les membres du groupe du Service extérieur et des autres groupes professionnels permutants, principalement au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) et au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (CIC), jouent un rôle essentiel pour l'application de la politique internationale et des programmes en matière de commerce et d'immigration du gouvernement.

La stratégie du MAECI en matière de ressources humaines et les dernières négociations contractuelles avec l'Association professionnelle des agents du Service extérieur (APASE) ont mis en relief les conditions et le contexte particuliers dans lesquels les membres de ce groupe travaillent. Cela a également révélé que la majorité des agents affectés au Service extérieur estiment qu'ils ne sont pas suffisamment rémunérés compte tenu des conditions et du contexte dans lesquels ils doivent travailler. En raison de l'importance d'avoir un personnel efficace et motivé au Service extérieur pour favoriser le bien-être des Canadiens, il est impératif que l'on se penche sur cette situation d'une manière concertée, approfondie et objective.

D'autres facteurs ont également rendu nécessaire la réalisation d'une étude comparative des conditions d'emploi des agents du Service extérieur, notamment :

- -les niveaux élevés des départs pour l'ensemble des agents et, plus particulièrement, les plus jeunes;
- -la nouvelle réalité sociale, soit par exemple les ménages bi-actifs, les effets de la permutation des agents du Service extérieur sur leurs conjoints et les services à donner aux aînés;
- -un marché de l'emploi très concurrentiel;
- -la difficulté d'embaucher et de retenir les candidats les plus intéressants;
- -la valeur relative des conditions d'emploi au Service extérieur par rapport au reste de la fonction publique et aux autres situations d'emploi comparables;
- -la situation démographique;
- -le maintien en poste d'agents supérieurs admissibles à une retraite anticipée;
- -les programmes visant à faire de la fonction publique un employeur exemplaire.

Une telle étude devra fournir aux parties un ensemble commun d'éléments de comparaison pour évaluer les questions d'intérêt commun.

Il a donc été convenu d'entreprendre une étude comparative conjointe dont la réalisation sera confiée à un groupe de travail composé de représentants des quatre parties concernées (le CT, CIC, MAECI et l'APASE).

Objectifs

Les objectifs de cette étude sont les suivants :

- avoir une compréhension factuelle commune d'un certain nombre d'éléments de comparaison clés propres à la nature du travail des agents du Service extérieur et au contexte dans lequel ceux-ci doivent travailler;

- établir des comparaisons avec des groupes professionnels appropriés de la fonction publique du Canada, d'autres services extérieurs analogues, un certain nombre d'organisations du secteur privé et des organismes internationaux pertinents pour tirer des conclusions qui pourront servir de guide pour élaborer un cadre de rémunération et de gestion permettant de régler les problèmes relevés.

Mandat

Le groupe de travail devra effectuer des études répondant aux besoins suivants :

- comparer la rémunération (salaire et avantages sociaux) des agents du Service extérieur à celle des membres des autres groupes professionnels équivalents de la fonction publique du Canada, des services extérieurs des pays de l'OCDE comparables, d'un certain nombre d'organisations du secteur privé et des organismes internationaux pertinents;

- comparer les conditions d'emploi du personnel en poste à l'étranger (en particulier pour les ménages bi-actifs) et les effets de la permutation avec la situation des membres des services extérieurs des pays de l'OCDE comparables, d'un certain nombre d'organisations du secteur privé et des organismes internationaux pertinents;

- examiner les politiques de gestion et les meilleures pratiques du point de vue de la gestion des ressources humaines, de la permutation et des affectations, notamment par rapport à celles des pays de l'OCDE comparables, d'un certain nombre d'organisations du secteur privé et des organismes internationaux pertinents.

Portée

Le groupe de travail devra prendre en considération les résultats des études effectuées depuis 1995 concernant ces divers aspects; il pourra également utiliser des études marquantes antérieures et se baser sur les conditions d'emploi du personnel de la Gendarmerie royale du Canada, de l'Agence canadienne de développement international et de la Défense nationale, pour qui la permutation et les affectations à l'étranger sont prises en considération. Le groupe de travail devra recueillir et compiler des données pour ce faire.

Le délai d'exécution prescrit étant relativement court, le groupe de travail concentrera ses efforts sur les aspects qu'il aura jugés prioritaires et qui auront été approuvés par le comité directeur.

Le groupe de travail devra présenter un rapport analytique, basé sur des données concrètes et mettant en évidence les conclusions essentielles. Il n'a pas à faire des recommandations.

Structure de l'autorité

Le projet dans son ensemble relèvera de l'autorité d'un comité directeur composé du secrétaire adjoint, Planification stratégique et Analyse(Secrétariat du Conseil du Trésor), du sous-ministre adjoint, Ressources

humaines (MAECI), du sous-ministre adjoint, Opérations (CIC), et du président de l'APASE.

Le comité directeur devra décider par consensus des directives générales à donner au groupe de travail en ce qui a trait à la tenue et à la portée de l'étude.

Le groupe de travail devrafaire rapport au comité directeur de façon régulière, selon la fréquence jugée nécessaire.

Composition du groupe de travail

Le groupe de travail sera composé de représentants du SCT, du MAECI, de CIC et de l'APASE; il devra déterminer son mode de fonctionnement.

Le groupe de travail sera coordonné par un cadre supérieur du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international.

Tous les membres du groupe de travail auront accès au même titre et sans aucune entrave à toutes les données recueillies, aux éléments du processus de consultation et aux résultats de toutes les consultations.

Consultation

Le groupe de travail consultera des agents négociateurs autres que ceux de l'APASE qui représentent les groupes d'employés permutants, et les représentants d'autres organisations intéressées, telles que l'ACDI et l'ACSE (Association de la communauté du service extérieur).

Financement

La source et le niveau de financement seront déterminés par le groupe de travail.

Le financement devra prévoir le recours aux services de spécialistes et de consultants, à la demande et avec l'approbation du comité directeur.

Ressources

Chaque ministère devra apporter une contribution en nature, notamment en fournissant les services de spécialistes et en permettant le recours aux services du personnel diplomatique en poste à l'étranger pour recueillir des données auprès de ministères étrangers, le cas échéant.

Échéancier

Groupe de travail sur la rémunération et les avantages sociaux du Service extérieur

Chemin critique

- Décembre : Création du groupe de travail avec des représentants :

du Secrétariat du Conseil du Trésor

du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international

du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration

de l'Association professionnelle des agents du Service extérieur

- Janvier : Approbation des attributions par le comité directeur
- Mi-janvier : Présentation du plan de travail chiffré au comité directeur

Identification et sélection des consultants

Début de la collecte d'information et de données

- Fin mars : Présentation du rapport de situation
- Fin avril : Parachèvement de la collecte d'information
- Fin mai : Parachèvement de l'analyse
- Juin : Présentation du rapport

Communications

Le groupe de travail devra mettre en place un processus permanent de communication entre les principaux intéressés et avec l'ensemble de la collectivité du Service extérieur. Toute information communiquée devra avoir préalablement été approuvée par tous les intéressés.

La stratégie de communication devra prévoir des mécanismes ou des moyens pour permettre, à divers moments, la diffusion de renseignements concrets aux parties ou aux groupes concernés.

Le groupe de travail devra mettre sur pied un secrétariat pour coordonner la diffusion de tous les renseignements dont la communication pour les fins de l'étude aura été approuvée.

En date du : 11 janvier 2001

© Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, 2002
Tous droits réservés.

LIBRARY E A / BIBLIOTHÈQUE A E
3 5036 01039562 5

DATE DUE

FEB - 8 2008

FEB - 8 2008

DOCS
CA1 EA702 2002F77 FRE
Canada. Comite sur l'etude
comparative des conditions d'emplo
des agents du service exterieur
Mise a jour du rapport sur les
resultats de l'Etude du groupe FS
64430118