

## **The Standing Senate Committee on Foreign Affairs and International Trade**

**April 19, 2023**

The committee requested a written submission from each Champion with respect to the perspectives and concerns of the communities they represent on modernization/reform of the foreign service directives.

*“Senator Harder: It would be very helpful to our study to have a more detailed response from you with respect to the specifics of the groups you are representing, because the more we can reference that, the more expeditiously change can come.”*

(P. 12 of the Blues)

### **RESPONSE**

#### **THE WOMEN’S NETWORK AT GLOBAL AFFAIRS CANADA (GAC)**

In response to the Senate committee request on April 19, 2023 for detailed feedback from the Women’s Network with respect to modernization of the foreign service directives, we propose the following recommendations to improve current policies from the perspective of women at Global Affairs Canada.

#### **Context:**

1. The Foreign Service Directives (FSDs) were originally written at a time where single income households were the norm and trailing spouses – women -- were largely assumed to give up their careers.
2. The FSDs have not kept up with changes to family structures.
3. The FSDs do not adequately address issues with dual-income career households, blended families, spouses who work in third locations, challenges faced by same sex couples.
4. Women still bear the responsibility of childcare and elderly care expectations. The FSDs are not well adjusted to take into account the burden that tends to fall on women as the primary caregiver.
5. Despite the disproportionate role still played by women in the home, FSDs need to be applicable and support the father as a primary caregiver.

Foreign Service Directive (FSD)#	Category	Recommendation	Rationale
FSD 15	Relocation	Adding dependents in House Hunting Trip.	To assist parents in the care of young children, children under school age should be permitted to accompany the parent undertaking the House Hunting Trip.
FSD 17	Spousal Support	To provide Government of Canada employee spouses with contributions to their retirement benefits or similar benefits. The financial impact on the family for officers when spouses are not working should be given full consideration.	Needs to be updated to reflect modern family configurations and ways of working: spouses who are not citizens or permanent residents of Canada or spouses in third countries, including for international organizations. Benefits should be made available to all qualifying spouses for reimbursement up to the cost of Ottawa. Government employees who take a Leave Without Pay (LWOP) to accompany their spouses on postings should be provided with some financial compensation (like Sweden and Germany) or, at a minimum, with department-funded pension contributions.
FSD 17	Spousal Support	Support teleworking arrangements for spouses who are employees of the Public Service of Canada through access to shared workspaces at Chanceries, where space permits.	With telework growing in popularity across Canada and departments now equipped to handle teleworking arrangements, where operationally feasible and space permits, spouses should have the option of continuing to contribute to the public service, as opposed to going on leave without pay.
FSD 25	Staff Quarters (SQ)	Single parents need to be properly accounted in the number of bedrooms, with consideration for an additional bedroom to support family visits.	The number of bedrooms allocated in an SQ should be appropriate for single parent households (not assign two family members to one room). Consideration should be given to an additional room to support strong connections to family through visits or to allow family members (e.g. grandparents) to assist in childcare.
FSD 32	Daycare Assistance	Daycare assistance should be provided in all cases not only provided for single parents or when spouse is working full-	Daycare assistance is currently only provided where the spouse is “unavailable” to provide childcare and already engaged in work. Based on equivalency to Canada, this FSD should be made available to all Canadian- Based Staff (CBS) without a barrier of requiring the spouse to be

		days or half-days. Rates should also be adjusted to follow in line with current rates in Ontario/Quebec.	engaged in full time employment. Access to childcare in Ottawa does not depend on whether a spouse is in full time employment or not. The idea that daycare is not necessary in cases when a spouse is not working is built on the idea that one parent works and the other raises the family. Rates need to be updated to reflect reductions made at the end of 2022.
<b>FSD 39/41</b>	Medical Care Expenses	Expanding eligibility for travel to access specific gender-focused medical care services.	Medical care expenses, particular gender issues- access to fertility treatments can be difficult abroad and women would not be eligible for travel for medical reasons to access these services.
<b>OTHER</b>	Maternity Leave	Allowing for a break in posting for maternity/parental leave.	Family planning is an important consideration for officers; not only maternity leave by also planning a family and conditions for pregnancy. Officers who become pregnant prior/during a posting risk forfeiting their assignment if they choose to take a longer parental leave, as managerial discretion still applies to protect operational needs. As a result, there are many cases of new parents taking only 6 months of maternity leave, compared to the normal 12-18 months for the rest of the Public Service. Offer 12-18 month Temporary Duty Assignments to cover for parental leave.
<b>OTHER</b>	Defining Family and Elderly Care	Expanding the definition of dependants and allowing elderly dependants to join on posting.	The current definition of dependants in terms of elderly parents is very limited. Given the role many women (and men) play in elder care this would benefit from a GBA+ examination. The definition of family in Canada is evolving. In some case, grandparents are live-in or significant caregivers. In other case, they require care. Responsibilities having to do with aging parents have been shown to fall more regularly on women and are an impediment to postings abroad and hence interfering with their career progression. By offering the option for a parent to join a posting household as dependants or additional FSD 50 to support parents may help alleviate this burden.

## ***THE VISIBLE MINORITIES NETWORK AT GLOBAL AFFAIRS CANADA (GAC)***

In response to the Senate committee request on April 19, 2023 for detailed feedback from the Visible Minorities Network with respect to modernization of the foreign service directives, recognizing intersectionality and overlap with recommendations from other networks, we highlight the following specific concerns:

- FSD definitions of dependent and family don't necessarily reflect diverse Canadian realities. While aging parents and elder care affects us all, there are cultural norms that disproportionately affect those from "other" backgrounds.
- Many visible minority employees are juggling expectations around multi-generational families and care responsibilities. "Comparability" is a key principle of the current FSDs but the limited flexibility embedded in the definition of comparability by only referencing location in the NCR (when an aging parent may be in another part of Canada or in another country) does not reflect the diverse cultural norms for Canadians and for GAC employees with respect to our aging parents and elder care.
- Further, with respect to multi-generational families, there are some parents whose native languages are neither French nor English; hence, in order to receive medical attention, they need to be accompanied by their family members who speak either of the official languages, which requires employees to take time off from work. In some instances, foreign service employees have to travel to where our parents are and accompany them so their can receive the proper medical attention.
- Also with respect to the experiences of dependents and families, visible minority employees (or those married to visible minority spouses) are more likely to have close family members in foreign countries. In times of crisis, FSDs that help employees and dependents access their existing support networks (regardless of whether those networks are in the NCR/ Canada/ abroad) are important. But because the FSDs are designed for those who live in Ottawa and most likely have core family in Ottawa, if not elsewhere in Canada, some visible minority employees are unable to access these key supports at a time of evacuation or even a cross posting.
- For visible minority employees and their dependents there may be specific concerns with respect to work location. In some countries, a visible minority employee may face specific security threats and be at increased risk. The FSDs do not have space to address these circumstances.

## **THE 2SLGBTQI+ NETWORK AT GLOBAL AFFAIRS CANADA (GAC)**

### **Background: 2SLGBTQI+ people in the Canadian Foreign Service**

The 2SLGBTQI+ community has a long history of proudly representing Canada as members of the foreign service at home and abroad. Canada's public service has come a long way since the decades long LGBT purge which lasted into the 1990s. An important milestone was met when in 2017 the Prime Minister apologized to the survivors of the LGBT purge and the 2SLGBTQI+ community. While much has been accomplished in creating inclusive workplaces within the public service, the Canadian foreign service may not be changing at pace with the rest of Canada in inclusion of 2SLGBTQI+ people, as the Department is viewed by many in the community as heteronormative.

2SLGBTQI+ people are an equity seeking group within the Canadian public service but are not an Employment Equity Group as defined in the *Employment Equity Act*.<sup>1</sup> This means the 2SLGBTQI+ community is not visible in much of the data collected by the Department. This is especially true for the locally engaged staff who face very context specific challenges. Though the GAC Pride network represents over 200 active members at HQ and at mission, the total number of 2SLGBTQI+ staff at GAC is unknown.

In line with the *Federal 2SLGBTQI+ Action Plan*,<sup>2</sup> the Pride Network offers for the committee's consideration three areas for action in support of a fit-for-purpose Canadian foreign service.

We believe that a Canadian foreign service fit for the 2SLGBTQI+ community in all its diversity is the adaptable and flexible foreign service ready for tomorrow's challenges.

#### **1. Conduct study on of GACs 2SLGBTQI+ staff, including locally engaged staff**

The lack of data on the GAC 2SLGBTQI+ workforce limits both the voice of this community in the policies that affect them and representation within the Department. Better understanding the 2SLGBTQI+ make up of GAC will be important in knowing how well the foreign service reflects the Canadian population and how 2SLGBTQI+ staff experience the foreign service. Anecdotally, members of Pride Network have diverse experiences within the Department from feeling unsafe to disclose sexual orientation or gender identify to experiencing little or no homophobia or transphobia as location, intersectionality, age and diversity lead to vastly different experiences 2SLGBTQI+ people. Recent studies confirm that 2SLGBTQI+ people in the public service have greatly different experiences with inclusion (CUPE/Egale 2020).

***The Pride Network recommends a study to better understand the demographic profile and experiences of 2SLGBTQI+ people within GAC, including locally engaged staff.***

Short-term actions should include a) the inclusion of 2SLGBTQI+ in all Equity, Diversity and Inclusion (EDI) efforts particularly being able to identify as an EDI group in hiring and promotion

---

<sup>1</sup> [Employment Equity Groups - Canada.ca](https://www24.international.gc.ca/employment-equity/employment-equity-groups-employment-equity-groups.aspx)

<sup>2</sup> [Federal 2SLGBTQI+ Action Plan... Building our future, with pride - Women and Gender Equality Canada](#)

opportunities; and, b) ensuring all forms and documents align to the *Policy Direction to Modernize the Government of Canada's Sex and Gender Information Practices* (2018).

## **2. Identify and address representation of 2SLGBTQI+ for staff and their families through human resources policies**

In approximately 67 jurisdictions same-sex relations between consenting adults is illegal. Well funded anti-2SLGBTQI+ groups increasingly threaten the promotion and protection of 2SLGBTQI+ rights in Canada and abroad with a growing list of violent attacks against the community.<sup>3</sup> This presents a particular challenge for 2SLGBTQI+ foreign service personnel in selecting countries and missions that meet their career objectives and make best use of their talents. The Pride Network, with contribution from all the missions, has supported its members by launching an Accreditation and Living Conditions for LGBTQI+ document that assists GAC staff in assessing the situation of 2SLGBTQI+ in any given country before posting. Significantly more needs to be done to ensure equality of opportunity in the foreign service for 2SLGBTQI+ people.

***The Pride Network recommends that revision of the Foreign Service Directives take a flexible approach to meet the diverse needs of the 2SLGBTQI+ staff along and other equity seeking groups.*** There needs to be a cultural shift that better balances the need for compliance and accountability with a culture that supports diversity and inclusion. The Pride Network also recommends that meaningful GBA+ assessment be undertaken of all human resources policies and practices to eliminate barriers for all equity seeking groups and ensure that there is 2SLGBTQI+ visibility throughout the Department. The Pride Network envisions that all GBA+ assessments are conducted transparently especially in hiring and EDI competencies are prioritized in hiring of people managers. Missions need to include accreditation of 2SLGBTQI+ foreign service officers and their families as part of the broader policy objectives.

## **3. Develop a Department wide 2SLGBTQI+ Strategy in support of the *Federal 2SLGBTQI+ Action Plan 2022***

The *Federal 2SLGBTQI+ Action Plan 2022* calls to “renew Canada’s commitment to the global protection and promotion of 2SLGBTQI+ rights” which fits squarely in GAC’s mandate. There are ongoing efforts within the Development, Diplomacy and Trade streams to further the protection and promotion of 2SLGBTQI+ rights but they remain mostly siloed, uncoordinated and not always prioritized. There is an opportunity to support 2SLGBTQI+ policy coherence across the three streams and potentially making more effective and efficient use of resources.

***The Pride Network recommends GAC develop a Department wide strategy on Canada’s commitment to the global protection and promotion of 2SLGBTQI+ rights.*** Both operational functions, business lines, human resources and the three streams should be included in support of a broader Departmental EDI goals. The strategy should include the identification of a

---

<sup>3</sup> [Maps of anti-LGBT Laws Country by Country | Human Rights Watch \(hrw.org\)](https://www.hrw.org/press/2018/06/anti-lgbt-laws-country-by-country)

Departmental lead with clear roles and responsibilities for each Branch along with policy and programming objectives.

***PERSONS WITH DISABILITIES' NETWORK AT GLOBAL AFFAIRS CANADA (GAC)***

## **Le comité sénatorial permanent des Affaires étrangères et du commerce international**

**Le 19 avril 2023**

Le comité a demandé une soumission écrite de chaque champion concernant les points de vue et les préoccupations des réseaux qu'ils représentent sur la modernisation/réforme des directives sur le service extérieur.

*« Sénateur Harder : Il serait très utile pour notre étude d'avoir une réponse plus détaillée de votre part concernant les spécificités des groupes que vous représentez, car plus nous pourrions y faire référence, plus les changements seront rapides. »*  
(p.12 des Bleus)

### **RÉPONSE**

#### **RÉSEAU DE FEMMES À AFFAIRES MONDIALES CANADA (AMC)**

En réponse à la demande du comité sénatorial du 19 avril 2023 relative aux commentaires détaillés de la part du réseau des femmes concernant la modernisation des Directives sur le service extérieur, nous proposons les recommandations suivantes pour améliorer les politiques actuelles du point de vue des femmes au sein d'Affaires mondiales Canada.

#### **Contexte**

1. Les Directives sur le service extérieur (DSE) ont été rédigées à l'origine à une époque où les ménages à revenu unique étaient la norme et où les conjointes qui suivaient – les femmes – étaient en grande partie censées abandonner leur carrière.
2. Les DSE n'ont pas suivi l'évolution des structures familiales.
3. Les DSE n'abordent pas de manière adéquate les questions relatives aux ménages bi-actifs, aux familles recomposées, aux conjoints qui travaillent dans des lieux tiers et aux difficultés auxquelles font face les couples de même sexe.
4. Les femmes assument toujours la responsabilité des soins aux enfants et aux personnes âgées. Les DSE ne sont pas bien adaptées pour prendre en compte le fardeau qui pèse généralement sur les femmes en tant que principales pourvoyeuses de soins.
5. Malgré le rôle disproportionné que jouent encore les femmes à la maison, les DSE doivent être applicables et soutenir le père en tant que principaux pourvoyeurs de soins.

<b>Directive sur le</b>	<b>Catégorie</b>	<b>Recommandation</b>	<b>Justification</b>
-------------------------	------------------	-----------------------	----------------------

service extérieur (DSE)			
<b>DSE 15</b>	Déménagement	Ajout de personnes à charge dans le cas du voyage à la recherche d'un logement.	Pour aider les parents à s'occuper de leurs jeunes enfants, les enfants qui n'ont pas atteint l'âge scolaire doivent être autorisés à accompagner le parent qui entreprend le voyage à la recherche d'un logement.
<b>DSE 17</b>	Soutien au conjoint	Verser aux conjoints des employés du gouvernement du Canada des cotisations à leurs prestations de retraite ou à des prestations semblables. L'impact financier sur la famille des agents dont les conjoints ne travaillent pas doit être pleinement pris en compte.	Elle doit être mise à jour pour tenir compte des configurations des familles et des modes de travail modernes : conjoints qui ne sont pas citoyens ou résidents permanents du Canada ou conjoints dans des pays tiers, y compris pour des organisations internationales. Tous les conjoints admissibles devraient pouvoir bénéficier d'un remboursement en fonction du coût de la vie à Ottawa. Les fonctionnaires qui prennent un congé non payé (CNP) pour accompagner leur conjoint lors d'une affectation devraient recevoir une certaine rémunération (comme en Suède et en Allemagne) ou, au minimum, des cotisations au régime de retraite financées par le ministère.
<b>DSE 17</b>	Soutien au conjoint	Appuyer les ententes de télétravail pour les conjoints qui sont des employés de la fonction publique du Canada en leur donnant accès à des espaces de travail partagés dans les chancelleries, dans la mesure où l'espace le permet.	Comme le télétravail est de plus en plus populaire au Canada et que les ministères sont désormais outillés pour gérer les ententes de télétravail, lorsque cela est possible sur le plan opérationnel et que l'espace le permet, les conjoints devraient avoir la possibilité de continuer à contribuer à la fonction publique, plutôt que de prendre un congé sans solde.
<b>DSE 25</b>	Logements du personnel (LP)	Les familles monoparentales doivent être correctement prises en compte dans le nombre de chambres à coucher, et une chambre supplémentaire doit être prévue pour accueillir les visites familiales.	Le nombre de chambres à coucher attribuées dans un LP doit être adapté aux ménages monoparentaux (ne pas attribuer une chambre à deux membres de la famille). Il convient d'envisager une chambre supplémentaire pour renforcer les liens avec la famille par des visites ou pour permettre aux membres de la famille (p. ex., les grands-parents) de contribuer à la garde des enfants.

<b>DSE 32</b>	Aide aux frais de garderie	L'aide aux frais de garderie devrait être fournie dans tous les cas, et pas seulement pour les parents seuls ou lorsque le conjoint travaille à temps plein ou à mi-temps. Les taux devraient également être ajustés pour suivre les taux actuels en Ontario et au Québec.	L'aide aux frais de garderie n'est actuellement accordée que lorsque le conjoint n'est pas disponible pour s'occuper des enfants et qu'il travaille déjà. En fonction de l'équivalence avec le Canada, cette DSE devrait s'appliquer à tous les employés canadiens (EC) sans qu'il soit nécessaire d'exiger que le conjoint occupe un emploi à temps plein. L'accès à l'aide aux frais de garderie à Ottawa ne dépend pas du fait que le conjoint travaille à temps plein ou non. L'idée que la garde d'enfants n'est pas nécessaire lorsque le conjoint ne travaille pas repose sur l'idée qu'un parent travaille et que l'autre s'occupe des enfants. Les taux doivent être mis à jour pour tenir compte des réductions effectuées à la fin de l'année 2022.
<b>DSE 39/41</b>	Frais de soins de santé	Élargir l'admissibilité aux voyages pour avoir accès à des services de soins de santé axés sur le genre.	Les dépenses de soins de santé, en particulier les questions de genre – l'accès aux traitements de fertilité peut être difficile à l'étranger et les femmes ne seraient pas admissibles à voyager pour des raisons médicales afin d'accéder à ces services.
<b>AUTRE</b>	Congé de maternité	Permettre une interruption de l'affectation en cas de congé de maternité/parental.	La planification familiale est une considération importante pour les agents ; il ne s'agit pas seulement du congé de maternité, mais aussi de la planification d'une famille et des conditions de la grossesse. Les agentes qui deviennent enceintes avant/pendant une affectation risquent de perdre leur affectation si elles choisissent de prendre un congé parental plus long, car le pouvoir discrétionnaire de la direction s'applique toujours pour protéger les besoins opérationnels. Par conséquent, il arrive souvent que les nouveaux parents ne prennent que six mois de congé de maternité, alors que les autres employés de la fonction publique bénéficient normalement d'un congé de 12 à 18 mois. Offrir des affectations temporaires de 12 à 18 mois pour couvrir les congés parentaux.
<b>AUTRE</b>	Définition des soins à la famille et aux personnes âgées	Élargir la définition des personnes à charge et permettre aux personnes âgées de se joindre aux ménages lors des affectations à l'étranger.	La définition actuelle des personnes à charge en ce qui concerne les parents âgés est très limitée. Compte tenu du rôle que jouent de nombreuses femmes (et de nombreux hommes) dans les soins aux personnes âgées, il serait utile de procéder à un examen au titre de l'ACS+. La définition de la famille au Canada évolue. Dans certains cas, les grands-parents sont des aides familiaux résidents ou importants. Dans d'autres

			<p>cas, ils ont besoin de soins. Il a été démontré que les responsabilités liées au vieillissement des parents incombent plus régulièrement aux femmes et qu'elles constituent un obstacle aux affectations à l'étranger et nuisent donc à leur avancement professionnel. Le fait d'offrir la possibilité à un parent de se joindre à un ménage affecté à l'étranger en tant que personne à charge ou de prévoir d'autres avantages dans le cadre de la DSE 50 pour soutenir les parents peut contribuer à alléger ce fardeau.</p>
--	--	--	--

## **RÉSEAU DES MINORITÉS VISIBLES À AFFAIRES MONDIALES DU CANADA (AMC)**

En réponse à la demande du comité sénatorial du 19 avril 2023 relative aux commentaires détaillés de la part du réseau des minorités visibles concernant la modernisation des Directives sur le service extérieur, en reconnaissant l'intersectionnalité et le chevauchement avec les recommandations d'autres réseaux, nous soulignons les préoccupations particulières suivantes :

- Les définitions des personnes à charge et de la famille dans les DSE ne reflètent pas nécessairement les diverses réalités canadiennes. Si le vieillissement des parents et la prise en charge des personnes âgées nous concernent tous, certaines normes culturelles touchent de manière disproportionnée les personnes issues « d'autres » milieux.
- De nombreux employés issus des minorités visibles doivent jongler avec les attentes liées aux familles multigénérationnelles et aux responsabilités en matière de soins. La « comparabilité » est un principe clé des DSE actuelles, mais la souplesse limitée de la définition de la comparabilité, qui ne fait référence qu'à l'emplacement dans la RCN (alors qu'un parent âgé peut se trouver dans une autre partie du Canada ou dans un autre pays), ne reflète pas les diverses normes culturelles des Canadiens et des employés d'AMC en ce qui concerne les parents âgés et les soins aux aînés.
- De plus, en ce qui concerne les familles multigénérationnelles, certains parents n'ont ni le français ni l'anglais comme langue maternelle. Par conséquent, pour recevoir des soins de santé, ils doivent être accompagnés par des membres de leur famille qui parlent l'une ou l'autre des langues officielles, ce qui oblige les employés à s'absenter de leur travail. Dans certains cas, les employés du service extérieur doivent se rendre là où se trouvent les parents et les accompagner afin qu'ils puissent recevoir les soins de santé appropriés.
- Toujours en ce qui concerne l'expérience des personnes à charge et des familles, les employés appartenant à une minorité visible (ou ceux mariés à des conjoints appartenant à une minorité visible) sont plus susceptibles d'avoir des membres de leur famille proche à l'étranger. En temps de crise, les DSE qui aident les employés et les personnes à charge à accéder à leurs réseaux de soutien existants (que ces réseaux se trouvent dans la RCN, au Canada ou à l'étranger) sont importantes. Mais comme les DSE sont conçues pour les personnes qui vivent à Ottawa et qui ont très probablement une famille principale à Ottawa, voire ailleurs au Canada, certains employés appartenant à une minorité visible ne peuvent pas avoir accès à ces soutiens essentiels en cas d'évacuation ou même de mutation à une autre mission.
- Pour les employés issus des minorités visibles et leurs familles, il peut y avoir des problèmes particuliers liés au lieu de travail. Dans certains pays, un employé appartenant à une minorité visible peut faire face à des menaces particulières en matière de sécurité et courir un risque accru. Les DSE ne prévoient pas des dispositions pour traiter de ces circonstances.

## **RÉSEAU DES PERSONNES 2ELGBTQI+ À AFFAIRES MONDIALES CANADA (AMC)**

## **Contexte : personnes 2ELGBTQI+ dans le Service extérieur canadien**

Depuis longtemps, la communauté 2ELGBTQI+ représente fièrement le Canada en tant que membre du service extérieur, au pays comme à l'étranger. La fonction publique du Canada a fait beaucoup de chemin depuis la Purge LBGT qui a duré des décennies jusqu'aux années 1990. Une étape importante a été franchie lorsqu'en 2017, le premier ministre a présenté ses excuses aux survivants de la Purge LBGT et à la communauté 2ELGBTQI+. Certes, beaucoup de choses ont été accomplies pour créer des milieux de travail inclusifs au sein de la fonction publique, mais le Service extérieur canadien n'évolue peut-être pas au même rythme que le reste du Canada en ce qui concerne l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+, car le ministère est perçu par de nombreux membres de la communauté comme étant hétéronormatif.

Les personnes 2ELGBTQI+ constituent un groupe en quête d'équité au sein de la fonction publique du Canada, mais ne constituent pas un groupe visé par l'équité en matière d'emploi au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*<sup>4</sup>. Cela signifie que la communauté 2ELGBTQI+ n'est pas visible dans la plupart des données recueillies par le ministère. Cela est particulièrement vrai pour les employés recrutés sur place qui font face à des défis propres au contexte. Bien que le Réseau de la fierté d'AMC représente plus de 200 membres actifs à l'administration centrale et dans les missions, le nombre total d'employés 2ELGBTQI+ à AMC n'est pas connu.

Conformément au *Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+*<sup>5</sup>, le Réseau de la fierté présente au comité, aux fins d'examen, trois domaines d'action à l'appui d'un service extérieur canadien adapté à ses besoins.

Nous pensons qu'un Service extérieur canadien adapté à la communauté 2SLGBQI+ dans toute sa diversité est un service extérieur adaptable et souple, prêt à relever les défis de demain.

### **1. Réaliser une étude sur le personnel 2ELGBTQI+ d'AMC, y compris le personnel recruté sur place**

Le manque de données sur l'effectif 2ELGBTQI+ d'AMC limite à la fois la voix de cette communauté dans les politiques qui la concernent et sa représentation au sein du ministère. Il sera important de mieux comprendre la composition des personnes 2ELGBTQI+ au sein d'AMC pour savoir dans quelle mesure le service extérieur reflète la population canadienne et comment les employés 2ELGBTQI+ perçoivent le service extérieur. Incidemment, les membres du Réseau de la fierté ont des expériences diverses au sein du ministère, allant du sentiment d'insécurité quant à la divulgation de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre à fait de vivre peu ou pas d'homophobie ou de transphobie, car le lieu, l'intersectionnalité, l'âge et la diversité entraînent des expériences très différentes pour les personnes 2ELGBTQI+. Des études récentes confirment que les personnes 2ELGBTQI+ dans la fonction publique ont des expériences très différentes en matière d'inclusion (SCFP/Egale 2020).

---

<sup>4</sup> [Groupes visés par l'équité en matière d'emploi – Canada.ca](#)

<sup>5</sup> [Le Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+... Bâtir notre avenir, avec Fierté – Femmes et Égalité des genres Canada](#)

***Le Réseau de la fierté recommande une étude pour mieux comprendre le profil démographique et les expériences des personnes 2ELGBTQI+ au sein d'AMC, y compris les employés recrutés sur place.***

Les mesures à court terme devraient comprendre a) l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ dans tous les efforts d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), en particulier la possibilité de s'identifier comme un groupe d'EDI dans les possibilités d'embauche et de promotion ; b) s'assurer que tous les formulaires et documents sont conformes aux *Orientations stratégiques pour moderniser les pratiques du gouvernement du Canada en matière d'information relative au sexe et au genre* (2018).

## **2. Déterminer et aborder la représentation des personnes 2ELGBTQI+ pour le personnel et leurs familles au moyen de politiques sur les ressources humaines**

Dans environ 67 pays, les relations homosexuelles entre adultes consentants sont illégales. Des groupes anti-2ELGBTQI+ bien financés menacent de plus en plus la promotion et la protection des droits des 2ELGBTQI+ au Canada et à l'étranger avec une liste croissante d'attaques violentes contre la communauté<sup>6</sup>. Cela représente un défi particulier pour le personnel 2ELGBTQI+ du service extérieur, qui doit choisir des pays et des missions qui répondent à ses objectifs de carrière et qui utilisent au mieux ses talents. Le Réseau de la fierté, avec la contribution de toutes les missions, a soutenu ses membres en lançant un document sur l'accréditation et les conditions de vie des personnes LGBTQI+ qui aide le personnel d'AMC à évaluer la situation des personnes 2ELGBTQI+ dans un pays donné avant leur affectation. Il reste encore beaucoup à faire pour assurer l'égalité des chances dans le service extérieur pour les personnes 2ELGBTQI+.

***Le Réseau de la fierté recommande que la révision des Directives sur le service extérieur adopte une approche souple pour répondre aux divers besoins du personnel 2ELGBTQI+ et d'autres groupes en quête d'équité.*** Il faut un changement culturel qui concilie mieux le besoin de conformité et de responsabilité avec une culture qui favorise la diversité et l'inclusion. Le Réseau de la fierté recommande également qu'une évaluation rigoureuse de l'ACS+ soit entreprise pour toutes les politiques et pratiques en matière de ressources humaines afin d'éliminer les obstacles pour tous les groupes en quête d'équité et d'assurer la visibilité des personnes 2ELGBTQI+ dans l'ensemble du ministère. Le Réseau de la fierté envisage que toutes les évaluations de l'ACS+ soient menées de manière transparente, en particulier lors de l'embauche, et que les compétences en EDI soient prioritaires lors de l'embauche des gestionnaires de personnel. Les missions doivent inclure l'accréditation des agents du service extérieur 2ELGBTQI+ et de leurs familles dans leurs objectifs stratégiques généraux.

## **3. Élaborer une stratégie 2ELGBTQI+ à l'échelle du ministère pour soutenir le *Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+ de 2022***

---

<sup>6</sup> [Cartes des lois anti-LGBT pays par pays | Human Rights Watch \(hrw.org\)](https://www.hrw.org/fr/news/2019/05/01/carte-des-lois-anti-lgbt-pays-par-pays)

Le *Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+ de 2022* appelle à « renouveler l'engagement du Canada en faveur de la protection et de la promotion des droits des communautés 2ELGBTQI+ à l'échelle mondiale », ce qui s'inscrit parfaitement dans le mandat d'AMC. Des efforts sont actuellement déployés dans les filières du développement, de la diplomatie et du commerce pour favoriser la protection et la promotion des droits des personnes 2ELGBTQI+, mais ils restent le plus souvent cloisonnés, non coordonnés et ne sont pas toujours considérés comme prioritaires. Il est possible de soutenir la cohérence des politiques sur les communautés 2ELGBTQI+ dans les trois filières et d'utiliser les ressources de manière plus efficace et efficiente.

***Le Réseau de la fierté recommande à AMC d'élaborer une stratégie à l'échelle du ministère sur l'engagement du Canada en faveur de la protection et de la promotion des droits des communautés 2ELGBTQI+ à l'échelle mondiale.*** Les fonctions opérationnelles, les secteurs d'activité, les ressources humaines et les trois filières devraient être inclus dans le soutien des objectifs généraux de l'EDI au niveau du ministère. La stratégie devrait comprendre la désignation d'un dirigeant ministériel ayant des rôles et des responsabilités claires pour chaque secteur, ainsi que des objectifs en matière de politiques et de programmes.

## The Standing Senate Committee on Foreign Affairs and International Trade

April 19, 2023

The committee would like the department to provide data on the geographic origins of GAC's workforce (broken down by province/territory).

***Senator MacDonald:** Senator I wanted to pick up on something that Senator Coyle ventured into.*

*Canada is a big country, a big federation, ten provinces, 3,000 miles wide. I first worked in Ottawa in 1978. I worked here in the 1980s and have been back here the last 14 years. One thing that I always notice is that there are all kinds of people who work in the federal government who have been all over the world. But in Canada they've never been east of Quebec City.*

*I am just curious. How much geographical diversity is there in the civil service? How much geographical diversity is there in Global Affairs? What are the opportunities for Maritimers and people from Atlantic Canada to get a job and a career in the Government of Canada, if you know? And if you don't, should you?*

*[...]*

***Mr. Sharma:** I think that the department could provide the stats, if they had them, about representation. What I can tell you anecdotally is my experience amongst my peers. It crosses all across Canada, west coast, east coast — perhaps not enough of a view from Ottawa, where I am from. But it is quite diverse. That is an issue that I do not think that I have encountered, "Gee, we wish there were more Newfoundlanders," because I know quite a few from out east but that is anecdotal.*

***Senator MacDonald:** Do you have any numbers on that?*

***Mr. Sharma:** We will go back to the department to see if they have it, sir. Thank you, senator."*

(P. 14 of the Blues)

### **RESPONSE**

In selection processes, no information on the demographic origin (city of birth, city where the candidate grew up, etc) of the candidates is collected in the system. What is known is the current address at the time of application and the employment equity (EE) self-declaration if the candidates so desire. Also often the address at the time of appointment is different from the one in the application because months have passed and moves have taken place.

If there is a need for more information on this subject in the future, the Public Service Recruitment System (PSRS) should be modified so that it asks this type of question, and candidates must be willing to share this information, because they may want to protect their origins for a number of reasons, in the same way as the reluctance to self-identify members of a group in matters of employment.

**Le comité sénatorial permanent des  
Affaires étrangères et du commerce international**

**Le 19 avril 2023**

Le comité souhaiterait que le ministère fournisse des données sur les origines géographiques de la main-d'œuvre de GAC (ventilées par province/territoire).

*«**Sénateur MacDonald** : Je voulais revenir sur un point que le sénateur Coyle a abordé.*

*Le Canada est un grand pays, une grande fédération, dix provinces, 3 000 miles de large. J'ai travaillé pour la première fois à Ottawa en 1978. J'ai travaillé ici dans les années 1980 et j'y suis revenu ces 14 dernières années. Une chose que je remarque toujours, c'est qu'il y a toutes sortes de personnes qui travaillent au sein du gouvernement fédéral et qui sont allées partout dans le monde. Mais au Canada, ils ne sont jamais allés à l'est de la ville de Québec.*

*Je suis curieux de savoir ce qu'il en est. Quelle est la diversité géographique dans la fonction publique ? Quelle est la diversité géographique au sein des Affaires mondiales ? Quelles sont les possibilités pour les habitants des Maritimes et du Canada atlantique d'obtenir un emploi et de faire carrière au sein du gouvernement du Canada, si vous le savez ? Et si vous ne le savez pas, devriez-vous le faire ?*

*[...]*

***M. Sharma** : Je pense que le ministère pourrait fournir des statistiques, s'il en avait, sur la représentation. Ce que je peux vous dire de manière anecdotique, c'est mon expérience parmi mes pairs. Cela concerne tout le Canada, la côte ouest, la côte est - peut-être pas assez d'Ottawa, d'où je viens. Mais c'est très diversifié. C'est un problème que je ne pense pas avoir rencontré : " Nous aimerions qu'il y ait plus de Terre-Neuviens ", parce que j'en connais pas mal de l'Est, mais c'est anecdotique.*

***Le sénateur MacDonald** : Avez-vous des chiffres à ce sujet ?*

***M. Sharma** : Nous allons retourner au ministère pour voir s'il les a, monsieur.  
Merci, sénateur. »*

(p.14 des Bleus)

**RÉPONSE**

Dans les processus de sélection, aucune information sur l'origine démographique (ville de naissance, ville où le candidat a grandi, etc.) des candidats n'est collectée dans le système. Ce qui est connu, c'est l'adresse actuelle au moment de la candidature et l'auto-déclaration relative à l'équité en matière d'emploi (EE) si les candidats le souhaitent. Il arrive aussi souvent que l'adresse au moment de la nomination soit différente de celle indiquée dans la candidature parce que des mois se sont écoulés et que des déménagements ont eu lieu.

S'il est nécessaire de disposer de plus d'information sur ce sujet à l'avenir, le système de recrutement de la fonction publique (SRFP) devrait être modifié de manière à poser ce type de question, et les candidats doivent être prêts à partager ces informations, car ils peuvent vouloir protéger leurs origines pour différentes raisons, de la même manière que la réticence à s'identifier comme membres d'un groupe en matière d'emploi.

# The Standing Senate Committee on Foreign Affairs and International Trade

April 19, 2023

A response to Senator Gerba's question on the proportion of Black female executives (Ambassador Rekhi provided a statistic later in the hearing that the number for Black executives is currently 1.1%) and also if there is data available on where Black employees are posted abroad.

*“ Senator Gerba: Welcome to our witnesses at this committee today.*

*My question is for Ms. McCardell, the champion of the Women's Network, and perhaps also for Ms. Rekhi, the champion of the Visible Minority Network. I am very interested in the place of Black women in politics and government, in the organization Global Affairs Canada which is of particular interest to us today, in the Canadian public service. I would like to know what is the place of Black women? What is being done to promote Black women to positions of responsibility, to senior management?*

*We know that there are 7,000 senior managers in the public service. It is estimated that only 2% are black minorities. Do you know, at the level of Global Affairs Canada, what proportion of black women hold senior positions? What actions are you taking to promote access to senior management positions for these women?» (P. 7 of the Blues)*

## **RESPONSE**

### Important information about the data:

- Employment Equity data is extracted from the Human Resources Management System (HRMS) and is based on the voluntary responses employees entered in the self-identification questionnaire.
- For the analysis, the representation rate looks at the ratio of employment equity groups among employees who are Indeterminate and Term of more than 3 months and who are Active or On Leave with Pay at Global Affairs Canada (GAC), based on their substantive level.
- For this specific exercise, the tables 2 and 3 with the representation rates present employees based **on their Current (Duty) level (EX) and their actual location.**
- **The data is also limited to departmental snapshots of the workforce on March 31 2022 and does not reflect changes to the workforce in 2023.** This information can be compared to the [Labour Market Availability](#) (LMA) and [Workforce Availability](#) (WFA) from March 31, 2022.
- The LMA is the share of the designated group members in the Canadian labour market provided by the Minister of Labour under the *Employment Equity Act*.
- The current employment equity benchmark for the public service is WFA. Benchmarks by disaggregated employment equity groups are not currently available. Both the LMA and WFA are based on census data (the most recent is the 2016 Census).

## 1. Overall Representation in the Public service and Global Affairs Canada (GAC)

Employment equity designated groups	Representation at GAC (as of March 31, 2022)	Global Affairs Canada WFA (as of March 31, 2022)	Representation Gap or Surplus at GAC (as of March 31, 2022)	Overall WFA (as of March 31, 2022)	Labour Market Availability (Census 2016)	Core Public Administration Representation (as of March 31, 2022)
Women	56.7%	56.8%	-0.1%	53.3%	48.2%	56.0%
Indigenous Peoples	6.2%	6.9%	-0.7%	3.8%	4.0%	5.2%
Members of Visible Minorities	26.2%	27.4%	-1.2%	17.2%	21.3%	20.2%
*** Black People ***	4.8%	n/a	n/a	n/a	3.2%	4.2%
Persons with Disabilities	3.7%	4.3%	-0.6%	9.1%	9.1%	6.2%

## 2. Representation of Black Women EX at GAC and by Location of work

	Number of EX as a percentage of the overall population at GAC (as of March 31, 2022)	Number of Black Women EX as a percentage of all EX at GAC (as of March 31, 2022)	Number of Women EX as a percentage of all EX at GAC (as of March 31, 2022)	Number of Black Women EX as a percentage of all Women EX at GAC (as of March 31, 2022)	Number of Black EX as a percentage of all EX at GAC (as of March 31, 2022)	Number of Black Women EX as a percentage of all Black EX at GAC (as of March, 2022)
<b>Overall Department</b>	9.4%	1.0%	48.3%	2.0%	1.5%	66.7%
<b>By Region of Duty Position</b>						
Canada (HQ+Regional)	6.8%	1.4%	53.8%	2.6%	2.0%	71.4%
Americas	20.7%	1.5%	36.8%	4.0%	1.5%	100.0%
Asia-Pacific	21.4%	0.0%	31.3%	N/A	N/A	0.0%
Europe, Middle East and Maghreb	22.2%	0.0%	49.0%	N/A	N/A	0.0%
Sub-Saharan Africa	13.0%	0.0%	41.7%	N/A	4.2%	0.0%

- The percentages above focus on the question related to representation of black women within senior management ranks at GAC. At GAC, senior managers (EX) represented 9.4% of the workforce. Among those senior managers, 1% were Black Women.
- According to March 31, 2022 data from the Treasury Board of Canada Secretariat Employment Equity Data Bank, Black employees occupied 2.3% of executive positions in the core public administration. At GAC, Black employees occupied 1.5% of executive positions. *NOTE: this number differs from the 1.1% quoted by Mrs. Rekhi. The 1.1% refers to the representation rates when looking at employees based on their substantive levels. The 1.5% refers to the representation rates when looking at employees based on their current (duty) levels as mentioned previously.* Among Black EX at GAC, the majority (66.7%) were Women.
- While there is no WFA for Black EX employees, there was less representation of Black senior managers at GAC compared to the overall core public administration. Additionally, the only representation Black Women EX at GAC had abroad is in the Americas.

### Lines related to Heads of Missions (HOMs):

- In March 31, 2022, GAC had one black woman ambassador on its roster. Within a year's time, the number has gone up to three. As of March 31, 2023, black women ambassadors represented 2.1% of all HOMs.

- Diversity and Inclusion:** We do our utmost to ensure that our cadre of HOMs abroad reflects the principles of diversity and inclusion. In practice, this means that we endeavour to achieve gender balance and diversity in our representation abroad. We have made great progress in the past several years on gender parity in our HOM representation abroad, moving from approximately 27% female HOM representation abroad in 2013, to just short of 50% in 2022. We still have work to do to improve the representativeness of our HOM and DHOM cadre and we encourage interested candidates to consider self-identifying as part of the process to allow us to better track and report on results.

### 3. GAC Overall Representation of Black Employees by Location of work

	Number of Black Employees as a percentage of the overall GAC population by region of work (as of March 31, 2022)	Distribution of all Black Employees at GAC broken down by region of work (as of March 31, 2022)
<b>By Region of Duty Position</b>		
Canada (HQ+Regional)	4.9%	83.5%
Americas	3.3%	3.6%
Asia-Pacific	1.3%	1.3%
Europe, Middle East and Maghreb	2.2%	3.2%
Sub-Saharan Africa	14.1%	8.4%

- The percentages above focus on the question related to the representation of black employees posted abroad. When in Canada, the representation rate for black employees at GAC (4.9%) is higher than the representation rate for black employees in the core public administration (4.2%). When looking at all GAC employees posted in Sub-Saharan Africa, black employees represented 14.1% of the workforce.
- The majority of black employees at GAC are located in Canada (83.5%), either at HQ or regional offices. When working abroad, black GAC employees are most likely to have been posted to Sub-Saharan Africa and least likely to have been posted to Asia-Pacific.

## **Le comité sénatorial permanent des Affaires étrangères et du commerce international**

**Le 19 avril 2023**

Une réponse à la question de la sénatrice Gerba sur la proportion de femmes cadres noires (l'ambassadrice Rekhi a fourni une statistique plus tard au cours de l'audition selon laquelle le nombre de cadres noirs est actuellement de 1,1 %) et également s'il existe des données disponibles sur les lieux où les employés noirs sont affectés à l'étranger.

*«**La sénatrice Gerba:** Bienvenue à nos témoins à ce comité d'aujourd'hui. Ma question s'adresse à Mme McCardell, championne du Réseau des femmes et peut-être également à Mme Rekhi, championne du Réseau des minorités visibles. Je m'intéresse beaucoup à la place des femmes noires dans l'appareil politique et gouvernemental, dans l'organisation Affaires mondiales Canada qui nous intéresse aujourd'hui particulièrement, au sein de la fonction publique canadienne. Je voudrais savoir quelle est la place des femmes noires? Qu'est-ce qui est fait pour promouvoir les femmes noires à des postes de responsabilité, des cadres de haute direction? On sait qu'au niveau de la fonction publique, il y a 7 000 cadres supérieurs. On estime qu'il n'y a que 2 % qui sont des minorités noires. Est-ce que vous connaissez, au niveau d'Affaires mondiales Canada, quelle est la proportion des femmes noires qui occupent les postes de direction? Quelles sont les actions que vous mettez en place pour favoriser l'accès de ces femmes aux postes de haute direction? » (p.7 des Bleus)*

### **RÉPONSE**

#### Informations importantes sur les données:

- Les données sur l'équité en matière d'emploi sont extraites du Système de gestion des ressources humaines (SGRH) et sont basées sur les réponses volontaires soumises dans le questionnaire d'auto-identification.
- Pour l'analyse, le taux de représentation observé est la proportion des membres des groupes désignés parmi les employés à durée indéterminée et à durée déterminée de plus de 3 mois qui sont actifs ou en congé payé à Affaires mondiales Canada (AMC) et basé sur leur niveau substantif.
- Pour l'exercice en question, les tableaux avec les taux de représentation se concentrent sur les employés basés sur **leur niveau substantif (EX) et leur lieu d'affectation actuel**.
- **Les données sont également limitées aux aperçus ministériels de l'effectif en 31 mars 2022 et ne reflètent pas les changements de l'effectif en 2023.** Ces chiffres peuvent être comparés aux [taux de disponibilité sur le marché du travail](#) (DMT) et les [taux de disponibilité au sein de la population active](#) (DPA) du 31 mars 2022.
- La DMT est l'information sur la proportion des membres des groupes désignés dans le marché du travail canadien fournie par le ministre du Travail aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

- Le critère de référence actuel au titre de l'équité en matière d'emploi pour la fonction publique est la DPA. Les critères de référence ventilés par groupe visé par l'équité en matière d'emploi ne sont pas actuellement disponibles. La DPA et la DMT sont basées sur les données du recensement (le plus récent est le recensement de 2016).

### 1. Taux de représentation de la population générale de l'administration publique centrale et Affaires mondiales Canada (AMC)

Membres des groupes désignés sur l'équité en matière d'emploi	Représentation au sein d'Affaires mondiales Canada (au 31 mars 2022)	DPA Affaires mondiales Canada (au 31 mars 2022)	Écart ou surplus de représentation à AMC (au 31 mars 2022)	DPA globale (au 31 mars 2022)	Disponibilité sur le marché du travail (Recensement 2016)	Représentation au sein de l'administration publique centrale (au 31 mars 2022)
Femmes	56.7%	56.8%	-0.1%	53.3%	48.2%	56.0%
Autochtones	6.2%	6.9%	-0.7%	3.8%	4.0%	5.2%
Membres des minorités visibles	26.2%	27.4%	-1.2%	17.2%	21.3%	20.2%
***Personnes noires***	4.8%	s.o.	s.o.	s.o.	3.2%	4.2%
Personnes en situation de handicap	3.7%	4.3%	-0.6%	9.1%	9.1%	6.2%

### 2. Proportion des femmes noires EX à AMC et par lieu d'affectation

	Nombre de EX comme pourcentage de la population générale à AMC (au 31 mars 2022)	Nombre de femmes noires EX comme pourcentage de la population EX à AMC (au 31 mars, 2022)	Nombre de femmes EX comme pourcentage de la population EX à AMC (au 31 mars 2022)	Nombre des femmes noires EX comme pourcentage de toutes les femmes EX à AMC (au 31 mars 2022)	Nombre des EX noirs comme pourcentage de la population EX à AMC (au 31 mars 2022)	Nombre de femmes noires EX comme pourcentage de tous les EX noirs à AMC (au 31 mars 2022)
<b>L'ensemble du ministère</b>	9.4%	1.0%	48.3%	2.0%	1.5%	66.7%
<b>Par région du poste d'affectation actuel</b>						
Canada (Administration Centrale + Régions)	6.8%	1.4%	53.8%	2.6%	2.0%	71.4%
Les Amériques	20.7%	1.5%	36.8%	4.0%	1.5%	100.0%
l'Asie-Pacifique	21.4%	0.0%	31.3%	s.o.	s.o.	0.0%
l'Europe, Moyen-Orient et Maghreb	22.2%	0.0%	49.0%	s.o.	s.o.	0.0%
L'Afrique subsaharienne	13.0%	0.0%	41.7%	s.o.	4.2%	0.0%

- Les chiffres ci-dessus se concentrent sur la question relative à la représentation des femmes noires cadres au sein du ministère. À AMC, les cadres supérieurs (EX) représentaient 9,4% de l'effectif. Parmi ces cadres supérieurs, 1% étaient des femmes noires.
- Selon les données du 31 mars, 2022 de la Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, les employés noirs occupaient 2,3% des postes de direction dans l'administration publique centrale. À AMC, les employés noirs occupaient 1,5% des postes de direction. *NOTE : ce chiffre est différent du 1,1% cité par Mme Rekhi. Le 1,1% fait référence aux taux de représentation lorsqu'on observe les employés en fonction de leur niveau substantif. Le 1,5% fait référence aux taux de représentation lorsqu'on observe les employés en fonction de leur niveau actuel tel qu'indiqué précédemment.* Parmi les cadres noirs à AMC, la majorité (66,7%) étaient des femmes.
- Bien qu'il n'y a pas de DPA pour les employés noirs EX, le taux de représentation pour les cadres supérieurs de race noire à AMC était plus bas que celui de l'administration

publique centrale. De plus, la seule représentation des femmes noires EX à AMC à l'étranger était dans les Amériques.

**Lignes relatives aux Chefs de Mission (CDM) :**

- Au 31 mars 2022, AMC avait une femme noire ambassadrice sur sa liste. En un an, ce chiffre a monté à 3. Au 31 mars 2023, les femmes noires ambassadrice représentaient 2,1% de tous les CDM.
- **Diversité et inclusion:** Nous faisons de notre mieux pour s'assurer que notre cadre de CDM à l'étranger reflète les principes de diversité et d'inclusion. Concrètement, cela signifie que nous tentons d'assurer un équilibre en terme de genre et de diversité dans notre représentation à l'étranger. Nous avons fait un progrès notable au cours des dernières années en terme d'égalité des genres dans nos CDM, partant de 27% de femmes CDM en 2013 à presque 50% en 2022. Il y a encore du chemin à faire en ce qui concerne la représentativité de notre cadre de CDM et CDMA, et j'encourage les candidats intéressés de s'identifier au cours du processus afin de nous aider à suivre notre progrès.

**3. Représentation globale des employés noirs à AMC par lieu d'affectation**

	Nombre d'employés noirs comme pourcentage de la population générale à AMC par lieu d'affectation (au 31 mars 2022)	Répartition de l'ensemble des employés noirs à AMC par lieu d'affectation (au 31 mars 2022)
<b>Par région du poste d'affectation actuel</b>		
Canada (Administration Centrale + Régions)	4.9%	83.5%
Les Amériques	3.3%	3.6%
l'Asie-Pacifique	1.3%	1.3%
l'Europe, Moyen-Orient et Maghreb	2.2%	3.2%
L'Afrique subsaharienne	14.1%	8.4%

- Les chiffres ci-dessus se concentrent sur la question relative à la représentation des employés noirs en affectation à l'étranger. Au Canada, le taux de représentation des employés noirs à AMC (4,9%) était plus élevé que le taux de représentation des employés au sein de l'administration publique centrale (4,2%). Lorsque l'on regarde les employés du ministère en affectation en Afrique subsaharienne, on voit que les employés noirs représentaient 14,1% de l'effectif.
- La majorité des employés noirs à AMC sont situés au Canada (83,5%), soit à la centrale ou dans les bureaux régionaux. Lorsqu'en affectation à l'étranger, les employés noirs d'AMC sont plus souvent déployés en Afrique subsaharienne et sont le moins susceptibles de partir en affectation en Asie-Pacifique.

## **Self-identification renewal and the inclusion of 2SLGBTQI+ employees**

Understanding the need for better-quality disaggregated data to guide public service efforts related to workforce excellence, the Office of the Chief Human Resources Officer (OCHRO) of the Treasury Board Secretariat embarked on a project to modernize the Self-Identification strategy to ensure that the public service holistically understands its workforce from a diversity perspective, based on self-identification.

The result of this work is the upcoming launch of the Self-ID application on the Treasury Board Secretariat Applications Portal (TAP).

The application will contain a redesigned questionnaire that has been developed in collaboration with the employees' networks and other partners and stakeholders.

The questionnaire has clear, plain, and friendly language and modernized terminology. The sections on disability and ethnicity have been expanded. Questions on race and ethnicity were separated.

The questionnaire has three new sections have been added: a section on religion(s) or belief system(s) and a section on 2SLGBTQA+, and a section of open-text description of identity.

## **Renouvellement du processus d'auto-identification et l'inclusion des employés 2ELGBTQI+**

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) du Secrétariat du Conseil de Trésor est conscient de la nécessité de disposer de données désagrégées de meilleure qualité pour guider les efforts de la fonction publique en matière d'excellence de la main-d'œuvre. Le BDPRH a lancé le projet de modernisation de la stratégie d'auto-identification afin de garantir que la fonction publique peut comprendre de manière holistique la composition de son effectif du point de vue de la diversité, sur la base de l'auto-identification.

Le résultat de ce travail est le lancement prochain de l'application de l'auto-identification sur le portail des applications du Secrétariat du Conseil du Trésor (PAS).

L'application comprendra un questionnaire remanié qui a été élaboré en collaboration avec les réseaux d'employés et autres partenaires et intervenants.

Le questionnaire utilise le langage simple, clair, convivial et la terminologie a été modernisée. Les sections du statut d'handicapé et d'origine ethnique contiennent des catégorisations plus approfondies. Les questions la race et l'ethnicité ont été séparées.

Le questionnaire comporte trois nouvelles sections : une section sur la(les) religion(s) ou système(s) de croyances, une section sur l'appartenance au groupe 2ELGBTQI+, et une section de description d'identité en texte libre.