

MÉMOIRE DE L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DU SERVICE  
EXTÉRIEUR (L'APASE)

PRÉSENTÉ AU

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET DU  
COMMERCE INTERNATIONAL (AEFA)

CONCERNANT UNE ÉTUDE PORTANT SUR LE SERVICE EXTÉRIEUR CANADIEN ET  
D'AUTRES ÉLÉMENTS DE L'APPAREIL DE POLITIQUE ÉTRANGÈRE AU SEIN  
D'AFFAIRES MONDIALES CANADA

---

29 SEPTEMBRE 2023

OTTAWA, ONTARIO



**PAFSO // APASE**

---

# MÉMOIRE DE L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DU SERVICE EXTÉRIEUR (L'APASE) PRÉSENTÉ AU COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET DU COMMERCE INTERNATIONAL (AEFA) CONCERNANT UNE ÉTUDE PORTANT SUR LE SERVICE EXTÉRIEUR CANADIEN ET D'AUTRES ÉLÉMENTS DE L'APPAREIL DE POLITIQUE ÉTRANGÈRE AU SEIN D'AFFAIRES MONDIALES CANADA

---

## INTRODUCTION

L'Association professionnelle des agents du Service extérieur (l'APASE) est à la fois l'association professionnelle et l'agent négociateur représentant les 2000 membres de la catégorie FS dans la fonction publique fédérale et, à ce titre, elle s'occupe des problèmes qui se posent pour le service extérieur canadien au jour le jour. Dans une période de conflits internationaux sans précédent depuis la Seconde Guerre mondiale, et confrontés à une pandémie mondiale, à une récession économique et une crise climatique, nos diplomates de carrière éprouvent de la difficulté à trouver l'appui politique, le financement, la formation et le leadership dont ils ont besoin pour représenter avec efficacité le Canada et les Canadiens et Canadiennes à l'étranger.

En 2022, l'APASE a applaudi au lancement de l'étude du Comité sénatorial permanent des affaires étrangères portant sur le service extérieur canadien et d'autres éléments de l'appareil de politique étrangère au sein d'Affaires mondiales Canada (AMC), le qualifiant de pas important vers l'établissement du service extérieur solide dont nous avons besoin pour défendre avec efficacité le Canada et nos intérêts dans un environnement de plus en plus difficile. De même, nous nous sommes réjouis de voir la ministre Joly annoncer l'initiative relative à l'avenir de la diplomatie quelques jours plus tard. Toutefois, depuis que notre présidente a comparu devant le comité permanent en avril 2022, des restrictions budgétaires ont déjà incité AMC à signaler que bon nombre des propositions favorablement accueillies que la ministre a formulées dans son rapport de juin pourraient, de fait, ne pas être financées.

Bien que nous soyons conscients de la réalité de l'épuisement des ressources, nous estimons qu'investir dès maintenant dans le service extérieur canadien est essentiel pour la sécurité et la prospérité du Canada dans l'avenir, au moment où nous devons agir avec crédibilité et efficacité sur la scène internationale.

## MESSAGES CLÉS

- Le service extérieur canadien est confronté à des obstacles émergents, mais ses principaux problèmes viennent d'un manque de soutien et de compréhension de sa valeur et de son rôle de la part tant du public que de l'échelon politique.

- Ces problèmes sont exacerbés par des lacunes de longue date dans les pratiques et les systèmes de gestion stricts et inefficaces d’Affaires mondiales Canada en matière de ressources humaines.
- La plupart des problèmes ne sont pas nouveaux, et ils ont été cernés et fait l’objet de discussion à maintes reprises depuis le rapport McDougall de 1981. Ils remontent à avant la fusion du MAECI et de l’ACDI.
- Le groupe professionnel FS, que l’APASE représente, est le seul groupe de la fonction publique dont la totalité des membres est chargée et obligée de servir le Canada à l’étranger comme condition d’emploi. Cet engagement lie non seulement les membres de l’APASE, mais également nos conjoints, nos enfants, nos familles élargies et même nos animaux de compagnie.
- Seulement 26 % des employés d’Affaires mondiales Canada partagent cet engagement à la « permutabilité ». [À Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), où 20 % du groupe FS sont employés, le pourcentage est beaucoup plus faible.]
- Bien qu’on ait récemment déployé des efforts en vue de pourvoir des postes vacants au sein du groupe FS après le gel prolongé de l’embauche au cours des années 2010, il n’existe encore aucun plan exhaustif et cohérent afin de régler les problèmes à long terme et de se doter de la profondeur opérationnelle et de la capacité de pointe voulues pour pouvoir adopter une approche stratégique même dans les cas de crises et d’urgences inévitables.
- Des tentatives antérieures de réformer le ministère des Affaires étrangères et/ou son service extérieur ont échoué à cause du manque de ressources et d’une culture de gestion réfractaire aux risques et inflexible.
- L’APASE estime que cette aversion au risque et cette inflexibilité déshabilitent les fonctionnaires et les empêchent de contribuer à leur plein potentiel. Nous convenons que le service extérieur bénéficierait de l’amélioration des compétences dans certains secteurs, mais le problème est attribuable dans une large mesure au fait que les compétences actuelles ne sont pas clairement identifiées, adéquatement comprises ou appréciées.
- Il faut considérer comme un art en soi la diplomatie ainsi que les compétences et réseaux pluridisciplinaires que les agents du service extérieur ont acquis en cours d’emploi.
- Pour relever ces défis, il faudra un réel engagement à régler les problèmes interreliés de la culture et des pratiques bien établies, de même qu’à prioriser des investissements cohérents en ressources humaines parallèlement à des réformes de processus inefficaces.

Il faut encourager AMC à élaborer des structures souples, adaptables et simplifiées visant à promouvoir :

1. Le recrutement accru et ciblé, afin de retirer les avantages composés d’un service extérieur doté d’une profondeur et d’une capacité de pointe réelles.
2. La gestion et la formation adéquates des compétences.
3. Des politiques de RH plus flexibles et novatrices à l’appui du recrutement, du maintien en emploi et de la diversité.
4. Un meilleur soutien des fonctionnaires en affectation à l’étranger, y compris les célibataires et les familles à toutes les étapes du cycle de la vie.

5. Une culture de gestion psychologiquement saine et sécuritaire, allant de la planification et de l'organisation stratégiques à une plus grande flexibilité et ouverture à l'innovation, sans oublier une tolérance au risque accrue et zéro tolérance pour le harcèlement.

Cela comprend :

1. Démontrer aux décideurs et au public la pertinence de prioriser un service extérieur renforcé qui non seulement assure une meilleure présence diplomatique dans les États étrangers, mais qui aide aussi à faire progresser les intérêts canadiens, qu'il s'agisse d'appuyer les entreprises et les commerces canadiens, de cerner des menaces pour la sécurité ou de promouvoir les intérêts de notre politique intérieure auprès des institutions multilatérales.
2. Maintenir l'engagement politique d'exiger que les décideurs rendent des comptes pour l'établissement des priorités opérationnelles, l'affectation des ressources nécessaires et l'établissement de points de référence clairs et mesurables.

## RECOMMANDATIONS PARTICULIÈRES

### **S'engager à du recrutement cohérent et accru afin d'établir une profondeur et une capacité de pointe réelles**

- Même si AMC a récemment repris des activités régulières de recrutement pancanadien au niveau d'entrée dans le groupe FS après un gel prolongé au cours des années 2010, il reste encore d'importantes lacunes en matière de dotation.
- Environ 20 % des postes FS sont vacants, ce qui oblige bon nombre d'agents FS à absorber des charges de travail plus lourdes avec moins de soutien, accroît leur risque d'épuisement et limite leur capacité de se livrer à de la planification à long terme et proactive, cruciale.
- Ce manque de profondeur signifie aussi qu'AMC n'a pas la souplesse voulue pour réagir de manière utile aux besoins ou aux crises émergents sans compromettre la réalisation de priorités de longue date, du fait que les équipes d'intervention rapide en place proviennent des directions hiérarchiques plutôt que d'un bassin de gestion de crise permanent.
- AMC a déclaré qu'il était conscient de la nécessité de combler les postes (redondance) « pour veiller à ce que les postes soient occupés par du personnel qualifié, de façon à développer l'expertise et permettre les congés parentaux, les formations, les détachements, l'enrichissement professionnel et les capacités de pointe », mais il n'a pas précisé quel niveau de redondance est requis.
- L'APASE recommande qu'AMC **accélère les processus pour combler les postes vacants** avant d'en venir, en dernière analyse, à une approche de redondance semblable à celle que les Forces armées canadiennes utilisent.

**Des équipes de dotation avec un taux de redondance de 20 %** comporteraient bon nombre d'avantages composés, notamment les suivants :

- Permettre une capacité de pointe réelle à tous les niveaux, de sorte que les missions puissent réagir de manière utile aux développements ou aux priorités changeantes sans se retrouver à court de personnel.
- Accroître l'accessibilité à la formation, aux détachements, aux congés de maladie et aux congés parentaux.
- Aider à **éviter d'avoir un seul membre du personnel canadien (PC) dans une section d'une mission**. \*À l'heure actuelle, c'est trop souvent le cas, et il en résulte de nombreux inconvénients, par exemple :
  - Accroissement du risque d'épuisement professionnel pour les FS.
  - Limitation des occasions de planification stratégique prospective.
  - Incapacité relative de planification de la relève et de transferts de responsabilité adéquats dans les affectations, même dans les postes stratégiquement et/ou particulièrement difficiles.
  - Difficulté à établir le transfert de connaissances, le mentorat ou le perfectionnement de domaines de compétence, en particulier dans les missions où il n'y a souvent qu'un seul membre du personnel canadien par section, ou même parfois par direction.
  - Risque opérationnel dans les secteurs comptant peu de personnel canadien, où le personnel recruté sur place n'a pas accès à certains éléments de sécurité, par exemple.
  - Soutien limité pour les nominations politiques ou les nominations de chefs de mission par entrée latérale ou dans le cadre d'un programme hors du service extérieur.

### **Procéder à une évaluation de la capacité afin d'améliorer la gestion et la formation des compétences**

- Un service extérieur efficace exploite les compétences diplomatiques, linguistiques, géographiques et locales de ses diplomates. Bon nombre des recrues dans le service extérieur possèdent déjà plusieurs de ces combinaisons de compétences, mais aucune n'a de compétence établie dans tous ces domaines et la plupart n'ont pas, non plus, les compétences diplomatiques complexes acquises sur le terrain.
- Pour qu'une personne puisse atteindre son potentiel, il faut investir dans son perfectionnement, en prendre bien soin et tenir compte de ses forces et de ses faiblesses.
- AMC et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) devraient utiliser les outils disponibles pour élaborer un mécanisme de contrôle de l'inventaire et d'évaluation des compétences partagées pour assurer un meilleur suivi des capacités du personnel actuel (y compris ceux et celles qui proviennent de détachements ou de prêts hors de l'organisation), afin de pouvoir les déployer de manière plus stratégique.
- De même, les affectations et la formation optionnelle et obligatoire (au niveau du personnel comme à ceux de la gestion) devraient être offertes en accordant davantage d'attention au perfectionnement professionnel et aux besoins organisationnels à long terme, en s'appuyant sur les domaines de compétence ou sur ceux qui leur sont complémentaires.

- Pour accroître les effectifs au point de se doter d'une capacité de pointe, il est aussi crucial de développer leur plein potentiel. De toute évidence, de plus nombreuses occasions de formation poussée seraient accessibles dans un environnement de surcapacité.
- Par contraste, dans le contexte actuel où un poste de FS sur cinq est vacant, beaucoup plus d'agents sont obligés de renoncer à des occasions de formation ou de perfectionnement à l'extérieur d'AMC ou d'IRCC.

### **Élaborer des politiques de RH plus flexibles et novatrices**

- La plus grande richesse du service extérieur réside dans ses employés. Le recrutement et la formation stratégiques développeront la capacité, mais les agents exécutants ont besoin de soutien et d'habilitation pour être en mesure de contribuer pleinement à l'organisation.
- La nouvelle génération d'agents a des attentes différentes de celles de ses prédécesseurs et elle n'est pas disposée à attendre pour avoir un impact.
- De même, les agents actuels sont souvent frustrés et démoralisés par des politiques bureaucratiques strictes et onéreuses, en particulier dans le secteur des ressources humaines.
- Le service extérieur tirerait avantage du réexamen d'une gamme de politiques de RH et, dans cette optique, il conviendrait d'envisager des occasions de déléguer des pouvoirs aux employés qualifiés, ce qui pourrait relever leur moral et accroître leur efficacité.
- En plus d'élaborer des attentes clairement définies pour les rôles de permutants, notamment les exigences réelles de la permutabilité, à l'intention des agents actuels et éventuels, il importe d'établir des « voies distinctes » qui aideraient à conserver les talents pertinents à AMC/IRCC en réorientant vers d'autres postes pertinents ceux et celles qui ne peuvent ou ne veulent plus satisfaire aux exigences de la permutabilité.
- AMC et IRCC devraient également élaborer une politique claire qui prévoirait des changements de filière afin de mieux satisfaire les besoins opérationnels changeants et tenir compte des circonstances et des intérêts personnels.
- Parallèlement, le service extérieur tirerait aussi parti de l'adoption de voies d'accès plus systématiques qui faciliteraient l'accueil de personnes qualifiées que des postes permutants intéressent, y compris ceux et celles qui joignent les rangs à mi-carrière ou plus tard.

### **Valoriser et reconnaître les compétences des spécialistes du service extérieur supérieurs**

- À l'heure actuelle, il n'existe pas de mécanisme clair pour reconnaître les divers niveaux de compétence et d'expertise au sein du groupe FS. Il est important que les agents supérieurs actuels estiment que leurs compétences sont valorisées, comprises et utilisées.
- Lorsque le niveau FS04 a été créé en 2006, il avait pour but d'offrir une voie d'avancement parallèle aux agents spécialistes qui ne souhaitaient pas poursuivre leur carrière dans un poste de direction de niveau EX. Ce plan ne s'est jamais concrétisé, et les agents FS04 à AMC servent plutôt, le plus souvent, dans des rôles de directeur.trice adjoint.e, sans vraiment tenir compte de leur expertise ou de leur expérience antérieure.
- Il n'y a pas eu de recrutement dans le bassin FS04 à AMC depuis près de 15 ans, à cause de l'incertitude reconnue au sujet du rôle du groupe.
- Il n'existe pas de poste FS04 dans la filière Aide internationale (créée en 2019) et seulement quelques-uns dans la filière Gestion et affaires consulaires (créée en 2015), ce

qui est illogique. Cette situation est particulièrement préoccupante, compte tenu de la prépondérance des femmes dans ces filières.

- Notre groupe FS s'enorgueillit de compter dans ses rangs toute une gamme de spécialistes (possédant de l'expertise diplomatique dans divers domaines, notamment les négociations commerciales internationales, le changement climatique, les opérations de soutien de la paix, les relations civilo-militaires, le droit international et autres), qui ne sont pas adéquatement reconnus et encadrés.
- AMC et IRCC devraient examiner les postes de véritables spécialistes et envisager d'établir un système de rémunération des spécialistes du genre de celui que les Forces armées canadiennes utilisent. En vertu d'un tel système, les postes FS04 seraient réservés aux agents possédant l'expertise requise, qui toucheraient la rémunération afférente pendant qu'ils agissent à titre de spécialistes. Cela pourrait intéresser et maintenir en emploi des agents subalternes compétents qui seraient admissibles à la prime tant qu'ils seraient affectés dans leur domaine de compétence (par exemple, à la Direction des services juridiques), tout en permettant aux spécialistes d'étudier d'autres domaines comme généralistes pourvu qu'ils soient disposés à renoncer à la prime.

### **Meilleur soutien à ceux et celles qui servent à l'étranger au moyen de mécanismes comme les Directives sur le service extérieur (DSE) et par la dotation adéquate des fonctions de soutien**

- Les membres de l'APASE ont signalé une importante détérioration des niveaux de soutien qui leurs sont offerts à la mission, ce qui fait que certains hésitent davantage à accepter des affectations à l'étranger.
- Même si les principes de base des DSE reposent sur les incitatifs et la comparabilité avec la vie au Canada, la façon dont celles-ci sont administrées et interprétées fait qu'elles tombent souvent à court de ces objectifs.
- Les directions chargées de la gestion des DSE manquent de personnel et sont mal formées et aux prises avec un taux de roulement excessif.
- D'autres graves problèmes se posent, notamment le défaut d'offrir des soins de santé adéquats, qui touchent tant les membres que les priorités opérationnelles.
- Par exemple, AMC n'a pas reconduit son Programme de boîtes vertes dans lesquelles on expédiait aux missions des médicaments à température contrôlée, comme certains types d'insuline et de produits biologiques. Faute de ce programme, plusieurs de nos membres n'ont pu être affectés à l'étranger dans des secteurs convenant le mieux à leur expertise.
- Il existe d'autres préoccupations courantes pour la santé, par exemple, l'accès aux traitements de fertilité et aux services de santé mentale.
- Des incidents comme la réaction d'AMC au syndrome de La Havane ont fait ressortir l'absence de plan concerté pour régler les problèmes de santé à court et à long terme qui surviennent à la mission.
- L'augmentation des missions difficiles fait en sorte qu'un plus grand nombre de membres et leurs familles sont exposés à davantage de risques, notamment le risque de conflit extrême. Depuis 20 ans, le Canada a ajouté des missions à Kaboul, au Kandahar et à Djouba, par exemple. Au cours des 18 derniers mois, les conflits ont forcé l'évacuation et la fermeture de trois missions (à Kaboul, à Kyiv et à Khartoum).

- Les problèmes relatifs à l'emploi des conjoints sont restés sensiblement les mêmes depuis le rapport McDougall de 1981, malgré l'évolution des attentes sociales, des marchés du travail et des données démographiques sur le service extérieur. Il faudrait également envisager des pratiques plus novatrices, comme l'élaboration d'un mécanisme permettant le partage de tâches pour les couples d'agents admissibles, l'appui au télétravail, les indemnités pour conjoints, le droit à pension (comme d'autres pays l'ont mise en œuvre avec succès), entre autres formes de soutien possibles.

### **Créer un poste d' « agent du service extérieur en chef » afin d'améliorer la culture organisationnelle et de promouvoir le travail du service extérieur**

- La culture vient d'en haut. Il faudra du courage de la part des cadres supérieurs et des gestionnaires pour ébranler la réputation du service extérieur pour l'aversion au risque et la résistance au changement et à l'innovation.
- De même, pour promouvoir une culture qui valorise la planification stratégique et le suivi, il faut la participation active des cadres supérieurs, y compris pour l'établissement de priorités et le respect de celles-ci en cas de crise.
- AMC doit aussi établir une culture qui encourage à dire la vérité aux dirigeants et qui favorise un environnement de travail diversifié, honnête et transparent, avec zéro tolérance pour le comportement abusif à tous les niveaux.
- Il faudrait aussi envisager de créer un poste d'agent du service extérieur en chef, semblable à celui de délégué commercial en chef. Cela aiderait à promouvoir une plus grande clarté et cohérence au sein du service extérieur, à faciliter une meilleure coordination dans la planification stratégique et l'établissement de priorités, à promouvoir le rôle et la valeur du service extérieur au sein et à l'extérieur du gouvernement et à responsabiliser les cadres supérieurs et les dirigeants.

## ANNEXE

- Profil du groupe Service extérieur dans la fonction publique du Canada



## ANNEXE : PROFIL DU GROUPE SERVICE EXTÉRIEUR

### Qui sont les agents du service extérieur ?

- Les états de service moyens des membres de l'APASE dans le service extérieur s'établissent à 13 ans au début de 2022. (Cette moyenne peut avoir légèrement changé depuis les récents recrutements.)
- 66 % déclarent l'anglais comme langue maternelle, 30 % le français et 4 % une autre langue.
- La moyenne d'âge s'établit à 45 ans, mais elle est légèrement en baisse.
- 53 % des agents du service extérieur sont des femmes, une hausse de 25 % par rapport à 1981. Une partie de cette augmentation est attribuable au récent ajout de la filière Aide internationale.
- 16 % s'identifient comme appartenant à une minorité visible, 7 % comme des personnes handicapées et 10 % comme membres de la communauté LGBTQ+.
- 57 % de nos membres ont des enfants. 80 % sont mariés, 12 %, célibataires, et 8 %, divorcés.
- Bref, le groupe Service extérieur est un microcosme du Canada : non pas seulement le visage, mais aussi les visages.

### Que font les agents du service extérieur pour le Canada ?

- Les agents du service extérieur sont un groupe distinct dans la fonction publique du Canada, dans ce sens que la « permutabilité » constitue un élément fondamental de leurs conditions d'emploi.
- La permutabilité définit la mobilité du groupe FS, ce qui signifie qu'environ la moitié de nos membres sont affectés à l'une des 178 missions du Canada, en fonction des besoins opérationnels, à tout moment. Ces affectations à l'étranger sont habituellement suivies de rapatriements temporaires au Canada où environ 48 % de nos membres s'y trouvent pour remplir des affectations au pays ou pour obtenir de la formation avant leur prochaine affectation.
- Quatre filières du groupe FS sont employées à Affaires mondiales Canada :
  - Politique** représente 30 % des membres
  - Commerce** 18.5%
  - Gestion et affaires consulaires** 17 %
  - Aide internationale** 14.5 %

- La filière **Immigration**, qui représente 20 % du groupe FS, est employée à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
- Dans l'ensemble, un peu plus de la moitié de nos membres sont en affectation outre-mer, à tout moment, ce qui comprend une proportion anormalement plus élevée des filières Immigration (68 %) et Gestion et affaires consulaires (60 %). Près de 80 % des affectations de la filière AISE se trouvent dans des missions de niveaux de difficulté IV et V.
- La plupart de nos membres comptent trois affectations outre-mer et 12 %, cinq ou plus. Plus de 25 % des FS de la filière Immigration comptent cinq affectations ou plus dans des missions difficiles.

### Qu'est-ce que ce travail, en pratique, apporte au Canada et aux Canadiens et Canadiennes ?

- La diplomatie est un art en soi. Les diplomates nouent des relations personnelles et professionnelles au service des intérêts nationaux du Canada et usent d'influence pour amener tant les décideurs stratégiques que le public à apporter des changements dans des pays étrangers, au moyen de renseignements et d'expérience personnelle.
- Nos membres de la filière **Immigration** travaillent à la mise en œuvre des politiques d'immigration du Canada à l'étranger. Que vous soyez une entreprise désireuse de faire venir au pays des travailleurs spécialisés, quelqu'un souhaitant réunir une famille ou un réfugié fuyant la persécution politique ou la guerre, il est fort probable que l'un de nos agents d'immigration puisse vous aider.
- Nos membres de l'**Aide internationale** appuient les priorités du Canada dans les pays en développement dans des secteurs comme la croissance économique durable, la protection de la santé et de l'environnement à l'échelle mondiale et le soutien aux populations aux prises avec des catastrophes naturelles, des conflits et l'insécurité alimentaire.
- Par exemple, le ministre du Développement international a annoncé 82 millions de dollars d'aide en réaction à la crise alimentaire dans la région de Sahel et du Lac Tchad, et nos membres de l'Aide internationale collaborent avec des partenaires humanitaires afin de garantir que l'aide se rende vraiment à la population de ces régions.
- Les **délégués commerciaux** du Canada appuient les entreprises canadiennes et aident les sociétés canadiennes à naviguer sur les marchés internationaux.
- Ils recueillent de l'information commerciale, cernent des débouchés et aident à réduire les coûts et les risques de faire affaire à l'étranger en facilitant l'accès aux décideurs et en faisant de la promotion, le cas échéant.
- Si vous êtes une société d'ingénierie canadienne qui souhaite soumissionner pour un important contrat d'infrastructure à l'étranger, ou un hôpital dont un important envoi de matériel médical est confiné dans un port étranger, un de nos membres de la filière Commerce vous aidera.

- En plus de gérer nos ambassades et l'ensemble des opérations à l'étranger, nos **agents de la gestion et des affaires consulaires** offrent du soutien aux Canadiens et Canadiennes en difficulté.
- Si vous êtes blessé.e outre-mer, victime d'un crime, en état d'arrestation ou pris.e dans une catastrophe naturelle ou des troubles civils outre-mer, vous pouvez faire appel à notre équipe d'agents consulaires.
- Au cours des deux dernières années, ces membres de l'APASE ont été particulièrement tenus occupés à aider les Canadiens et Canadiennes touchés par les restrictions aux voyages à l'étranger occasionnées par la Covid et à composer avec des crises comme la chute de l'Afghanistan.
- Certains de nos membres se trouvaient à bord du tout dernier vol américain au départ de Kaboul, aidant à évacuer des citoyens canadiens et afghans en danger à cause de leur travail pour le Canada et venant en aide à des Canadiens et Canadiennes pris dans la guerre en Ukraine.
- Nos agents de la filière **Politique** représentent et défendent les intérêts et les valeurs nationaux du Canada auprès des missions bilatérales et des organisations multilatérales.
- Ces membres établissent et tiennent des réseaux d'influence, négocient et mettent en œuvre des accords internationaux, analysent les développements d'ordre politique, sécuritaire, économique et social et en font des comptes rendus afin d'offrir des conseils stratégiques au gouvernement.
- Concrètement, il peut s'agir de promouvoir les valeurs canadiennes en plaidant en faveur de la libération de prisonniers politiques, de présenter des analyses à l'appui de sanctions économiques ciblées contre des criminels de guerre ou de piloter une résolution dans une tribune internationale visant à obliger un État agresseur à rendre des comptes.