

BOUT de PAPIER PAFSO/APASE

No. 32 May/mai 1981

THE PROFESSIONAL ASSOCIATION OF FOREIGN SERVICE OFFICERS
L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DU SERVICE EXTÉRIEUR
OTTAWA CANADA TELEPHONE 234-1391

PRESIDENT'S MESSAGE

Dear Colleagues:

We have had a very busy year and I wish to take this opportunity to thank those members of PAFSO who have spent many hours of their personal time working on the various sub-committees that have been established. As you will see from the following reports; we have completed and submitted a report to the Royal Commission on Conditions of Foreign Service, we have completed and submitted to the National Joint Council our proposals for changes in the FSD's. We have negotiated a new one year contract. Where we have been less successful is with consolidation, to date no meaningful consultations have taken place and the two meetings we have had with management have occurred only after persistent prodding by the Executive. We have been assured however that now that the major policy decisions have been taken PAFSO will be consulted on the various proposals for implementing consolidation. We hope to be able to provide you with more information in the not to distant future.

Kathryn McCallion
President

* * * *

REPORT OF THE PAFSO BARGAINING TEAM

Starting in mid February PAFSO met with Treasury Board four times and reached agreement with the employer on a new one-year contract effective March 15, 1981. At the beginning of the process PAFSO tabled a package containing *inter alia* the following demands:

We asked for a 19.6% increase across the board, based on projected inflation rate, catch up for lost purchasing power in recent years and on the basis of comparing salaries with those in comparable jobs in the private sector. Due to the unique nature of the FS group it is very difficult to establish any acceptable criteria of comparability.

We asked for a lump sum payment of performance pay for those officers who had been at the top of their grade for one full year.

We asked for overtime provisions at time and a half for all officers for work performed in addition to 3½ hours per week.

In addition we asked for a clause that would require interest to be paid on all retroactive pay settlements.

We asked for improved vacation leave, a buy back clause for vacation leave in excess of 15 days at employee request. We requested improved leave under article 14, Leave for Other Reasons which would include leave without pay for the care and nurturing of pre-school children, relocation of spouse. While we were not successful in obtaining these last two provisions in the agreement they are part of a Family Policy Package that Treasury Board insists must be taken as an all or nothing proposition, we did obtain undertakings from the major departments concerned by letter that they will accept as a minimum under article 14.01 the Government's Family Policy Package.

MESSAGE DE LA PRESIDENTE

Chers collègues:

Nous avons connu une année fort chargée, et je profite de l'occasion pour remercier les membres de l'APASE qui ont consacré une grande partie de leur temps libre à oeuvrer au sein des divers sous-comités qui ont été constitués. Comme vous pourrez le constater à la lecture des rapports ci-après, nous avons rédigé et présenté un rapport à la Commission royale d'enquête sur les conditions du Service extérieur et nous avons dressé et présenté au Conseil national mixte nos propositions de modifications aux DSE. Nous avons négocié une nouvelle convention collective d'une durée d'un an. Nous avons connu moins de succès au chapitre de la consolidation; jusqu'ici, nous n'avons pas eu de consultation constructive et les deux réunions que nous avons eues avec la direction n'ont eu lieu qu'à l'insistance du Comité exécutif. On nous a toutefois assuré que, maintenant que les grandes décisions de politique ont été prises, l'APASE sera consultée au sujet des diverses propositions en vue de la mise en oeuvre de la consolidation. Nous espérons être en mesure de vous fournir d'autres renseignements dans un avenir rapproché.

La présidente,
Kathryn McCallion

* * * *

RAPPORT DU COMITE DE NEGOCIATION DE L'APASE

A partir de la mi février, l'APASE a rencontré le Conseil du Trésor à quatre reprises et s'est entendue avec l'employeur sur une nouvelle convention collective d'une durée d'un an à compter du 15 mars 1981. Au début du processus de négociation, l'APASE avait déposé un ensemble de propositions qui renfermaient, entre autres choses, les revendications ci-après:

Nous exigeons une augmentation générale de 19.6%, fondée sur le taux prévu d'inflation, le pouvoir d'achat perdu au cours des dernières années et la comparaison avec les traitements pour des emplois comparables dans le secteur privé. A cause de la nature unique du groupe SE, il est très difficile d'établir des critères acceptables de comparabilité.

Nous exigeons le paiement forfaitaire de la rémunération au rendement pour les agents qui se trouvaient au maximum de leur catégorie depuis une année complète.

Nous exigeons la rémunération des heures supplémentaires au taux normal majoré de moitié pour tous les agents qui doivent travailler en sus de 3½ heures par semaine.

En outre, nous exigeons une clause prévoyant le versement d'intérêt dans le cas de tous les rappels de traitement.

Nous exigeons un plus grand nombre de congés annuels et une clause de rachat des congés annuels en sus de 15 jours, à la demande de l'employé. Nous exigeons de meilleurs congés en vertu de l'article 14, Congé pour autres motifs, y compris un congé non payé pour la garde et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ainsi que pour le déplacement du conjoint. Nous n'avons pas réussi à obtenir ces deux dernières dispositions dans la convention

As you can see we were unable to obtain many of our demands despite our best efforts. We did consider going to arbitration but believed the terms being offered were close to what we could obtain through arbitration. Another consideration was that by signing before the expiry date of the old agreement we ensured that there would be no loss in allowances for those serving abroad.

A point members may wish to consider for future reference is that the performance pay system in effect now (with limitations on the number who can earn more than 4%) is very similar to the lock step incremental system in other groups and it should not automatically be added to the percentage increase granted by Treasury Board as a salary increase. As an example a CO 2 takes nine years with an automatic incremental increase of close to 4% to reach the ceiling of the CO 2 level. It also takes an FS 2 officer earning "performance pay" of 4% per annum nine years to reach the ceiling of the grade.

We envisage that with the changes taking place in the public service i.e. the new SM/EX executive pool and the proposed restructuring, we will need to start preparing for the next round of bargaining early in the fall. If you have any proposals please send them to us.

Kathryn McCallion
President

* * * *

REPORT OF THE PAFSO COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE FSD'S

Last fall the Executive established a committee to prepare PAFSO's proposals for the Triennial Review of the FSD's. We did question whether the exercise would have any meaning given the parallel work of the McDougall Commission; in light of the fate of most Royal Commissions, however, we decided that work on the Triennial Review was necessary. It would also be a good way to begin work on an eventual submission to Pam McDougall.

The Committee began by engaging the assistance of Professor R.A. Macdonald, a specialist in administrative law from the McGill University law school. We then examined all the directives in the light of our own experience and that of the many members of the association who took the time to provide us with comments; we especially appreciated the 11 page letter we received from the members of one division in Ottawa. The result was a 38 page submission to the National Joint Council on the FSD's, by far the largest of any staff association. For various reasons we were unable to include all the suggestions we received, but the submission does cover the majority of them.

Our proposals for the Triennial Review concerned certain interpretative definitions (FSD 2), relocation (15), shelter cost (25), the leave and travel directives (46, 50, 51, 54) and the monetary directives (55, 56 and 58) along with proposals for new directives on recreation, maternity and personal safety. We also proposed the addition of a Preamble that would set out the intent of the FSD's and which would take precedence over any individual directive. We tried to avoid minor technical changes in favour of making proposals in the direction of FSD's that would be simpler yet provide more money for our members. The

collective; elles font partie d'un ensemble de dispositions touchant la famille qui, d'après le Conseil du Trésor, doivent être prises intégralement ou pas du tout. Toutefois, nous avons obtenu par lettre des principaux ministères concernés des engagements qu'ils accepteraient comme minimum en vertu de l'article 14.01, Ensemble de dispositions du gouvernement touchant la famille.

Comme vous pouvez le constater, nous n'avons pu obtenir nombre de nos revendications, malgré tous nos efforts. Nous avons envisagé de recourir à l'arbitrage, mais nous avons jugé que les conditions qui nous étaient offertes se rapprochaient sensiblement de ce que nous aurions pu obtenir à l'arbitrage. Une autre chose dont il fallait tenir compte c'est qu'en signant la nouvelle convention avant la date d'expiration de l'ancienne, il n'y aurait pas de perte d'allocations pour les agents en poste à l'étranger.

Il y a un point dont les membres voudront tenir compte pour l'avenir: le système de rémunération au rendement actuellement en vigueur (avec restrictions quant au nombre de ceux qui peuvent obtenir plus de 4%) se rapproche sensiblement du système de rémunération avec point de contrôle qui s'applique à d'autres groupes; l'augmentation ne s'ajoute pas automatiquement à l'augmentation procenueelle consentie par le Conseil du Trésor comme relèvement de traitement. Par exemple, il faut à un CO-2 neuf ans avec une augmentation automatique de près de 4% pour atteindre le maximum de l'échelle de traitement du CO-2. Il faut également neuf ans à un FS-2 jouissant d'une "prime de rendement" de 4% par année pour atteindre le maximum de l'échelle de son niveau.

A cause des changements actuellement en cours dans la Fonction publique, c'est-à-dire, la nouvelle catégorie SM/EX de la haute direction et le projet de restructuration, nous devons probablement commencer dès le début de l'automne à nous préparer aux prochaines négociations. Si vous avez des propositions à nous formuler, n'hésitez pas à nous les faire parvenir.

La présidente
Kathryn McCallion

* * * *

RAPPORT DU COMITE DE L'APASE SUR LES REVISIONS DES DSE

Le comité exécutif a, l'automne dernier, institué un comité chargé de préparer les propositions de l'APASE aux fins de la révision triennale des DSE. Nous nous sommes demandé si l'exercice serait utile, compte tenu du travail parallèle de la Commission McDougall; toutefois, étant donné le sort qui est réservé à la plupart des Commissions royales d'enquête, nous avons jugé qu'il était nécessaire de nous préparer à la révision triennale. Ce serait également une belle occasion de préparer le terrain en vue d'une éventuelle présentation à Mlle Pam McDougall.

Le Comité a d'abord retenu les services du professeur R.A. Macdonald, spécialiste du droit administratif à la Faculté de droit de l'université McGill. Nous avons ensuite examiné toutes les directives à la lumière de notre propre expérience et de celle d'un grand nombre de membres de l'Association qui s'étaient donné la peine de nous formuler des observations; nous avons, en particulier, bien aimé la lettre de 11 pages que nous avons reçue des membres d'une division, à Ottawa. Il en est résulté un mémoire de 38 pages qui a été déposé au Conseil national mixte sur les DSE; c'était de loin la plus importante présentation à venir d'une association d'employés. Diverses raisons ont fait qu'il nous a été impossible d'inclure dans ce mémoire toutes les suggestions que nous avions reçues; toutefois, la majorité d'entre elles s'y trouvent.

Nos propositions aux fins de la révision triennale traitent de l'interprétation de certaines définitions (DSE 2), des déplacements (15), des coûts d'hébergement (25), des directives concernant les congés et les voyages