



# Savoir -faire

BULLETIN DE L'ICSE FÉVRIER 2000

## Agents-gestion et affaires consulaires

*Formation rigoureuse en vue d'un poste à l'étranger*

La formation offerte aux nouveaux agents de la gestion et des affaires consulaires constitue l'un des programmes de formation les plus intensifs dispensés à l'ICSE. Après la session d'introduction et quelques cours de base aux côtés de leurs collègues FS en septembre, les recrues reçoivent une formation en cours d'emploi sous la direction d'un superviseur/mentor.

D'octobre à janvier, en plus de l'apprentissage en milieu de travail, les recrues sont tenues d'assister à environ 30 jours de formation en classe. Ces cours, qui visent à les préparer à assumer diverses responsabilités lorsqu'en poste à l'étranger, traiteront des questions de prestation des services consulaires et de gestion des finances, du matériel et des biens immobiliers des programmes des missions, ainsi que de gestion des ressources humaines ayant trait aux employés recrutés sur place (ERP).

Pour étayer la formation que les nouveaux agents de la gestion et des affaires consulaires débutants ont reçue en classe, on les envoie généralement en service temporaire à l'étranger pour environ trois semaines au cours de février ou mars. Or, pour la première fois cette année, l'affectation temporaire, qui sera conçue et gérée par l'ICSE, fera partie intégrante du programme de formation. On assurera donc ainsi la cohérence et l'efficacité de cet important volet de la préparation de ces recrues au travail et à la vie à l'étranger.

Lorsque les agents reviennent à Ottawa au terme de leur service temporaire, ils devront, dès avril, refaire leurs bagages pour une tournée d'étude à travers le Canada, avec leurs collègues FS et



Les nouveaux agents gestion/consulaire dans ce cours: de gauche à droite, à l'arrière: Steven Chapman, Luc Cormier, Chuck Andeel, William Douglas, Ray Frankhauser, Devraj Harry-Paul Marie-Josée Gingras, Manuel Mulas et Josée Rivard; à l'avant: Nancy Westhaver, Neeta Chhibber, Marlène Gagné, Perry Samoyloff, David Marion, Tony Cantin, Isabelle Desjardins et Simon Flamand-Hubert. Absente: Johanne Coulombe.

suivant un itinéraire préparé en consultation avec l'ICSE. Puis, vient en mai, le programme de perfectionnement en supervision. Enfin, pour la plupart des agents, un programme pré-affectation leur offre des cours portant sur leurs fonctions spécifiques.

## Le programme de pré-affectation

Le Centre de Services (SERV) offrira un programme de pré-affectation de février à juin. Ce programme comprend des séances administratives obligatoires ainsi qu'une vingtaine d'ateliers. La séance administrative obligatoire présente de l'information administrative très utile et essentielle à la bonne préparation de son affectation. Les ateliers couvrent une gamme de sujets tels que le testament et la planification successorale, la préparation de son déménagement, déménager sa famille à l'étranger et le protocole et les réceptions à l'étranger. Les employés et les conjoints qui prévoient partir en affectation en l'an 2000 sont invités à y assister.

Le Centre de services offre aussi des ateliers, d'avril à juin, pour l'emploi des conjoints qui partent en affectation. Certains des ateliers présentés sont: développer sa carrière portative, les stratégies de recherche d'emploi à l'étranger, le travail autonome à l'étranger et l'enseignement du français ou de l'anglais langue seconde. L'objectif de ces ateliers est d'aider les conjoints à trouver un emploi à l'étranger.

Le programme de pré-affectation et les ateliers d'emploi pour les conjoints seront annoncés sur le réseau Signet et sur la page intranet de HPD. Pour de plus amples renseignements sur ces ateliers, n'hésitez pas à communiquer avec Aline Taillefer-McLaren au Centre de services (995-8910).

### Erratum

Oh là là! Nous sommes vraiment désolés. Dans le numéro de décembre, nous avons identifié incorrectement Patricia Fortier, IDC, comme Patricia Lortie, IMD, sur la photo de groupe Leadership stratégique.

## Bibliothèque du MAECI

*Introduction du Service par portefeuille et d'un programme de formation à l'intention de la clientèle*

La Bibliothèque du MAECI a lancé deux nouveaux programmes visant à augmenter la rapidité et l'efficacité de la recherche, à savoir la restructuration de la section en service par portefeuille thématique et l'élaboration d'un programme de formation à l'intention de la clientèle.

La deuxième initiative d'envergure, le programme de formation à l'intention de la clientèle, a vu le jour à la suite d'un récent sondage auprès des clients de la bibliothèque.

Selon Jane Kurys, la gestionnaire responsable de la coordination et du développement des services, « la formation quant à l'utilisation des ordinateurs personnels comme instruments d'information est de la plus haute importance pour la clientèle. Aujourd'hui, la plupart de nos clients veulent faire leur propre recherche. Ils s'y connaissent beaucoup plus en recherche d'information, mais il faut leur apprendre à tirer le meilleur parti des instruments disponibles ». La bibliothèque a donc lancé une série de séances de formation portant sur la recherche dans Internet.

C'est Terry Smith, bibliothécaire de recherche et webmestre du site de la bibliothèque, qui anime les séances de trois heures. Le premier module porte sur les différents types de moteur de recherche, et le deuxième sur les répertoires, les portails et les bases de données spécialisées; au cours du troisième module, les participants apprennent à évaluer et à citer des ressources Internet. Chaque module est offert trois fois par



L'honorable Lloyd Axworthy, ministre des Affaires étrangères, a rencontré, le 26 janvier dernier, un groupe de nouveaux agents arrivés au Ministère à l'automne 1999. Après une brève allocution présentant la position du Canada en matière de sécurité, M. Axworthy s'est mêlé au groupe pour des échanges informels. On aperçoit sur la photo l'honorable Lloyd Axworthy, M. Adriaan de Hoog, directeur général CFSI, M<sup>me</sup> Suzanne Laporte, sous-ministre adjoint aux ressources humaines, Theresa de Haan, Yvonne Robinson, Karen Richardson, Sameena Qureshi, Brian Young et Katherine Foster.

mois, et les participants reçoivent un manuel de référence traitant des trois modules.

Le personnel en poste à l'étranger aura bientôt accès à ce programme de formation, et on examine actuellement la possibilité d'offrir une formation auto-dirigée assistée par ordinateur sur le Campus virtuel de l'ICSE.

La bibliothèque prévoit aussi élaborer des portails pour son site Web en vue d'intégrer la multitude d'information disponible en ligne. Pour de plus amples renseignements, composer le 994-4400 ou communiquer avec Jane Kurys (SXCI) au 996-3834. On peut aussi consulter le site Web de la bibliothèque à partir du site du MAECI.

## À Notre Sujet

*Direction de la politique en matière de ressources humaines  
Section Équité en matière d'emploi*

La section Équité en matière d'emploi fait partie de la Direction de la politique en matière de ressources humaines du ministère des Affaires extérieures et du Commerce international. Les conseillers de l'équité en matière d'emploi fournissent conseils et orientation au Ministère pour toute question concernant l'équité en matière d'emploi, notamment la manière dont il faut :

- appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi, entrée en vigueur le 24 octobre 1996.
- s'assurer du respect des principales exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de la Politique sur l'équité en matière d'emploi du Conseil du Trésor en effectuant un sondage de déclaration volontaire auprès des employés, une analyse de l'effectif ainsi qu'un examen

des systèmes d'emploi (s'il existe une sous-représentation), en éliminant toute barrière qui pourrait exister mais qui n'est pas autorisée par la loi, en élaborant des stratégies pour régler la question de la sous-représentation, en préparant un Plan annuel d'équité en matière d'emploi qui aborde les causes de la sous-représentation et qui fixe des objectifs en vue des effectifs représentatifs, en communiquant avec les employés, en établissant des liens de consultation et de collaboration avec les représentants des employés et des groupes désignés, et en maintenant des registres.

*Comment le conseiller de l'équité en matière d'emploi peut-il vous aider?*

Le conseiller de l'équité en matière d'emploi du ministère (HRP) peut fournir des renseignements à jour sur la situation de l'équité en matière d'emploi de même que sur son plan d'action, notamment des objectifs spécifiques en vue du recrutement des membres des groupes désignés dans votre catégorie professionnelle. Les conseillers de l'équité en matière d'emploi vont :

- s'assurer d'un traitement équitable lors de la formation et du perfectionnement;
- agir à titre d'arbitres;
- participer à l'organisation d'événements pour la sensibilisation à l'emploi;
- s'assurer que les membres des groupes désignés sont systématiquement représentés aux comités de sélection et de promotion;

Rédactrice en chef : Louise LaRocque  
Rédactrice : Suzanne Friedlaender  
Coordination : Jean-Pierre Leduc  
Photos : Steve Johnson, Max Photography  
Ron Panthaky, BCS  
Jean-Pierre Leduc, CFSM

### Pour nous contacter :

Institut canadien du service extérieur – CFSI 944-0011  
Centre d'apprentissage en affaires internationales et en gestion – CFSD 944-7763  
Centre d'apprentissage des services ministériels – CFSS 944-0616  
Centre de formation linguistique – CFLS 953-4751  
Centre d'apprentissage interculturel – CFSC 997-1197  
Centre des services de gestion – CFSM 994-7182



Imprimé sur du papier recyclé

- veiller à ce que les outils et les méthodes d'évaluation ne constituent pas des barrières pour les membres des groupes désignés;
- contribuer à l'élaboration et à la mise à jour du plan d'action relatif à l'équité en matière d'emploi pour le Ministère.

**Personne-ressource :**  
**HRP - Edifice Pearson D4-165**  
**Direction de la politique en matière de ressources humaines Conseillers de l'équité en matière d'emploi**  
**Téléphone : (613) 996-8398, (613) 944-1968;**  
**télécopieur : 992-3492**

Chaque bureau a son propre coordonnateur. Identifiez votre coordonnateur en consultant notre site web : <http://intranet.lbp/departement/spd/sps/sps04-e.asp>

Notre équipe s'est engagée à édifier une nouvelle culture au sein du ministère des Affaires extérieures et du Commerce international. Vous êtes un intervenant clé dans l'atteinte de cet objectif. Bienvenue à bord!

**Doreen Séguin**  
*Conseillère de l'équité en matière d'emploi*  
*Direction de la politique en matière de ressources humaines*

## Une nouvelle division intègre les affectations

La transparence est la clé de la création de la nouvelle Direction des affectations (HPF) qui a été établie dans le but d'éliminer les distinctions, la discrimination et les barrières aux occasions d'affectation qui se présentent à tous les groupes d'employés, permutants et non-permutants (affectations uniques à l'étranger pour ces derniers).



Guy Saint-Jacques dirige la nouvelle direction des Affectations chargée de l'affectation de tous les employés permutants et des affectations uniques du personnel non permutant.

Le directeur Guy Saint-Jacques y travaille. « Nous faisons de réels efforts pour améliorer la transparence du processus d'affectation », dit-il. HPF, qui est devenue le guichet unique pour les gestionnaires, affiche maintenant toutes les affectations sur Intranet afin d'en généraliser l'accès. Une autre étape verra la publication, dans un avenir rapproché, des directives et des critères qui permettront aux gens de connaître le processus de décision concernant les affectations. Voilà quelques-unes des nombreuses suggestions qui font partie du Plan d'action des ressources humaines fondé sur les recommandations des Champions de même que sur les stratégies en matières de ressources humaines, annoncées précédemment par les sous-ministres.

En prenant en considération tous les groupes d'une direction à la fois, on peut alors éviter des anomalies. Les processus sont normalisés pour faciliter et encourager, par exemple, les affectations uniques d'employés non-permutants. L'affectation des couples d'employés, spécialement de différents services, s'avère ainsi plus efficace.

Pour affecter les gens à leur satisfaction ainsi qu'à celle du Ministère, il faut considérer les autres programmes de perfectionnement du MAECI qui alimentent le processus d'affectation. La formation figure au haut de la liste de ces programmes parce qu'elle est conçue pour accroître la mobilité et les perspectives de carrière de chaque employé.

« Nous tentons de raffiner les directives d'affectation pour permettre aux employés qui présentent le bon profil de décrocher n'importe quel emploi qui devient disponible », dit M. Saint-Jacques. Par exemple, le nouveau programme de perfectionnement du Service extérieur (PPSE) échelonné sur cinq ans forme et prépare les gens en vue d'une affectation au pays ou à l'étranger. D'autre part, la mise en oeuvre de la Norme générale de classification (NGC) pourrait regrouper des employés pour la création d'une seule catégorie d'adjoint administratif. Un groupe de travail sera mis sur pied afin d'examiner les voies qui s'offrent à la mise en commun de groupes non-permutants afin d'accroître la mobilité. « Le but est d'offrir aux employés de meilleures perspectives de carrière et une gamme plus large d'affectations » de dire M. Saint-Jacques.

HPF s'intéresse également à la promotion de la mobilité entre services. « Nous tentons d'éliminer les décisions improvisées », dit M. Saint-Jacques. « Nous devons établir des règles si nous voulons que des employés intègrent un autre service de façon permanente, au lieu de répondre simplement à une affectation. »

Le recrutement latéral constitue aussi un point sensible que l'on doit éclaircir. « Nous voulons nous assurer de la présence de bons candidats qui possèdent les compétences nécessaires, au fur et à mesure que les besoins du Service extérieur évoluent », dit-il.

Le Service des délégués commerciaux a pris d'intéressantes initiatives ces dernières années, des initiatives qui émanent du besoin d'évaluer le travail des agents ici et à l'étranger. HPF travaille de près avec ce service du MAECI parce que le recrutement et la formation sont liés à l'affectation des agents, et plus tard à la satisfaction des besoins et des attentes des entreprises.

HPF collabore étroitement avec la Direction du recrutement, de l'orientation professionnelle et des promotions (HPC) pour aider les employés à planifier leur carrière. M. Saint-Jacques dit que les deux directions travaillent ensemble, par exemple, au recrutement et à la promotion, en plus d'échanger des renseignements sur des questions liées au perfectionnement professionnel. Lorsqu'on l'interroge sur les mérites de la spécialisation, il suggère que les employés développent deux spécialités, l'une ayant trait à un secteur géographique et l'autre, à une capacité fonctionnelle, comme le droit, les rapports économiques, l'expansion du commerce, la politique commerciale, etc. La langue est également très importante. Le Ministère a besoin de gens qui ont appris des langues difficiles à maîtriser et qui sont prêts à accepter plus d'une affectation dans des pays où l'on parle ces langues. À l'heure actuelle, seulement 16 p. cent des emplois qui exigent la connaissance d'une langue étrangère sont occupés par des agents qui possèdent le niveau de compétence recommandé. HPF travaille de concert avec l'ICSE sur cette facette de la formation en vue des affectations.



Une session du Programme d'orientation en supervision à eu lieu du 5 au 13 janvier au Campus bisson. Sur la photo, à l'arrière: Jean Riopel, URR, Roberto Edjoc, CFMS, Jaclyne Campeau, CFMS, Teresa Butler, SXIM, Rod Lemmex, instructeur, Pierre Prieur, SXTT, Kim Girtel, AER, William Boggs, SXTT et François Bazinet, SXTC; dans la rangée du centre: Hélène Gaudreau, MINA, Trudy Adams, EAI, Louise Rousseau, PJP, June Lemmex, instructeur, Rose Regimbald, SIX, et Sharon Kessel, gestionnaire du programme. Absents: Jasmine Panthaky et Perry Marleau.

## Programme de gestion des biens immobiliers et du matériel à l'intention des ERP

*Le programme exécuté au Canada connaît un franc succès.*

Le deuxième programme de formation au Canada a été dispensé cette année à 19 employés recrutés sur place (ERP). Ils ont assisté à un cours de deux semaines et demie sur la gestion des biens immobiliers et du matériel, donné à Ottawa entre le 17 novembre et le 3 décembre.

Le cours avait été élaboré par l'ICSE en collaboration avec la Direction générale des biens (SRD), et couvrait des sujets comme la gestion des biens immobiliers, les contrats et les baux, la gestion du matériel, la sensibilisation aux cultures, le travail d'équipe et la prestation de services de qualité. Les missions représentées provenaient de toutes les régions.

Au terme du programme, Margaret Huber, Championne des ERP, a invité le groupe à prendre un café. Il y eut ensuite une cérémonie au salon Skelton, durant laquelle le directeur général de l'ICSE, Adriaan de Hoog, a prononcé un discours à l'intention du groupe. Des certificats ont alors été remis aux participants par John Klassen, DG, Direction générale de la gestion du personnel (HPD).



Des employés recrutés sur place des différentes missions de partout à travers le monde participaient à un programme de formation à Ottawa sur la gestion des biens immobiliers et du matériel. Sur la photo, de gauche à droite, dans la dernière rangée : Adriaan de Hoog, ICSE, Alain Drion, Bruxelles; Ed Yungbluth, Buffalo; Krishna Ramlakhan, la Haye; Roman Danilchenko, St-Petersburg; John Klassen, HPD; Saliya Galagama, Colombo; Maureen McGovern, SRM; et Luc Henrist, Tel Aviv. Rangée du milieu : Vivien Ratcliffe, ÉÉFC; Seth Ayim, Ankara; Ralph Saywack, Georgetown; Ramiro Bolanos, Guatemala; Diana Bryan, Bridgetown; Walid Abou Hamad, Beyrouth; Bill Wang, Ganzu; Jude Jacob, Dhaka et George Macmillan, SRMS. Première rangée : Tsegue Tesfaye, Addis Abeba; Titiek Sumanto, Jakarta; Anna Halford, Détroit; Ian Dawson, SRD, Carolina Barrios, Caracas; Adri Van Heerden, Prétoria et Samar Husary, Ramallah.

## Voyager au féminin conseils pour la femme qui voyage

« En tant que femme, ma crainte de me trouver confinée à la maison sans pouvoir relever de nouveaux défis, engager de nouvelles conversations ou voir de nouveaux panoramas l'emporte nettement sur toutes les craintes que je pourrais avoir à voyager seule dans un pays étranger » écrit Evelyn Hannon dans le livret *Voyager au féminin : Conseils pour la femme qui voyage*, une publication de la Direction générale des affaires consulaires du MAECI. En dépit de son amour du voyage, M<sup>me</sup> Hannon partage l'opinion de la Direction générale sur l'importance d'une planification soignée des voyages afin de les rendre aussi sécuritaires et agréables que possible.

*Voyager au féminin* est un livret de poche qui cible précisément la Canadienne qui voyage. Le livret offre des renseignements utiles et pratiques sur la planification des voyages du point de vue de la femme. Il fournit également l'adresse et le numéro de téléphone de toutes les missions diplomatiques et consulaires canadiennes à travers le monde en cas de besoin d'aide à l'étranger.

Voyager au féminin fournit également des conseils intéressants au sujet de l'adaptation culturelle. Par exemple, une femme seule ne conduit pas de voiture de location en Arabie Saoudite, elle doit faire appel aux services d'un chauffeur. Puisqu'en Inde, les bras de la femme sont considérés comme une partie sensuelle de son corps, ils ne peuvent jamais être exposés en public.

Voyager au féminin et autres publications consulaires sur les voyages sécuritaires sont disponibles et peuvent être commandées sans frais par l'entremise de la section « Voyage » du site web du MAECI :

<http://www.dfait-maeci.gc.ca>.  
Vous pouvez aussi vous procurer le livret en composant (800) 267-8367 (au Canada) ou (613) 944-4000.

**Lucie Chantal,**  
agente principale des communications, Section des communications, Direction générales des affaires consulaires

### Technologies de l'information Sites Web à consulter

L'influence qu'exerce Internet sur nos vies est difficile à ignorer et aussi à prédire. Pouvons-nous tirer des leçons pertinentes de certains épisodes de l'histoire?

Voir à ce propos l'article intitulé *Visions of futures past* à l'adresse suivante :  
[http://www.compaq.com/rcfoc/20000110.html#\\_Toc471710915](http://www.compaq.com/rcfoc/20000110.html#_Toc471710915)

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes a annoncé l'an dernier qu'il n'essaierait pas de contrôler Internet. Vous pouvez lire des opinions divergentes au sujet de la nécessité d'une réglementation de Internet dans l'éditorial du 13 janvier 1999 de *The Ottawa Citizen*, intitulé *Online Evolution*, sur <http://www.ottawacitizen.com/editorials/000113/3429154.html> et *The Unacknowledged Legislators of the Digital World* dans *Atlantic Unbound* du 15 décembre 1999, sur <http://www.theatlantic.com/unbound/digicult/dc991215.htm>

Est-ce que l'accès aux technologies de l'information, 24 heures sur 24 et sept jours par semaine, est toujours indésirable? Consulter *Personal IT and the 24 by 7 life: buzz cut or bouffant?* sur <http://www.zdnet.com/filters/printerfriendly/0,6061,2410613-54,00.html>

DOCS  
CA1  
EA450  
S12  
EXF  
February  
2000



Department of Foreign Affairs  
and International Trade

Ministère des Affaires étrangères  
et du Commerce international

Canada



Dept. of Foreign Affairs  
Min. des Affaires étrangères

NOV 29 2002

# Savoir-faire

CFSI NEWSLETTER FEBRUARY 2000

## Management Consular Officers

*Rigorous Training  
for Duties Abroad*

The entry-level training provided to Management/Consular officers (MCO) is one of the most intensive programs offered within CFSI. Following their participation in the initial orientation and core training with their FS colleagues in September, MCO recruits are given an on-the-job learning (OJL) assignment under the guidance of a supervisor/mentor. During the period of October through January, in addition to carrying out the duties of their OJL assignment, recruits are required to attend approximately 30 days of classroom training designed primarily to prepare them for the variety of responsibilities they will face when working abroad. This training covers the provision of Consular services and the management of Financial, Property and Materiel programs at missions as well as the Human Resources management of locally engaged staff (LES).

In order to reinforce their classroom training, entry-level Management/Consular officers typically receive a temporary duty (TD) assignment abroad for approximately 3 weeks during February/March. This year, for the first time, the TD assignment will be a fully integrated component of the training program, designed and managed by CFSS. This will help ensure the consistency and effectiveness of this important part of their preparation for working and living abroad.

When the officers return to Ottawa after their temporary duty, they will have to pack their bags again to set off in April on the cross-



The entry-level Management/Consular officers in this class are: back row, from the left: Steven Chapman, Luc Cormier, Chuck Andeel, William Douglas, Ray Frankhauser, Devraj Harry-Paul Marie-Josée Gingras, Manuel Mulas and Josée Rivard; front row: Nancy Westhaver, Neeta Chhibber, Marlène Gagné, Perry Samoyloff, David Marion, Tony Cantin, Isabelle Desjardins and Simon Flamand-Hubert. Absent: Johanne Coulombe.

Canada study tour with their FS colleagues, following an itinerary prepared in consultation with CFSI. A supervisory development program is next in early May. For most MCOs, this is followed by pre-posting preparation with courses geared to their specific assignments.

## SERV Pre-posting Program 2000

*Employees and  
Spouses Invited*

The Services Centre (SERV) will be offering a pre-posting program from February to June. The program includes mandatory administrative briefings as well as a number of workshops. The mandatory administrative briefing offers valuable and essential administrative information on preparing for a posting. The workshops cover a variety of subjects such as Wills and Estate Planning, Preparing Your Move, Taking Your Family Abroad and Protocol and Entertaining Abroad. Employees and spouses who are planning on being posted during the year 2000 are invited to attend.

SERV also offers spousal employment workshops from April to June for spouses who are being posted. Some of the workshops are Developing Your Portable Career, International Job Search Strategies, Self-Employment Overseas and Teaching French or English as a Second Language. The objective of these workshops is to assist spouses in finding employment while on posting.

The pre-posting program and the spousal employment workshops will be announced in mid-January through Signet and on the HPD homepage. For more information, please contact Aline Taillefer-McLaren at the Services Centre (995-8910).

### Erratum

Oops! We're so sorry. In the December issue we incorrectly identified Patricia Fortier, IDC, as Patricia Lortie, IMD, in the Strategic Leadership group photo.

## DFAIT Library

*Portfolio Service and Client Coaching Introduced*

The DFAIT library has launched two new programs to make research faster and more efficient, restructuring the reference section into a subject-based portfolio service and client coaching.

The portfolio service consists of five portfolios which mirror the Department's business lines. Each has an assigned reference/research librarian with expertise in the area. Each librarian is also responsible for the hardcopy and electronic information resources related to the area of expertise and provides advice on collection development.

### *Coaching*

Client coaching, the second major initiative, came about as a result of a recently conducted library survey.

"Clients identified the need for more coaching in the use of desktop information tools as a priority," says Jane Kurys, acting manager for coordination and development of services. "Today most clients want to do their own research, they are more savvy about getting information. But getting the most of the tools in as efficient a way as possible has to be a process of education," she says. And so, coaching sessions on research on the Internet were introduced.



On January 26, the Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Foreign Affairs, met a group of new DFAIT officers who joined the Department last fall. After a brief statement regarding Canada's position on international security, Mr Axworthy mingled with the group. The photo shows Mr. Axworthy with Adriaan de Hoog, Director General of CFSI, Suzanne Laporte, Assistant Deputy Minister, Human Resources, Theresa de Haan, Yvonne Robinson, Karen Richardson, Sameena Qureshi, Brian Young and Katherine Foster.

Terry Smith, research instruction librarian and library webmaster, presents the three one-hour sessions dealing with search engines, directories, portals, specialized databases and helping clients learn to evaluate and cite Internet resources. Each module is offered three times a month in both languages and comes with a reference manual.

Coaching staff abroad and self-directed computer based training on CFSI's Virtual Campus are planned. As well, the library will develop portals for its web site to tie in the information online.

For further information, call 944-4000 or contact Jane Kurys (SXCI) at 996-3834 about the coaching sessions. You can also link online at the DFAIT web site.

Board Employment Equity Policy are implemented by: conducting a self-identification survey, conducting a workforce analysis, conducting an employment systems review (if under-representation exists) and removing any barriers that may exist and that are not authorized by law, developing strategies to address under-representation; preparing an annual employment equity plan that addresses the causes of under-representation and sets goals for the attainment of a representative workforce, communicating with employees, consulting and collaborating with employee representatives and representatives of designated groups, and maintaining records.

### *How can the Employment Equity Advisor help you?*

The Departmental Employment Equity Advisor (HRP) can provide up-to-date information on the employment equity situation of the Department as well as its action plan, including any specific goals that may be set for the recruitment of designated group members for your employment group. The Employment and Equity advisors will:

## About us

### *Human Resources Policy Division Employment Equity Section*

The Employment Equity Section is part of the Human Resources Bureau of the Department of Foreign Affairs and International Trade. The employment equity advisors provide advice and guidance to the Department on all employment equity issues, such as how to:

- apply the Employment Equity Act which came into force on October 24, 1996.
- ensure that the main obligations of the Employment Equity Act and Treasury

- ensure equitable treatment in training and development
- act as arbitrators
- participate in the organization of employment awareness events

Editor-in-chief: Louise LaRocque  
Writer/Editor: Suzanne Friedlaender  
Coordination: Jean-Pierre Leduc  
Photos: Steve Johnson, Max Photography  
Ron Panthaky, BCS  
Jean-Pierre Leduc, CFMS

### **Where to reach us:**

Canadian Foreign Service Institute – CFSI 944-0011  
Centre for International Affairs Learning and Management Development – CFSD 944-7763  
Centre for Corporate Services Learning – CFSS 944-0616  
Centre for Language Training – CFLS 953-4751  
Centre for Intercultural Learning – CFSC 997-1197  
Centre for Management Services – CFMS 994-7182



Printed on Recycled Paper

- ensure that designated group members are systematically represented on selection and promotion boards
- ensure that the assessment tools and methods are barrier free to designated group members
- contribute to the development and update of the employment equity action plan for the Department.

**Contact:**  
**HRP - Pearson D4-165**  
**Human Resources Policy**  
**Employment Equity Advisors**  
**Tel: (613) 996-8398, (613) 944-1968;**  
**fax 992-3492**

There are also coordinators in each Bureau. Find out who your coordinator is by viewing our web page under:  
**WEB SITE:**  
<http://intranet.lbp/department/spd/sps/sps04-e.asp>

Our team is committed to creating a new culture within Foreign Affairs and International Trade. You are the key player in achieving this goal. Welcome Aboard!

**Doreen Séguin**  
*Employment Equity Advisor*  
*Human Resources Policy.*

## New Division Integrates Assignments

Transparency is the key to the creation of the new integrated Assignments Division (HPF) which was formed to eliminate distinctions, discrimination and barriers to opportunity for assignments in all groups of employees, both rotational and non-rotational (single assignments abroad for the latter).



Guy Saint-Jacques is the Director of the new Assignments Division which is responsible for the assignment of all rotational employees and single assignments for non-rotational staff.

Director Guy Saint-Jacques is working on it. "We are making genuine efforts to increase transparency in the assignment process," says Mr. Saint-Jacques. HPF, which has become "one-stop shopping" for managers, now posts all assignment vacancies on the Intranet so everyone has access to this information. Another step is to publish guidelines and criteria in the near future to let people know how assignments are decided. These are among many of the proposals in the new Human Resources Action Plan based on the recommendations from the Champions as well as on the Human Resources Strategy previously announced by the Deputies.

Dealing with all groups together in one division overcomes discrepancies. The processes are "harmonized", to facilitate and encourage, for example, single assignments of non-rotational personnel. Employee-couple assignments, especially from different streams, are more efficiently handled within the one division.

To assign people to their satisfaction and that of the Department, one has to look at other DFAIT developments which feed into the assignment process. Among these, training is at the top of the list because it is designed to increase the mobility and career opportunities of each employee.

"We are trying to refine assignment guidelines so that employees with the right profile have a chance at any job that comes up," says Mr. Saint-Jacques. The introduction of the five-year Foreign Service Development Program (FSDP), for example, trains and prepares people for assignments at home and abroad. The implementation of the Universal Classification System (UCS) could regroup employees in the creation of one single category of administrative assistant. A Task Force will be established to examine the prospects of pooling certain non-rotational groups to improve mobility. "The goal is to offer employees better career prospects and a broader range of assignments," says Mr. Saint-Jacques.

HPF is also interested in promoting cross-stream movements. "We're trying to eliminate ad hoc decisions," says Mr. Saint-Jacques. "For employees to make a permanent cross-stream move, and not just take an assignment, we need to put rules in place."

Lateral entry is also a sore point that needs clarification. "We want to ensure that we have the right candidates with the right competencies as the needs of the foreign service evolve," he says.

The Trade Commissioner Service has taken interesting initiatives in recent years, triggered by the need to measure the work of officers here and abroad. HPF works closely with this part of DFAIT because recruitment and training are related to the assignment of officers and to satisfying the needs and expectations of companies down the road.

HPF works closely with the new Recruitment, Counselling and Promotion Division (HPC) to help employees plan their career. Mr. Saint-Jacques said that the two divisions are working together, for example, on recruitment and promotion and exchanging information on issues related to career development. When asked about the merits of specializing, he suggests that employees develop two specialties, one in a geographic area and the second, a functional specialty such as legal, economic reporting, trade development, trade policy, etc. Language is also very important. The Department needs people who have acquired difficult-to-learn languages and who are willing to accept more than one posting to countries with that language. Right now, only 16 per cent of jobs requiring knowledge of a foreign language are filled by officers with the recommended level of proficiency to work in that environment. HPF is working with CFSI on this aspect of training for assignments.



The Supervisory Development Program was held from January 5 to 13, 2000 at the Bisson Campus. On the photo, back row, from the left: Jean Riopel, URR, Roberto Edjoc, CFSM, Jaclyne Campeau, CFSM, Teresa Butler, SXIM, Rod Lemmex, instructor, Pierre Prieur, SXTT, Kim Girtel, AER, William Boggs, SXTT, François Bazinet, SXTC, Middle row, from the left: Hélène Gaudreau, MINA, Trudy Adams, EAI, Louise Rousseau, PJP, June Lemmex, instructor, Rose Regimbald, SIX, and Sharon Kessel, Training Program Manager. Absent: Jasmine Panthaky and Perry Marleau.

## Property and Materiel Management LES

*In-Canada Program a Success*

The second in-Canada training program this year was delivered to 19 locally engaged staff (LES) who attended a two and a half week Property and Materiel Management Training course in Ottawa from November 17 to December 3.

The course was developed by CFSS in conjunction with the Physical Resources Bureau (SRD), and covered topics such as property management, contracts and leases, materiel management, cultural awareness, team work and delivering quality service. The missions represented were from all geographic regions.

Margaret Huber, Champion for the LES, invited the group for a get-together over coffee at the conclusion of the program. This was followed by a ceremony in the Skelton Lobby where the director-general of CFSI, Adriaan de Hoog, addressed the group. Certificates were then presented to the participants by John Klassen, DG, Personnel Management Bureau (HPD).



Locally engaged staff from missions around the world participated in a training program in Ottawa on Property and Materiel Management. In the photo, from left to right, in the back row: Adriaan de Hoog, CFSI, Alain Drion, Brussels; Ed Yungbluth, Buffalo; Krishna Ramlakhan, The Hague; Roman Danilchenko, St. Petersburg; John Klassen, HPD; Saliya Galagama, Colombo; Maureen McGovern, SRM; and Luc Henrist, Tel Aviv. Middle row: Vivien Ratcliffe, CFSS; Seth Ayim, Ankara; Ralph Saywack, Georgetown; Ramiro Bolanos, Guatemala; Diana Bryan, Bridgetown; Walid Abou Hamad, Beirut; Bill Wang, Ganzu; Jude Jacob, Dhaka and George Macmillan, SRMS. Front row: Tsegue Tesfaye, Addis Ababa; Titiek Sumanto, Jakarta; Anna Halford, Detroit; Ian Dawson, SRD, Carolina Barrios, Caracas; Adri Van Heerden, Pretoria and Samar Husary, Ramallah.

## Her Own Way: Advice for the Woman Traveller

"As a woman, my fear of being cooped up in my home without new challenges, new conversations, new vistas, far outweighs any fears I might have of travelling solo in a strange land," writes Evelyn Hannon in the booklet *Her Own Way: Advice for the Woman Traveller*, a publication of the Consular Affairs Bureau at DFAIT. Despite Ms. Hannon's love for travel, she shares the Consular Affairs Bureau's views on the importance of ensuring that foreign travel should be planned carefully to ensure that the experience is as safe and enjoyable as possible.

*Her Own Way* is a pocket-size booklet which is aimed specifically at the female Canadian traveller. The booklet offers useful information and down to earth advice on how to plan a trip from a woman's perspective. It also gives the addresses and telephone numbers of all Canadian diplomatic and consular missions around the world, in case you find yourself in need of assistance abroad.

*Her Own Way* also offers interesting tips on what a woman can expect when she encounters different cultures. For instance, in Saudi Arabia, a single woman doesn't drive a rental car. She must have a male driver. In India, a female's upper arms are considered sensual areas of the body and therefore must never be exposed in public.

*Her Own Way* and other consular publications on safe travel can be accessed and ordered free of charge through the "Travel" section of the DFAIT web site at: <http://www.dfait-maeci.gc.ca>. The booklet is also available by calling 1-800-267-8376 (in Canada) or (613) 944-4000.

**Lucie Chantal,**  
*Senior Communications Officer,  
Consular Communications*

### Information technology Web Sites of Interest

An article *Visions of Futures Past* offers insights from history on the impact of the Internet on our lives today. [www.compaq.com/rcfoc/20000110.html#\\_Toc471710915](http://www.compaq.com/rcfoc/20000110.html#_Toc471710915)

Last year the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission announced it would not try to control the Internet. Contrasting views on the need prospects for regulation of the Internet. The Ottawa Citizen editorial January 13, 1999 Online Evolution at: [www.ottawacitizen.com/editorials/000113/3429154.html](http://www.ottawacitizen.com/editorials/000113/3429154.html) and Atlantic Unbound December 15, 1999 The Unacknowledged Legislators of the Digital World at: [www.theatlantic.com/unbound/digicult/dc991215.htm](http://www.theatlantic.com/unbound/digicult/dc991215.htm)

Is 24 by 7 access to information technology always undesirable? See *Personal IT and the 24 by 7 life: buzz cut or bouffant?* [www.zdnet.com/filters/printerfriendly/0,6061,2410613-54,00.html](http://www.zdnet.com/filters/printerfriendly/0,6061,2410613-54,00.html)