

EVIDENCE

OTTAWA, Wednesday, April 19, 2023

The Standing Senate Committee on Foreign Affairs and International Trade met with videoconference this day at 4:04 p.m. [ET] to examine and report on the Canadian foreign service and elements of the foreign policy machinery within Global Affairs Canada.

Senator Peter M. Boehm (*Chair*) in the chair.

[*Translation*]

The Chair: My name is Peter Boehm. I am a senator from Ontario and the chair of the Standing Senate Committee on Foreign Affairs and International Trade.

[*English*]

Before having the members introduce themselves today, I wish to point out that our clerk, Chantal Cardinal, could not be here with us today, so we are joined by Angus Wilson, who will assist us today in an acting capacity.

I now wish to invite committee members participating in today's meeting to introduce themselves.

[*Translation*]

Senator Gerba: Amina Gerba from Quebec.

[*English*]

Senator Ravalia: Mohamed Ravalia from Newfoundland and Labrador.

Senator M. Deacon: Marty Deacon, Ontario.

Senator Woo: Yuen Pau Woo from British Columbia.

Senator Richards: Dave Richards from New Brunswick.

The Chair: Thank you very much, colleagues. Welcome to all of you, as well as those who are watching us on Senate ParLVu from across Canada.

Today, we continue our study of Canada's foreign service, the objective of which is to evaluate if Canada's foreign service and the foreign policy machinery at Global Affairs Canada are fit for purpose and ready to respond to the global challenges today and in the future.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mercredi 19 avril 2023

Le Comité sénatorial permanent des affaires étrangères et du commerce international se réunit aujourd'hui, à 16 h 4 (HE), avec vidéoconférence, pour examiner et pour faire rapport du service extérieur canadien et d'autres éléments de l'appareil de politique étrangère au sein d'Affaires mondiales Canada.

Le sénateur Peter M. Boehm (*président*) occupe le fauteuil.

[*Français*]

Le président : Je m'appelle Peter Boehm, je suis un sénateur de l'Ontario, et je suis le président du Comité sénatorial permanent des affaires étrangères et du commerce international.

[*Traduction*]

Avant que les membres du comité ne se présentent, je tiens à signaler que notre greffière, Chantal Cardinal, n'a pas pu se joindre à nous aujourd'hui. C'est Angus Wilson qui nous apportera son aide aujourd'hui à titre intérimaire.

J'invite maintenant les membres du comité qui participent à la séance d'aujourd'hui à se présenter.

[*Français*]

La sénatrice Gerba : Amina Gerba, du Québec.

[*Traduction*]

Le sénateur Ravalia : Je suis Mohamed Ravalia, sénateur de Terre-Neuve-et-Labrador.

La sénatrice M. Deacon : Marty Deacon, de l'Ontario.

Le sénateur Woo : Yuen Pau Woo, de la Colombie-Britannique.

Le sénateur Richards : Dave Richards, du Nouveau-Brunswick.

Le président : Merci beaucoup, chers collègues. Bienvenue à vous tous, ainsi qu'à ceux et celles qui regardent nos délibérations sur la chaîne ParLVu du Sénat de partout au Canada.

Aujourd'hui, nous poursuivons notre étude du Service extérieur canadien, dont le but est d'évaluer si le service extérieur du Canada et l'appareil de politique étrangère d'Affaires mondiales Canada sont adaptés à leurs objectifs et prêts à répondre aux défis mondiaux d'aujourd'hui et de demain.

[Translation]

To discuss the experiences of diverse groups of individuals in the foreign service and their recommendations regarding the future of the foreign service and conditions of foreign service, we are pleased to welcome, all from Global Affairs Canada, Vikas Sharma, Executive Director, Andean Region Division and Champion for the Persons with Disabilities Network.

[English]

And we also have Stewart Wheeler, Chief of Protocol of Canada, Director General of the Summits Management Office and Champion of the 2SLGBTQI+ Network. Also, I will add that he is the former Chief of Protocol of Ontario and former Ambassador to Iceland. By video conference, we're joined by Sandra McCardell, who has been a frequent witness at this committee. She is Assistant Deputy Minister, Europe, Arctic, Middle East and Maghreb and Champion of the Women Network. She is joining us from New York City. We also welcome Ayesha Rekhi, Canada's Ambassador to the Czech Republic. She's joining us from Prague. It's very late in Prague, ambassador, but we thank you for joining us.

I'd like to also acknowledge that during this period of introduction, we've been joined by Senator M. Deacon of Ontario; Senator Coyle of Nova Scotia; Senator Harder, the deputy chair, from Ontario; and Senator Boniface from Ontario as well. They were a little late, but that's okay.

Welcome, everyone.

I wish to note that Global Affairs Canada also has an Indigenous Peoples Network, but it does not currently have a champion. However, the network has been invited to submit a written brief to us, which we will circulate when we receive it.

Before we hear remarks and proceed to questions and answers, I wish to ask members to please refrain from leaning in too closely to their microphone or remove your earpiece when doing so. That will avoid any sound feedback that could negatively impact the committee staff and our interpreters who are wearing earpieces for interpretation purposes.

Ms. McCardell will open up with general remarks for up to 10 minutes about the various networks, and then we will go to questions. Indeed, all the champions will be invited to respond to questions.

[Français]

Pour discuter de l'expérience de divers groupes de personnes du service extérieur et de leurs recommandations concernant l'avenir du service extérieur et les conditions du service extérieur, nous sommes heureux d'accueillir, d'Affaires mondiales Canada, Vikas Sharma, directeur exécutif, Direction de la région andine et champion du Réseau des personnes en situation de handicap.

[Traduction]

Nous accueillons Stewart Wheeler, chef du protocole du Canada et directeur général du Bureau de la gestion des sommets et champion du Réseau 2ELGBTQI+. J'ajouterais qu'il est l'ancien chef du protocole de l'Ontario et l'ancien ambassadeur du Canada en Islande. Sandra McCardell se joint à nous par vidéoconférence depuis New York. Mme McCardell, qui a souvent témoigné devant le comité, est sous-ministre adjointe, Europe, Arctique, Moyen-Orient et Maghreb, et championne du réseau des femmes. Nous recevons également Ayesha Rekhi, ambassadrice du Canada en République tchèque, qui participe à notre séance par vidéoconférence depuis Prague. Il est très tard présentement à Prague, madame l'ambassadrice, et nous vous remercions de vous joindre à nous.

J'aimerais enfin souligner qu'au cours de cette période de présentation, les membres du comité suivants se sont joints à nous : Marty Deacon, sénatrice de l'Ontario; Mary Coyle, sénatrice de la Nouvelle-Écosse; Peter Harder, le vice-président du comité et sénateur de l'Ontario; Gwen Boniface, également sénatrice de l'Ontario.

Je souhaite la bienvenue à tout le monde.

Je tiens à rappeler qu'Affaires mondiales Canada comprend également un réseau des peuples autochtones, mais qu'il n'a pas de champion en poste à l'heure actuelle. Toutefois, le réseau a été invité à nous soumettre un mémoire écrit, que nous présenterons dès que nous l'aurons reçu.

Avant d'entendre les présentations des témoins et de passer à la série de questions et réponses, j'aimerais demander aux membres du comité qui sont dans la salle de s'abstenir de s'approcher trop près de leur microphone ou de retirer leurs oreillettes s'ils le font. Cela permettra d'éviter toute rétroaction sonore qui pourrait avoir un impact négatif sur le personnel du comité dans la salle et sur nos interprètes, qui portent des oreillettes à des fins d'interprétation.

Nous allons commencer avec Mme McCardell, qui présentera des remarques générales à propos des réseaux pendant une durée maximale de 10 minutes, puis nous passerons à la première série de questions. Tous les champions et les championnes seront invités à répondre aux questions.

Ms. McCardell, live from New York, the floor is yours.

Sandra McCardell, Assistant Deputy Minister, Europe, Arctic, Middle East and Maghreb and Champion of the Women Network, Global Affairs Canada: Mr. Chair, thank you for the opportunity to appear before you today to discuss equity, diversity and inclusion at Global Affairs Canada.

Your study on the Canadian foreign service comes at an important moment. It provides a unique opportunity to shape Canada's future diplomacy through the values we represent and the image that reflects the diversity of Canadians.

I'm the champion for women at Global Affairs Canada, and I'm joined today by three of my fellow champions, whom you have already introduced. I'd like to acknowledge that while Ambassador Rekhi and I are currently outside of Canada, our colleagues address you from the traditional, unceded territory of the Algonquin Anishinaabe people.

[*Translation*]

As in other departments, Global Affairs Canada's efforts to create a diverse and inclusive workforce that is representative of Canada's population is rooted in laws such as the Canadian Human Rights Act, the Canadian Multiculturalism Act, the Employment Equity Act and the Accessible Canada Act. As the face and representative of Canada around the world, Global Affairs Canada is in particular responsible for meeting higher standards that reflect our dynamic and multicultural society, which values diversity in Canada and abroad.

We have to represent the best of Canada and of our values, and adapt them in a way that is relevant to the global cultural context. We must ensure that the principles of diversity and inclusion are as effectively reflected in our missions and among locally hired staff as they are in Ottawa.

Equity, diversity and inclusion are essential to create a work environment in which each person, whoever they may be, feels valued within the department. We have the collective responsibility to foster a workplace that reflects Canadian values and promotes a respectful atmosphere at home and around the world.

[*English*]

It might be helpful to explain the role of those of us appearing before you today — the role of champions in advancing diversity and inclusion at Global Affairs. Champions work to raise

Je cède maintenant la parole à Mme McCardell, qui s'adressera au comité par vidéoconférence depuis New York.

Sandra McCardell, sous-ministre adjointe, Europe, Arctique, Moyen-Orient et Maghreb et championne du Réseau des femmes, Affaires mondiales Canada : Monsieur le président, je vous remercie de me donner l'occasion de discuter de l'équité, de la diversité et de l'inclusion à Affaires mondiales Canada.

Votre étude sur le Service extérieur canadien survient à un moment important. En effet, il s'agit d'une occasion unique de façonner la diplomatie future du Canada grâce aux valeurs que nous représentons et à l'image qui reflète la diversité de la population canadienne.

Je suis la championne pour les femmes chez Affaires mondiales Canada, et je suis accompagnée aujourd'hui par trois de mes collègues champions et championnes, que vous avez déjà présentés. Je tiens à souligner que l'ambassadrice et moi-même sommes actuellement à l'extérieur du Canada, mais que nos collègues s'adressent à vous depuis le territoire traditionnel non cédé du peuple algonquin anishinabe.

[*Français*]

Comme dans d'autres ministères, le travail d'Affaires mondiales Canada visant à assurer un effectif diversifié et inclusif représentatif de l'ensemble de la population canadienne est ancré dans des lois telles que la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi sur le multiculturalisme canadien, la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur l'accessibilité. Affaires mondiales Canada a la responsabilité particulière, en tant que représentant et visage du Canada dans le monde, de se conformer à des normes élevées reflétant la société dynamique et multiculturelle du pays qui valorise la diversité au pays et à l'étranger.

Nous devons représenter le meilleur du Canada et de nos valeurs, et les adapter de manière pertinente au contexte culturel du monde entier. Nous devons veiller à ce que les principes de diversité et d'inclusion soient aussi bien intégrés dans nos missions et auprès de notre personnel recruté sur place qu'ils le sont à Ottawa.

L'équité, la diversité et l'inclusion sont essentielles pour créer un environnement de travail où chaque personne, où qu'elle soit, se sente valorisée au sein du ministère. Nous avons la responsabilité collective de favoriser un lieu de travail qui reflète les valeurs canadiennes et de promouvoir un environnement respectueux chez nous et dans le monde entier.

[*Traduction*]

Il serait sans doute pertinent d'expliquer le rôle des témoins qui comparaissent aujourd'hui, c'est-à-dire le rôle joué par les champions et les championnes qui font la promotion de la

awareness, increase understanding, bring new perspectives to ongoing initiatives and advance diversity and inclusion goals, all with the aim of driving cultural change in the department. We work closely with employee networks, which include the women's network, Indigenous peoples, 2SLGBTQI+ persons, persons with disabilities, young professionals as well as visible minorities, which now includes three subgroups of Black, Latin American and Arab-speaking employees.

Each of the six employee networks has official representatives or chairs who work in collaboration with their champion to fulfill the department's equity, diversity, inclusion and anti-racism mandate. Both champions and network representatives, as well as other departmental stakeholders, are members of Global Affairs' diversity and inclusion council, which provides strategic advice and direction to the department.

I'd like to add that this work and the efforts of all our employees in employment equity networks are volunteer-led and are taken on in addition to their regular workloads.

[*Translation*]

While Global Affairs Canada has been working to address employment equity for many years, it was the death of George Floyd and the subsequent call to action from the Clerk of the Privy Council to fight racism and promote equity and inclusion that brought new energy and determination to those efforts.

Since 2020, the department has taken a number of steps including the development of an anti-racism strategy and a performance management framework to monitor progress; the implementation of an action plan on reconciliation with Indigenous peoples; and the launch of a pilot program sponsored by the deputy minister to help underrepresented groups in the department. The first candidates selected through that program are now at the EX level.

In addition, most branches in the department and missions abroad have implemented more detailed action plans to support efforts relating to equity, diversity and inclusion and fighting racism in their specific workplace.

Last January, the deputy ministers and members of the executive council reaffirmed their commitments and priorities with regard to equity, diversity and inclusion, or EDI, specifically: finalizing and launching the EDI plan and the department's accessibility action plan; fully achieving the objectives of the anti-racism action plan and strategy; and

diversité et de l'inclusion chez Affaires mondiales Canada. Les champions effectuent un travail de sensibilisation et apportent de nouvelles perspectives pour les initiatives en cours. Ils s'efforcent de faire progresser les objectifs en matière de diversité et d'inclusion afin d'opérer un changement culturel au sein du ministère. Nous travaillons en étroite collaboration avec six réseaux d'employés : les femmes; les peuples autochtones; les personnes 2SLGBTQI+; les personnes handicapées; les jeunes professionnels; le réseau des minorités visibles, lequel se subdivise désormais en trois sous-groupes d'employés noirs, latino-américains et arabophones.

Chacun de ces six réseaux emploie des représentants officiels ou des présidents qui travaillent en collaboration avec leur champion afin de remplir le mandat du ministère en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et de lutter contre le racisme. Les champions et les représentants, de même que d'autres intervenants qui œuvrent au sein des réseaux, sont membres du conseil sur la diversité et l'inclusion d'Affaires mondiales Canada, lequel fournit des recommandations et des orientations stratégiques au ministère.

J'aimerais ajouter que le travail effectué par l'ensemble des employés des réseaux d'équité en matière d'emploi se fait à titre bénévole, et s'ajoute à leur charge de travail régulière.

[*Français*]

Bien qu'Affaires mondiales Canada s'emploie à régler la question de l'équité en matière d'emploi depuis de nombreuses années, c'est le décès de George Floyd et l'appel subséquent du greffier du Conseil privé à prendre des mesures contre le racisme, pour l'équité et l'inclusion qui ont insufflé une énergie et une détermination renouvelée à cet effort.

Depuis 2020, le ministère a instauré de nombreuses mesures dont l'élaboration d'une stratégie de lutte contre le racisme et un cadre de gestion du rendement pour suivre la mise en application des progrès, la mise en place d'un plan d'action sur la réconciliation avec les peuples autochtones, le lancement d'un programme pilote de parrainage du sous-ministre ciblant les groupes sous représentés au sein du ministère. Les premiers candidats retenus dans le cadre de ce programme sont aujourd'hui au niveau EX.

On compte aussi parmi ces mesures la mise en place par la plupart des directions générales du ministère et des missions à l'étranger de plans plus détaillés pour appuyer leurs efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et de lutte contre le racisme d'une manière spécifique à leur lieu de travail.

En janvier dernier, les sous-ministres et les membres du conseil exécutif ont réaffirmé leurs engagements et leurs priorités en ce qui concerne l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), notamment en vue de finaliser et de lancer le plan de l'EDI et le plan d'action selon l'accessibilité du ministère, de réaliser pleinement le plan d'action et la stratégie de lutte contre

supporting the EDI plan and interracialism in the sectors and offices.

Over the past decade, we have made major strides towards gender equity, which is of concern to me personally. Half of Canada's ambassadors are now women and there are as many women as men in all management positions in the department. Global Affairs Canada actually achieved gender equity in the appointment of mission heads in 2018, a visible and symbolic sign of success for a foreign affairs department.

In view of Canada's commitment to a feminist foreign policy, we are responsible for applying these feminist principles and putting words into action to ensure that competent women in our organization have the opportunity to lead.

[English]

As a tangible and practical support to employees working abroad, the Global Affairs pride community put great efforts into creating and updating a detailed spreadsheet with critical information for 2SLGBTQI+ employees and their families who are considering postings abroad. That information, which includes details on the types of accreditation host countries are willing to provide to 2SLGBTQI+ employees and their dependants as well as general living conditions for the community in their host countries, helps employees make considered decisions about their future assignments abroad.

The pride network has also developed and delivers a popular and accessible series of workshops and training sessions under the Positive Spaces Initiative. This initiative helps strengthen the inclusion of all employees and client groups regardless of sexual orientation, gender identity or gender expression, which in turn helps build healthy and welcoming work groups and teams, helps demystify the use of inclusive language and promotes mental health and wellness in the workplace.

In our missions abroad, our heads of mission are called upon to consider diversity and inclusion not just in Canada's context but in that of their host country where religious, ethnic, tribal or linguistic differences might define and separate.

[Translation]

While we recognize our accomplishments, much remains to be done to fully reflect Canada's values and interests which we represent abroad. We have a duty to be the voice of Canada's

le racism et d'appuyer le plan de l'EDI et de l'interracisme des secteurs et des bureaux.

En effet, au cours de la dernière décennie, nous avons réalisé d'importants progrès en matière d'égalité sur le plan de la parité hommes-femmes — ce qui me concerne personnellement. Aujourd'hui, la moitié des ambassadrices et des ambassadeurs du Canada sont des femmes et il y a autant de femmes que d'hommes dans les postes de cadres au ministère. En fait, Affaires mondiales Canada a atteint la parité hommes-femmes en ce qui concerne la nomination de ses chefs de mission depuis 2018, une mesure visible et symbolique de succès pour un ministère des Affaires étrangères.

Compte tenu de l'engagement du Canada à l'égard d'une démarche en matière de politique étrangère féministe, nous avons la responsabilité d'appliquer ces principes féministes et de joindre le geste à la parole pour veiller à ce que les femmes compétentes de notre organisation aient l'occasion de faire preuve de leadership.

[Traduction]

Afin d'apporter un soutien concret aux employés 2SLGBTQI+ et à leur famille qui souhaitent s'installer à l'étranger pour travailler, la communauté d'Affaires mondiales Canada a déployé de grands efforts pour créer et mettre à jour un document détaillé contenant des renseignements essentiels. Ce document comprend des renseignements sur les divers types d'accréditation que les pays d'accueil sont prêts à accorder aux employés 2SLGBTQI+ et à leurs personnes à charge, ainsi que sur les conditions de vie générale de la communauté, ce qui aide ces employés à prendre des décisions réfléchies quant à leurs futures affectations à l'étranger.

Le Réseau de la fierté a également mis au point une série d'ateliers et de séances de formations populaires dans le cadre de l'Initiative Espaces positifs. Cette initiative contribue à favoriser l'inclusion de tous les employés et groupes de clients, indépendamment de leur orientation sexuelle et de leur identité ou expression de genre, ce qui permet de créer des équipes de travail saines et accueillantes, de démystifier l'usage du langage inclusif, et de promouvoir la santé mentale et le bien-être en milieu de travail.

Lors de leurs affectations à l'étranger, les chefs de mission sont appelés à prendre en compte la diversité et l'inclusion non seulement dans le contexte canadien, mais aussi dans celui de leur pays d'accueil, là où les différences religieuses, ethniques, tribales ou linguistiques ont tendance à définir et séparer les gens.

[Français]

Bien que nous reconnaissions nos réalisations, il reste encore beaucoup à faire pour refléter pleinement les valeurs et intérêts du Canada que nous représentons à l'étranger. Nous nous devons

diversity, particularly of Indigenous, Black, racialized and disabled persons, too few of whom are in management positions.

The face of Canada's foreign service is also evident in our diplomatic missions abroad. We continue to strive to make them welcoming and inclusive, whether by displaying pride flags or ensuring that they are fully accessible to employees, clients and guests. Important work must continue to update staff policies that reflect the current concepts of family and equitable treatment.

Determination is also required to close the gap between our aspirations, such as those set out in the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and the measures needed to achieve them. We have indicators of success that help us measure progress, identify obstacles, and support career development opportunities for underrepresented employee groups.

Last year, Global Affairs Canada launched the Future of Diplomacy: Transforming Global Affairs Canada initiative, whose objective is to strengthen Global Affairs Canada's ability to mobilize internationally.

One of the key pillars of the review is to ensure that we are able to hire, retain and train a diverse workforce with the values and competencies needed to meet the global challenges of today and tomorrow. The results of this review will go hand in hand with our policies to make Global Affairs Canada a more equitable, diverse and inclusive workplace.

[English]

In conclusion, Global Affairs Canada is stronger because of our diversity. We deliver our foreign policy objectives better in an increasingly complex and interconnected world. As the face of Canada across the globe, we bear a particular responsibility to be equitable, diverse and inclusive.

At Global Affairs, we still have much to do, but we are confident that our continued commitment and sustained efforts in collaboration with champions and employee networks will ensure that we reflect Canada's values at home and abroad.

Thank you, Mr. Chair. My colleagues and I would be pleased to address any questions you have.

The Chair: Thank you very much, Assistant Deputy Minister McCardell.

d'être cette voix qui reflète la diversité de la population canadienne, en particulier les personnes autochtones, noires, racialisées ainsi que celles en situation de handicap, qui sont encore trop peu nombreuses dans nos postes de cadre.

Le visage du service extérieur canadien est également représenté par nos missions diplomatiques à l'étranger. Nous continuons à œuvrer pour les rendre accueillantes et inclusives, que ce soit en arborant des drapeaux de la fierté ou en veillant à ce qu'elles soient entièrement accessibles aux employés, aux clients et aux invités. Un important travail doit se poursuivre pour mettre à jour des politiques du personnel qui illustrent les concepts actuels de la famille et du traitement équitable.

Nous devons également faire preuve de détermination pour combler l'écart entre nos aspirations, comme la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations unies et les mesures à prendre pour les réaliser. Nous disposons d'indicateurs de réussite permettant de mesurer les progrès ou de cerner les obstacles et soutenir les occasions de développement de carrière pour les groupes d'employés sous représentés.

L'année dernière, Affaires mondiales Canada a lancé l'initiative L'avenir de la diplomatie : transformer Affaires mondiales Canada. L'objectif de cette initiative est de renforcer la capacité d'Affaires mondiales Canada à se mobiliser à l'échelle mondiale.

L'un des piliers centraux de l'examen consiste à s'assurer que nous sommes en mesure d'embaucher, de maintenir en poste et de former un effectif diversifié doté des valeurs et des compétences nécessaires pour relever les défis mondiaux d'aujourd'hui et de demain. Les résultats de cet examen iront de pair avec nos politiques visant à faire d'Affaires mondiales Canada un lieu de travail plus équitable, diversifié et inclusif.

[Traduction]

Pour conclure, Affaires mondiales Canada est plus fort grâce à sa diversité. Nous sommes à même de mieux réaliser nos objectifs de politique étrangère dans un monde de plus en plus complexe et interconnecté. En tant que vitrine du Canada dans le monde, nous avons la responsabilité particulière d'être équitables, diversifiés et inclusifs.

Chez Affaires mondiales Canada, nous avons encore beaucoup de chemin à faire, mais nous sommes convaincus que nos efforts soutenus, en collaboration avec les champions et les réseaux d'employés, nous permettront de refléter les valeurs canadiennes dans notre pays et à l'étranger.

Je vous remercie, monsieur le président. Mes collègues et moi-même sommes à votre disposition pour répondre à vos questions.

Le président : Merci beaucoup, madame McCardell.

Colleagues, I wish to advise that you will each have a maximum of four minutes for the first round, which includes questions and answers. I would call upon you to be as precise and concise as you can be, especially with your preambles. We are going until 5:30, so I suspect we will have time for a second round and maybe more.

I'd also like to acknowledge that Senator MacDonald of Nova Scotia has joined the meeting as well.

Just to remind senators, we have two witnesses in the room and two who are joining us virtually. Let's not forget that. They all have specific functions, so I would ask that you direct your questions accordingly.

Senator Ravalia: Thank you to all our witnesses.

Let me begin by acknowledging with gratitude the work that each of you are doing on behalf of our country.

My question is directed to Mr. Wheeler. Could you elaborate further on measures that are being taken to support and encourage Canadian diplomats to develop in-depth knowledge and regional or cultural expertise?

Furthermore, how does Global Affairs Canada's strategy or approach to training and support compare to foreign ministries of some of our key allies?

Stewart Wheeler, Chief of Protocol of Canada and Director General of the Summits Management Office and Champion of the 2SLGBTQI+ Network, Global Affairs Canada: Thank you very much, senator, for the question. I will endeavour to answer to the best of my abilities.

My answer will be rooted in my own experience in the foreign service, of course. I'm not currently in a position where I oversee the Foreign Service Institute or the training, but I do know a little bit from my own experience. As it relates to the topic of diversity and inclusion, we can also touch briefly on those.

When one joins the foreign service, there's a robust road map of training, whether you're joining in the rotational foreign service or joining Global Affairs Canada. The Foreign Service Institute, working with our human resources branch, sets out recommended and expected training modules in a variety of fields to ensure people are prepared both for the skill sets that they need and the kinds of activities they will be doing, but also addressing knowledge gaps and bringing people up to what they need to succeed.

In the specific area of cultural knowledge, from my own experience, every time I've been posted, there have been a series of intercultural training courses and a series of cultural and language-specific courses that have been offered through the

Chers collègues, je vous informe que vous disposerez chacun d'un maximum de quatre minutes lors de la première série de questions et réponses. Je vous invite à être aussi précis et concis que possible, en particulier dans vos préambules. Nous allons continuer jusqu'à 17 h 30, je pense donc que nous aurons le temps d'entamer une deuxième série de questions, voire plus.

Je tiens également à souligner que le sénateur MacDonald, qui représente la Nouvelle-Écosse, vient de se joindre à la réunion.

Enfin, je rappelle aux sénateurs que deux témoins se sont joints à nous dans la salle, et deux autres de manière virtuelle. Ne l'oublions pas. Comme chaque témoin occupe des fonctions bien précises, je vous demanderais d'orienter vos questions en conséquence.

Le sénateur Ravalia : Je remercie tous nos témoins.

Permettez-moi tout d'abord de saluer avec gratitude le travail que chacun d'entre vous accomplit au nom de notre pays.

Ma question s'adresse à M. Wheeler. Pourriez-vous en dire plus sur les mesures prises pour aider les diplomates canadiens à acquérir une expertise régionale ou culturelle approfondie?

Par ailleurs, comment la stratégie mise en place par Affaires mondiales Canada en matière de formation et de soutien se compare-t-elle à celle des ministères des Affaires étrangères de certains de nos principaux alliés?

Stewart Wheeler, chef du protocole du Canada et directeur général du Bureau de la gestion des sommets et champion du Réseau 2ELGBTQI+, Affaires mondiales Canada : Merci beaucoup pour votre question, monsieur le sénateur. Je m'efforcerai d'y répondre au mieux de mes capacités.

Je vais vous répondre en me basant sur ma propre expérience au sein du service extérieur, bien entendu. Je ne suis pas actuellement en position de superviser la formation au sein de l'Institut canadien du service extérieur, mais je peux aborder brièvement les enjeux de diversité et d'inclusion.

Tout nouvel employé qui intègre le service extérieur d'Affaires mondiales Canada doit se plier à une robuste formation, peu importe s'il souhaite devenir un agent permutable ou non. L'Institut canadien du service extérieur, en collaboration avec la direction des ressources humaines, établit des modules de formation recommandés pour divers domaines afin de s'assurer que les employés disposent des compétences nécessaires pour les activités qu'ils seront appelés à exercer. Ces formations permettent aux employés de se perfectionner et de combler leurs lacunes en matière de connaissances.

D'après ma propre expérience, l'école de langues de l'Institut canadien du service extérieur offre une série de formations axées sur les compétences tant linguistiques qu'interculturelles. Par ailleurs, il existe un programme de mentorat, ainsi que des

foreign service language school through the Foreign Service Institute. As well, I'd say there is a lot of informal mentoring and training among the members of the foreign service to ensure that people who are arriving at a mission benefit from the wisdom of those who have been there before and who can refer them to reading material, both academic and fiction, in order to get to know a culture that they perhaps have never experienced before.

When it comes to our work in the diversity and inclusion area, there are now a series of training programs both to understand Canada's approach to human rights and Canada's approach to diversity and inclusion in general and then specific courses that are offered through the Canada School of Public Service and the Foreign Service Institute to understand how Canada views some of the specific areas that we focus on ourselves as representatives of historically marginalized or equity-seeking groups within our own society.

That helps us to understand the diversity of the face of Canada that we'd like to project abroad.

Senator Ravalia: That's very helpful.

[*Translation*]

Senator Gerba: I want to welcome our witnesses to the committee today.

My question is for Ms. McCardell, Champion of the Women's Network, and perhaps also for Ms. Rekhi, Champion for the Visible Minorities Network. I am very interested in the position of Black women in the machinery of policy and government and at Global Affairs Canada, which we are focusing on today, and in Canada's public service. I would like to know the position of Black women. What is being done to promote Black women to positions of responsibility, to senior management?

There are 7,000 senior management positions in the public service. It is estimated that Black people hold just 2% of those positions. Do you know the proportion of Black women in management positions at Global Affairs Canada? What steps are you taking to improve access to senior management positions for those women?

Ms. McCardell: I would like to respond and then hand it over to my colleague, Ambassador Rekhi.

That is exactly the kind of issue that is very important to us. Global Affairs Canada's efforts to promote women in the workplace began more than ten years ago, with the goal of achieving gender equality in ambassador positions. You are

formations de nature plus informelles entre les membres du service extérieur. Cela fait en sorte que les nouveaux employés affectés à leur première mission peuvent tirer profit de l'expérience et de la sagesse de ceux qui sont déjà passés par là. Les mentors orientent les recrues vers des lectures académiques, mais aussi vers des œuvres de fiction, afin de leur faire connaître de nouvelles cultures.

En ce qui concerne notre travail en matière de diversité et d'inclusion, il existe désormais une série de programmes de formation qui amènent l'employé à comprendre l'approche du Canada concernant les droits de la personne en général, ainsi que des cours spécifiques proposés par l'École de la fonction publique du Canada et par l'Institut canadien du service extérieur. Ces cours sont axés sur la réalité des groupes historiquement marginalisés en quête d'équité au sein de notre société.

Tous ces programmes de formation permettent aux nouveaux employés de mieux comprendre la diversité qui caractérise le Canada, ainsi que l'image que nous souhaitons projeter à l'étranger.

Le sénateur Ravalia : Je vous remercie, votre réponse est très pertinente.

[*Français*]

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 et dans l'organisation d'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, de cadres de haute direction?

On sait qu'à l'échelle de la fonction publique, il y a 7 000 cadres supérieurs. On estime qu'il n'y a que 2 % qui font partie des minorités noires. Est-ce que vous connaissez, à l'échelle d'Affaires mondiales Canada, 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?

Mme McCardell : J'aimerais aborder la question et ensuite passer la question à ma collègue, l'ambassadrice Rekhi.

C'est exactement ce genre de question qui nous importe énormément. Dans le cadre de la promotion des femmes en milieu de travail, à Affaires mondiales Canada, c'est un travail qui a été commencé il y a déjà 10 ans et plus pour atteindre une

pinpointing one of our challenges, one that we have to continue working on: intersectionality.

We had made efforts to identify objectives for the women's champion or the Women's Network. We identified the importance of having women in leadership positions to provide a model for the future of what women's leadership can look like in our organization.

Following the death of George Floyd, we recognized that racism is an important part of what we do specifically for women. Special attention is needed in the case of groups that could be marginalized because of their identity, and also because of a second aspect of their identity.

What I can tell you is that, in our Women's Network, we chose someone from the employee network to serve as liaison with the other employee networks; you can directly contact the Visible Minorities Network, the Indigenous Peoples Network or the Persons with Disabilities Network to better understand the issues affecting employees with dual identities and who are at risk of being marginalized.

As to what you asked us to provide, we are encouraging the department not only to obtain the data, but also to look into that data for dual identities in order to understand the root of the obstacles and develop policies to encourage the promotion of Black women.

I wanted to offer some brief clarifications before handing it over to my colleague. The networks are there to highlight this issue, to encourage the department to change or develop more thorough policies on these issues. It is the department and the human resources divisions that are responsible for establishing and meeting the public service diversity requirements.

The Chair: Thank you very much, Ms. McCardell, the time for this question is up. My apologies to the ambassador; perhaps later on.

[English]

Senator Woo: Let me then direct the question to Ambassador Rekhi, who didn't have a chance to respond to the previous question. Mine is not unconnected.

My question is the extent to which any progress made in greater diversity at Global Affairs Canada translates to cognitive diversity. I'm referring to taking not just the individuals with their different ethnic and skin-colour backgrounds, but appreciating, valuing and encouraging the expression of views

parité dans les postes d'ambassadrices. Vous touchez exactement un de nos défis, sur lequel nous devons continuer à travailler davantage : la question de l'intersectionnalité.

On avait fait des efforts pour identifier des objectifs pour la championne des femmes ou pour le Réseau des femmes. On avait identifié l'importance d'atteindre des postes de leadership pour modeler, pour celles qui viennent après nous, ce que le leadership féminin peut être dans notre organisation.

Dans le contexte du décès de George Floyd, nous avons remarqué l'importance de la question du racisme à l'intérieur de ce que nous nous efforçons de faire uniquement pour les femmes. Lorsque l'on a des groupes qui sont à risque d'être marginalisés en raison de leur identité, mais aussi en deuxième lieu en raison d'une autre identité, il faut porter une attention particulière.

Ce que je peux dire, c'est qu'au sein de notre Réseau des femmes, on avait choisi une personne dans le réseau des employés qui serait un agent de liaison avec les autres réseaux d'employés; vous communiquez directement avec le Réseau des minorités visibles, pour le Réseau pour les peuples autochtones, avec le Réseau des personnes en situation de handicap pour mieux comprendre les enjeux de ceux qui ont une double identité et qui risquent d'être marginalisés.

En ce qui concerne ce que vous nous avez demandé de donner, nous sommes en train d'encourager le ministère à non seulement obtenir les données, mais aussi à regarder à l'intérieur de ces données pour trouver cette double identité afin d'être en mesure de savoir pourquoi il y a des obstacles et pour élaborer des politiques pour encourager la promotion des femmes noires.

Je voulais apporter de brefs éclaircissements avant de passer la parole à ma collègue. Les réseaux sont là pour promouvoir la question, pour encourager le ministère à changer ou à élaborer des politiques encore plus profondes sur ces questions. C'est le ministère et les directions des ressources humaines qui sont responsables de la mise en place et de respecter les obligations de la fonction publique en matière de représentativité.

Le président : Merci beaucoup, madame McCardell, le temps est écoulé pour cette question. Mes excuses à l'ambassadrice, mais peut-être plus tard.

[Traduction]

Le sénateur Woo : Permettez-moi de poser une question sur le même sujet à Mme Rekhi, qui n'a pas eu l'occasion de répondre à la question précédente.

Je me demande dans quelle mesure les progrès réalisés en matière de diversité au sein d'Affaires mondiales Canada portent également sur la diversité cognitive. Je veux dire par là qu'il ne s'agit pas seulement d'accueillir les personnes en prenant compte de leurs différentes origines ethniques et couleurs de peau, mais

that come from the deep historical, geographical and cultural backgrounds they come from.

It would seem to me that having diversity at the first order, which is just different representation of backgrounds, doesn't really improve the performance of the department, necessarily. I'd be interested to know how the department might be providing some way for a second or third order of improvement of diversity.

Ayesha Rekhi, Ambassador to the Czech Republic and Champion for the Visible Minorities Network, Global Affairs Canada: Thank you very much, Mr. Chair, and thank you, senator, for the excellent question.

Let me also say thank you for the opportunity to join you today. I think the signal you are sending to the employees in the networks within which we work as champions is really important. It is a signal that you value these issues of equity and inclusion that are so important to them and so important to the next generation of diplomats as well.

I think this question of diversity of thought is an important one, and I think the perspective of the department is that, actually, it is not just about getting representation right and getting representation right so that it reflects the diversity of Canada today and tomorrow, but leveraging that diversity. In leveraging that diversity in addressing racism and discrimination and removing some of the barriers to participation and advancement, we get the cultural competencies, the languages, the diverse perspectives and the diversity of thought.

I think, senator, some of what you are getting at is this need, which many of us who have been talking about the future of the foreign service, we often talk about the need for courage in our foreign policy processes. The openness now to a more diverse, representative foreign service and diplomatic corps allows for more of that courage, more of that cognitive diversity that you referenced.

The openness, I think we get there through the senior management commitment to the training — which my colleague Mr. Wheeler referenced as well — that creates more open spaces for employees to speak truth to power when they need to, to offer up that policy advice without fear of discrimination in some circumstances.

Again, I think we are a work-in-progress, but this issue of representation isn't only for representation's sake. It is about improving foreign policy processes, getting to more innovative, creative solutions to the problems that confront us as a country.

d'apprécier et de promouvoir l'expression des points de vues qui émergent de contextes historiques, géographiques et culturels dont ces personnes sont issues.

Il me semble que la promotion de la diversité de premier ordre, c'est-à-dire une diversité qui prend compte de différents milieux, n'améliorera pas nécessairement les performances du ministère. Je serais intéressé de comprendre comment Affaires mondiales Canada met en place des stratégies pour favoriser la diversité de deuxième et de troisième ordre.

Ayesha Rekhi, ambassadrice en République tchèque et championne du Réseau des minorités visibles, Affaires mondiales Canada : Merci beaucoup, monsieur le président. Merci de votre excellente question, sénateur.

Permettez-moi également de vous remercier de m'avoir donné l'occasion de témoigner aujourd'hui. Je pense que le message que vous envoyez aux employés des réseaux au sein desquels nous travaillons en tant que champions est très important. Vous leur indiquez que vous êtes attachés aux questions d'équité et d'inclusion qui sont si importantes non seulement pour eux, mais aussi pour la prochaine génération de diplomates.

Je pense que la diversité de pensée est une question importante et que le point de vue du ministère est qu'en fait, il ne s'agit pas seulement d'avoir une bonne représentation, soit une représentation qui reflète la diversité du Canada aujourd'hui et demain, mais aussi de tirer parti de cette diversité. En tirant parti de cette diversité, en luttant contre le racisme et la discrimination et en éliminant certains obstacles à la participation et à l'avancement des gens, nous bénéficions des compétences culturelles, des langues, des différentes perspectives et de la diversité de pensée.

Sénateur, je pense que vous voulez parler en partie de ce besoin, que beaucoup d'entre nous, qui parlons de l'avenir du service extérieur, évoquent souvent, c'est-à-dire le besoin de faire preuve de courage dans le cadre de nos processus de politique étrangère. L'ouverture à un service extérieur et à un corps diplomatique plus diversifiés et plus représentatifs permet de renforcer ce courage et la diversité cognitive dont vous parlez.

L'ouverture, je pense qu'elle se concrétise grâce à l'engagement de la haute direction à l'égard de la formation — dont mon collègue, M. Wheeler, a également parlé —, qui crée des espaces plus ouverts permettant aux employés de parler en toute franchise aux dirigeants lorsqu'ils en ont besoin, de leur offrir des conseils sans craindre de subir de la discrimination dans certaines circonstances.

Encore une fois, je pense que c'est un processus continu, mais la question de la représentation ne se limite pas à la seule représentation. Il s'agit d'améliorer les processus de politique étrangère, de trouver des solutions novatrices aux problèmes qui se présentent.

Thank you.

The Chair: Thank you very much.

Senator Coyle: Thank you very much to all of our witnesses who are with us in person and online today, and thank you for the work that you do as champions. It is a wonderful idea to have champions and point people for this work.

I am curious. We want a foreign service that represents, looks like Canada and is effective, obviously. When we were visiting the U.S. Department of State on our visit to Washington before Christmas, our State Department host talked about how one of the things they really needed to do — of course, they were looking at having more African Americans, in particular, but I thought it was an interesting point that they were moving away from strictly recruiting from the usual northeastern U.S. universities, for example, into their foreign service and looking at going west, going to the central U.S., et cetera.

I am interested in all of Canada. You have mentioned Indigenous in particular, but I am interested in rural Canada. I am interested in Western Canada. I am interested in Eastern Canada.

I know it is easy to hire from Carleton University; they have great programs. There are probably great programs at the University of Toronto, McGill University, Queens University or wherever, they are very good people from those schools, and some of them tick the diversity boxes.

I understand there has been a change over the years where when you were hired, you would be offered, for instance, French training if you were a sole anglophone. That is not, as I understand, necessarily the case anymore. Are there barriers that actually inhibit certain groups from entering our foreign service, and are there things that are being done, carrots that are out there or creative approaches that are reaching beyond the usual places of recruitment that would help with this diversity?

Whoever would like to answer that, I would be happy to hear from you.

The Chair: A minute and a half. Who would like to take that one on first? Mr. Sharma has not spoken yet.

Vikas Sharma, Executive Director, Andean Region Division and Champion for the Persons with Disabilities Network, Global Affairs Canada: Thank you very much for the question, and I will actually answer from a couple of different perspectives: One being a visible minority and also as someone who has participated in the recruitment process of

Merci.

Le président : Merci beaucoup.

La sénatrice Coyle : Merci beaucoup à tous les témoins qui sont avec nous aujourd'hui, que ce soit en personne ou en ligne. Je vous remercie du travail que vous accomplissez en tant que champions. C'est une idée merveilleuse que d'avoir des champions et des personnes responsables pour faire ce travail.

Je m'interroge. Nous voulons un service extérieur qui représente le Canada, qui lui ressemble et qui soit efficace, évidemment. Lorsque nous avons visité le Département d'État américain lors de notre séjour à Washington avant Noël, notre hôte nous a expliqué que l'une des choses qu'il leur fallait vraiment faire... Bien sûr, ils voulaient augmenter le nombre d'Afro-Américains, en particulier, mais fait intéressant, ils ne voulaient plus recruter simplement dans les universités habituelles du Nord-Est des États-Unis, par exemple, pour leur service extérieur et ils cherchaient à aller vers l'ouest, vers le centre des États-Unis, etc.

L'ensemble du Canada m'intéresse. Vous avez parlé des Autochtones en particulier, mais le Canada rural, l'Ouest du Canada et l'Est du Canada m'intéressent également.

Je sais qu'il est facile d'embaucher du personnel à l'Université de Carleton, qui propose d'excellents programmes. On propose probablement d'excellents programmes à l'Université de Toronto, à l'Université McGill, à l'Université Queens ou ailleurs. Ces écoles offrent de très bons candidats, dont certains cochent les cases de la diversité.

Je crois savoir qu'il y a eu un changement au fil des ans. Auparavant, lorsqu'on embauchait des gens, on leur proposait, par exemple, une formation en français s'ils étaient unilingues anglophones. D'après ce que j'ai compris, ce n'est plus nécessairement le cas aujourd'hui. Existe-t-il des barrières qui empêchent certains groupes d'entrer dans notre service extérieur, et existe-t-il des choses, des incitatifs ou des approches créatives qui permettent de recruter ailleurs qu'aux endroits habituels et qui pourraient aider sur le plan de la diversité?

Je serai ravie d'entendre toute personne qui souhaite répondre à la question.

Le président : Vous disposez d'une minute et demie. Qui souhaite répondre à la question en premier? M. Sharma n'a pas encore pris la parole.

Vikas Sharma, directeur exécutif, Direction de la région andine et champion du Réseau des personnes en situation de handicap, Affaires mondiales Canada : Merci beaucoup de la question. Je vais y répondre à partir de deux ou trois points de vue différents : en tant que membre d'une minorité visible et en tant que personne qui a participé au processus de recrutement de

numerous foreign service officers in my career, and then in my capacity as champion for persons with disabilities.

The issue of recruitment and finding — and I think it goes to Senator Woo's question as well — it is really a qualitative approach to make sure that we have a diversity in where we recruit, but also who is doing the recruiting. I think this starts expanding our capacities, especially when we have different persons recruiting because we will come in with different perspectives on the type of people we think could be good foreign service officers.

Let me just put on my hat as champion for persons with disabilities. That is not always easy. Most disabilities aren't visible, and there is a fear in demonstrating your disabilities because there is a perception that you are less than.

I do not know how to square that circle yet. I do believe that there are many approaches that were taken in the department to identify and correct that issue. But in terms of the recruitment piece, it is very much that the more we have diversity in the recruitment, the more we are going to have diversity in our intake.

The Chair: Thank you very much. We will move on. I am sure we will come back to that topic.

Senator M. Deacon: Thank you all. We are very honoured to have you here in the room in person and virtually to carry on with our study.

I have heard a few times about the policy supporting families. I am looking at how we, as you said, have the best, keep the best and retain the best folks you need.

We have heard a few times about the policy supporting families posted abroad and that it might be a little bit outdated or not as relevant and sharp as it could be. The reality is that the majority of Canadian households are now looking at two incomes or two income earners, and this can be tricky in the world of diplomacy.

I am wondering how the department can encourage people to take postings abroad when it would be difficult for a partner to pack up and go without abandoning a job at home? Are there some examples — because it could be a policy setting or it could be on the ground — from any one of you that could point us to where the diplomatic corps have successfully adapted to this and had success?

nombreux agents du service extérieur au cours de sa carrière, puis en tant que champion des personnes en situation de handicap.

Concernant la question du recrutement et de la recherche de candidats — et je pense que cela répond également à la question du sénateur Woo —, il s'agit vraiment d'une approche qualitative. Nous devons nous assurer que la question de la diversité s'applique aux endroits où nous recrutons, mais aussi aux personnes qui s'occupent du recrutement. Je pense que cela permet d'accroître nos capacités, surtout lorsque différentes personnes s'occupent du recrutement, car nous avons des perspectives différentes quant au type d'individus qui, selon nous, peuvent être de bons agents du service extérieur.

Permettez-moi d'exprimer mon point de vue en tant que champion des personnes en situation de handicap. Ce n'est pas toujours facile. La plupart des handicaps ne sont pas visibles et l'on craint de les révéler parce qu'on a l'impression d'être inférieur.

Je ne sais pas encore comment résoudre ce problème. Je crois que le ministère a adopté de nombreuses approches pour le cerner et le corriger. Or, en ce qui concerne le recrutement, plus le personnel qui recrute est diversifié, plus le personnel recruté l'est aussi.

Le président : Merci beaucoup. Nous allons poursuivre. Je suis sûr que nous reviendrons sur le sujet.

La sénatrice M. Deacon : Merci à tous. Nous sommes très honorés de vous accueillir en personne et à distance dans le cadre de notre étude.

Il a été question à quelques reprises des politiques de soutien aux familles. Je cherche à savoir comment, comme vous l'avez dit, on peut avoir et maintenir en poste les meilleurs candidats dont on a besoin.

On nous a parlé à quelques reprises des politiques de soutien aux familles des employés affectés à l'étranger et du fait qu'elles sont peut-être un peu dépassées ou qu'elles ne sont pas aussi pertinentes qu'elles pourraient l'être. Le fait est que la majorité des ménages canadiens ont désormais deux revenus, ce qui peut ne pas être évident dans le monde de la diplomatie.

Je me demande comment le ministère peut inciter les gens à accepter des affectations à l'étranger lorsqu'il est difficile pour un ou une partenaire de partir sans abandonner son emploi? Est-ce que quelqu'un parmi vous a des exemples à donner — parce qu'il peut s'agir de politiques ou d'une situation sur le terrain — de corps diplomatique qui a réussi à s'adapter à cette situation?

Ms. McCardell: Mr. Chair, maybe I could take that on because that is certainly something that we hear a great deal about from our women diplomats. Quite frankly, if you look back not long ago in our past, women were required to resign from their posts when they got married because it was impossible to imagine that a man would follow a woman in her career, so this is a real struggle.

I think there is a lot more that we can do. There are efforts to create employment opportunities for spouses. There has been discussion about picking up pension contributions over the years for spouses when they accompany abroad.

This is not easy, and it is now essentially as difficult for men as it is for women for exactly what you have said. There are two-career families, and women also expect to be able to pursue their career in a way that might not have been the case 30 or 40 years ago. I think there is work that needs to be done on that.

We are hoping that your study and the work that our own department is doing on the future of diplomacy are going to look at some of the policies that can support us keeping the right people in this modern context. And you can add onto that, as well, some of the work that is increasingly the case where adults are expected to support their elderly parents. Therefore, the definition of family is expanding beyond what the children and spouses are living; it is also now what the parents are living.

The Chair: Do either of the other witnesses wish to speak to that?

Mr. Sharma: The foreign service is very interesting and different in that, in any other job in Ottawa, you are talking about your concerns and those of the employee. When a person moves abroad, there are dependents we have to consider as a department. As a parent with a son with disabilities, that is a part of my mix. We have to work that into that element of how we would accommodate that family member.

That is a really important point that we as a department need to grapple with to make sure the best and brightest continue to go abroad and do not feel that the obstacles are too high or that it is not possible because of education or accommodation. We really think with intentionality about the needs of all of the different employees going abroad.

Senator Harder: Thank you to our witnesses.

Mme McCardell : Monsieur le président, je pourrais peut-être répondre à la question, car c'est certainement une question dont les femmes diplomates nous parlent beaucoup. Très franchement, il n'y a pas si longtemps, les femmes devaient quitter leur poste lorsqu'elles se mariaient parce qu'il était impossible d'imaginer qu'un homme suivrait une femme dans la poursuite de sa carrière. Il s'agit donc d'un véritable défi.

Je pense que nous pouvons faire beaucoup plus. Des efforts sont déployés pour créer des possibilités d'emploi pour les conjoints. Il a été question de mesures concernant les cotisations de retraite pour les conjoints lorsqu'ils accompagnent leur partenaire à l'étranger.

Ce n'est pas facile et c'est maintenant essentiellement aussi difficile pour les hommes que pour les femmes justement pour la raison que vous avez évoquée. Il y a des familles dans lesquelles les deux partenaires travaillent et les femmes s'attendent également à pouvoir poursuivre leur carrière, ce qui était peut-être différent il y a 30 ou 40 ans. Je pense qu'il y a du travail à faire sur ce plan.

Nous espérons que dans le cadre de votre étude et des travaux que notre propre ministère accomplit au sujet de l'avenir de la diplomatie, on se penchera sur certaines des politiques qui peuvent nous aider à garder les bonnes personnes dans le contexte actuel. On peut également ajouter à cela une partie du travail que l'on observe de plus en plus lorsque les adultes doivent aider leurs parents âgés. Par conséquent, la définition de la famille s'étend au-delà de ce que vivent les enfants et les conjoints; elle inclut dorénavant ce que vivent les parents également.

Le président : L'un ou l'autre des autres témoins souhaite-t-il s'exprimer à ce sujet?

M. Sharma : Le service extérieur est très intéressant et différent en ce sens que, dans tout autre emploi à Ottawa, on parle de ses préoccupations et de celles de l'employé. Lorsqu'une personne déménage à l'étranger, il y a des personnes à charge dont notre ministère doit prendre en considération. En tant que père d'un fils handicapé, cela fait partie de mes préoccupations. Nous devons en tenir compte dans la manière dont nous répondons aux besoins de ce membre de la famille.

C'est un point très important que nous devons examiner au sein du ministère pour nous assurer que les meilleurs talents et les plus brillants continuent à aller à l'étranger et qu'ils n'ont pas l'impression que les obstacles sont trop importants ou que ce n'est pas possible pour des raisons d'éducation ou d'adaptation. Nous réfléchissons vraiment aux besoins de tous les employés qui partent à l'étranger.

Le sénateur Harder : Je remercie les témoins.

I wanted to follow up on Senator Deacon's last question. If we have time, I will I ask it of each of you; I hope we have time for that. If not, the answer to this would be interesting to have it in writing for our study: To what extent do the foreign service directives, or FSDs, need to be adjusted to accommodate the specific concerns that are special to the groups you are representing?

In other words, we have the general FSDs, but that is probably for the general workforce. Are there specific reference points for the groups you are championing that we ought to be encouraging change in? Let's start with Mr. Wheeler and then go around the room.

Mr. Wheeler: Thank you very much, senator. Thank you for raising that question because I think the foreign service directives — I gather the committee is familiar with them if you have been studying our department for some time — are things that affect the family a lot when we go abroad.

Many of us have felt, over the years, that they have not kept up with the challenges of modern society. Comments from the community I represent suggest that while people of my generation perhaps feel as though the modernization of the definition of family to include same-sex partners, non-binary children and partners, the health needs of people with HIV — those are all things that I think that we would look and understand that they make sense. Those have been good definitional changes.

If you asked younger members of our community who have come into the foreign service at a time when, maybe in their entire life, they have never seen a world that didn't have gay marriage or a world that cared who you loved. For them, they see FSDs that sound like they were written for a heteronormative family 50 years ago. So I think that the younger generations would like to see a lot more flexibility and more employee input into future updates of them.

I will leave some space for others.

The Chair: There is time for one more speaker. I would suggest, with Senator Harder's agreement, that we flip this into round two and hear then from the other two witnesses. Maybe we will go to Mr. Sharma here in the room.

Mr. Sharma: The short answer is "yes."

Je voulais enchaîner sur la dernière question de la sénatrice Deacon. Si nous avons le temps, j'aimerais que chacun d'entre vous réponde à ma question. J'espère que nous en aurons le temps. Si ce n'est pas le cas, il serait intéressant que vous nous répondiez par écrit aux fins de notre étude. Dans quelle mesure les directives sur le service extérieur, ou DSE, doivent-elles être ajustées pour répondre aux préoccupations qui sont importantes pour les groupes que vous représentez?

Autrement dit, nous avons les DSE générales, mais elles touchent probablement l'ensemble des travailleurs. Existe-t-il des points de référence particuliers concernant les groupes que vous défendez pour lesquels des changements devraient être apportés? Commençons par M. Wheeler, puis nous ferons le tour.

M. Wheeler : Merci beaucoup, sénateur. Je vous remercie d'avoir posé cette question parce que je pense que les directives sur le service extérieur — j'imagine que les membres du comité les connaissent s'ils étudient notre ministère depuis un certain temps — touchent beaucoup la famille lorsque nous partons à l'étranger.

Au fil des ans, bon nombre d'entre nous ont estimé qu'elles n'avaient pas été adaptées aux défis de la société moderne. Les commentaires de la communauté que je représente laissent entendre que les gens de ma génération ont peut-être l'impression que la modernisation de la définition de la famille pour inclure les partenaires de même sexe, les enfants et les partenaires non binaires, les besoins en santé des personnes atteintes du VIH... Selon moi, en examinant tous ces éléments, nous comprendrions qu'ils ont du sens. On parle de changements de définition judicieux.

Si l'on posait la question à de jeunes membres de notre communauté qui sont entrés dans le service extérieur à un moment où peut-être que de toute leur vie, ils n'ont jamais connu un monde dans lequel le mariage gai n'existait pas ou dans lequel on se souciait de savoir qui une personne aimait, de leur point de vue, les DSE semblent avoir été rédigées pour une famille hétéroparentale il y a 50 ans. Je pense donc que les jeunes générations souhaiteraient y voir beaucoup plus de souplesse et voudraient que les employés participent davantage aux futures mises à jour.

Je vais donner à d'autres témoins la possibilité de répondre.

Le président : Il nous reste du temps pour un autre intervenant. Si le sénateur Harder accepte, je propose que les deux autres témoins répondent à la question au deuxième tour. Laissons peut-être M. Sharma, qui se trouve dans la salle, répondre maintenant.

M. Sharma : En un mot, oui.

FSDs require modernization. The working group B which reviews the directives — there is a view that the FSDs and the working group belong to the department. They don't. We need to identify people who have an appreciation for not only the rotational life, but also the issues that we, as champions, are representing. I do not believe those interests are adequately represented, especially for persons with disabilities. Too often, I think a narrow, restrictive view is taken.

I have more comments, and we can continue, but I will let my colleagues add to that.

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.

Senator Boniface: Thank you all for being here.

This is perhaps a continuation of Senator Harder's question. I would like to talk about what you are learning from retention in terms of the groups you are championing.

My second question is really around the model of a champion versus not embedded into the work of one or two people. That really connects to how you measure your success as you move forward. So I would be interested in how you picked that model over other models as an organization.

Perhaps the Assistant Deputy Minister could start, and then anyone else may jump in. It is an important question in terms of the decision on which way they go.

Ms. McCardell: Thank you.

I will pick up the point around the champions and just say that the champions were created back in the days of the employment equity legislation. It was originally those four groups. The idea was that we needed a focal point in the department that would connect management and employees together to work on these critical elements. What was then employment equity, we now talk about equity, diversity and inclusion, or EDI, issues. That was to bring cooperation and collaboration to what we were doing and push the department to go further.

There is a triangle we are a part of right now. The human resources deputy's responsibility is to make sure we are meeting EDI targets. There are the energy and expectations of the employees most affected by them. We are essentially a bridge to bring those two together. It has been really effective in our department, one, because we bring a lot of visibility to it, and

Il faut moderniser les directives sur le service extérieur, ou DSE. Le groupe de travail B qui révise les directives... On pense que les DSE et le groupe de travail relèvent du ministère. Ce n'est pas le cas. Nous devons trouver des personnes qui comprennent non seulement ce que constitue un poste permutant, mais aussi les questions que nous défendons en tant que champions. Je ne crois pas que ces intérêts soient défendus convenablement, en particulier pour les personnes handicapées. Trop souvent, on adopte un point de vue étroit, à mon avis.

J'ai d'autres observations et nous pouvons continuer, mais je vais laisser mes collègues intervenir à leur tour.

Le sénateur Harder : Dans le cadre de notre étude, il serait très utile que vous nous fournissiez une réponse incluant plus de détails sur les groupes que vous défendez, car plus nous pourrions y faire référence, plus les changements seront rapides.

La sénatrice Boniface : Je vous remercie tous de votre présence.

Je poursuivrai peut-être dans la même veine que le sénateur Harder. J'aimerais parler de ce que vous apprend le maintien en poste pour les groupes que vous défendez.

Ma deuxième question porte sur le modèle de la fonction de champion par rapport à ce qui n'est pas intégré dans le travail d'une ou deux personnes. C'est vraiment lié à la façon dont on évalue les résultats au fur et à mesure. J'aimerais donc savoir comment votre organisation a choisi ce modèle plutôt qu'un autre.

Peut-être que la sous-ministre adjointe pourrait commencer. N'importe qui d'autre pourra ensuite intervenir. C'est une question importante lorsqu'il s'agit de décider de la voie à suivre.

Mme McCardell : Merci.

Au sujet des champions, je dirais simplement que le modèle a été créé à l'époque où la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été adoptée. Il s'agissait à l'origine de ces quatre groupes. L'idée était que nous avions besoin d'un pôle au ministère qui servirait de lien entre la direction et les employés pour travailler à ces aspects essentiels. Pour ce qui était, à l'époque, l'équité en matière d'emploi, nous parlons aujourd'hui de questions d'équité, de diversité et d'inclusion. Il s'agissait de favoriser la collaboration dans ce que nous faisons et de pousser le ministère à aller plus loin.

Nous faisons actuellement partie d'un triangle. La responsabilité du sous-ministre des ressources humaines est de s'assurer que nous atteignons les objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Il y a l'énergie et les attentes des employés les plus touchés par eux. Nous servons essentiellement de lien pour réunir les deux. Cela s'est avéré très efficace au sein

two, because each one of us engages our network to have activities that are really providing opportunities.

I will link it maybe to the retention question before I have to pass it to another champion.

We are talking to our networks, finding out from them what the issues are that they think are an obstacle to them achieving what they would like in their careers and then we put together events, activities, workshops and training to address those. For example, we will do a speed mentoring event where we connect employees with mentors across the department. We've done it virtually since COVID so we could bring in folks from abroad, including our locally engaged staff, or LES. It gives them an opportunity to talk to senior managers to ask more. That can help create the energy for retention or identify the issues we need to work on.

We also recently did "courageous conversations" where we had a fertility specialist come in and talk to the women's network about what it is to be a professional woman and find yourself at a point later in life where you want to have children. So it can be practical or career-oriented, but the goal is that we talk to the networks, understand what their concerns are and bring some resources, energy and our understanding of the department and government to bear on those.

I will stop there because I know everyone will be as enthusiastic as I am.

The Chair: Being aware that the clock is ticking, Ambassador Rekhi, would you have a comment?

Ms. Rekhi: Thank you, Mr. Chair.

I will jump onto that point about retention. The department is probably the best placed to provide that data, but I would say that for the Visibility Minorities Network and the subgroups with whom I interact quite regularly, career advancement is a key concern — getting stuck in the system.

Where we are seeing some of the fruits of the department's labours when it comes to work on anti-racism, equity, diversity and inclusion are when we see, for example, our heads of mission last year reached close to 17% visible minorities when it was 3.7% in 2018.

You can start to see the difference. That is an important point. It will be interesting to see that impact on retention.

de notre ministère, d'une part parce que cela apporte une grande visibilité et parce que chacun d'entre nous amène notre réseau à mener des activités qui offrent de réelles occasions.

Je vais peut-être faire le lien avec la question du maintien en poste avant de céder la parole à un autre champion.

Dans nos discussions avec les membres de nos réseaux, nous nous informons des problèmes qui, selon eux, les empêchent de réaliser ce qu'ils souhaitent dans leur carrière, puis nous organisons des événements, des activités, des ateliers et des formations pour les aider. Par exemple, nous organisons un événement de mentorat éclair où nous jumelons des employés avec des mentors dans l'ensemble du ministère. Nous le faisons de façon virtuelle depuis la pandémie de COVID-19, afin de pouvoir obtenir la participation de personnes à l'étranger, y compris nos employés recrutés sur place. Cela leur donne l'occasion de s'entretenir avec des hauts dirigeants et de leur poser d'autres questions. Cela peut contribuer à créer l'énergie nécessaire pour la rétention ou à cerner les enjeux sur lesquels nous devons travailler.

Nous avons également organisé récemment des « conversations courageuses » au cours desquelles une spécialiste de la fertilité est venue parler au Réseau des femmes des réalités liées au fait d'être une femme professionnelle et de souhaiter, à un certain moment de sa vie, avoir des enfants. Ces conversations peuvent donc porter sur un sujet pratique ou être axées sur la carrière, mais l'objectif est de parler aux membres des réseaux, de comprendre leurs préoccupations et d'apporter les ressources, l'énergie et la compréhension du ministère et du gouvernement pour agir en conséquence.

Je vais m'arrêter ici, car je sais que tout le monde sera aussi enthousiaste que moi.

Le président : Sans oublier que le temps est limité, madame l'ambassadrice, avez-vous un commentaire à formuler?

Mme Rekhi : Je vous remercie, monsieur le président.

Je reviendrai sur la question de la rétention. Le ministère est probablement l'organisme le mieux placé pour fournir ces données, mais je dirais que l'avancement professionnel est l'une des principales préoccupations du Réseau des minorités visibles et des sous-groupes avec lesquels j'interagis assez régulièrement, car ces gens craignent de rester bloqués dans le système.

Certains résultats des travaux du ministère en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme se traduisent, par exemple, par le fait que l'année dernière, près de 17 % des chefs de mission appartenaient à une minorité visible, alors que cette proportion atteignait seulement 3,7 % en 2018.

On peut donc commencer à observer une différence. C'est un point important. Il sera intéressant de voir l'impact de cette situation sur la rétention.

I would say, perhaps to close out and to speak quite personally, when I get asked about my journey to becoming a head of mission, my honest answer is that, for many years, I did not consider it a possibility because you cannot be what you cannot see. That is now changing.

Thank you.

Senator MacDonald: 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? If you don't, should you?

The Chair: Well, we go always to the most senior person on the panel, and that would be Ms. McCardell, please.

Ms. McCardell: I speak to you as a graduate of the University of Alberta, so not from the east, but I would say certainly from west of Carleton, which is one of the points raised earlier.

I will link those two questions together. I will say that we understand diversity in all of its senses.

To the earlier questions around recruitment, we need to go to universities across Canada. We need to be able to offer the official language training that will give access to these jobs to those who may be unilingual. That takes resources, and that is something that we hope is addressed through your work and through the future of diplomacy work because it is meaningful and important.

Right now — we will be doing it in a couple of weeks — we take new recruits on a cross-Canada tour. We take them from east to west to make sure that they do know their country. You are absolutely right; you cannot represent Canada unless you have seen it and know it from coast to coast to coast.

Pour conclure et pour parler de manière tout à fait personnelle, je dirais que lorsqu'on me demande quel a été mon parcours pour devenir cheffe de mission, je réponds honnêtement que, pendant de nombreuses années, je n'ai pas envisagé cette possibilité, car on ne peut pas être ce que l'on ne peut pas voir. Les choses sont en train de changer.

Je vous remercie.

Le sénateur MacDonald : J'aimerais revenir sur un point abordé par la sénatrice Coyle.

Le Canada est un grand pays, une grande fédération qui compte 10 provinces et qui fait 3 000 milles d'un bout à l'autre. J'ai travaillé pour la première fois à Ottawa en 1978. J'ai travaillé ici dans les années 1980 et je suis revenu ces 14 dernières années. L'une des choses que je peux toujours observer, c'est que toutes sortes de personnes qui sont allées partout dans le monde travaillent au sein du gouvernement fédéral. Mais lorsqu'il s'agit du Canada, elles ne sont jamais allées à l'est de la ville de Québec.

J'aimerais en savoir plus à cet égard. Dans quelle mesure la fonction publique est-elle diversifiée sur le plan géographique? Dans quelle mesure Affaires mondiales Canada est-elle diversifiée sur le plan géographique? 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 connaissez la réponse à cette question? Sinon, devriez-vous la connaître?

Le président : Eh bien, nous donnons toujours la parole au représentant qui a le poste le plus élevé, et dans ce cas-ci, c'est Mme McCardell.

Mme McCardell : Je m'adresse à vous à titre de diplômée de l'Université de l'Alberta. Ce n'est donc pas dans l'Est du pays, mais c'est certainement à l'ouest de Carleton, ce qui revient à l'un des points soulevés plus tôt.

J'aimerais regrouper ces deux questions. Je dirais que nous comprenons la diversité dans tous ses sens.

Pour répondre aux questions précédentes sur le recrutement, nous devons aller dans les universités de partout au Canada. Nous devons être en mesure d'offrir la formation en langue officielle appropriée qui permettra à des personnes unilingues d'avoir accès à ces emplois. Cela nécessite des ressources et c'est une question qui, nous l'espérons, est abordée dans le cadre de vos travaux et des travaux sur l'avenir de la diplomatie, parce qu'elle est pertinente et importante.

En ce moment — nous le ferons dans quelques semaines —, nous emmenons de nouvelles recrues dans une tournée d'un bout à l'autre du Canada. Nous les emmenons de l'Est à l'Ouest pour nous assurer qu'elles connaissent bien leur pays. Vous avez tout à fait raison lorsque vous dites qu'on ne peut pas représenter le

To the point about bringing creativity and a broad understanding to our foreign policy issues, we spoke of that in the context of EDI diversity, but it matters in geographic and linguistic diversity as well. You do better and understand the world better when you have a lot of different perspectives to bring to it. It is important and it matters, and I would argue that it is worth investing the resources.

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 among 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.

The Chair: I would be grateful if you could get us some numbers because we had a first data package from the department, and that aspect was not included. It is one that very much interests this committee.

My question is for Mr. Wheeler. Reflecting on some of the work I did some time ago when I was in the department, one of the jobs was to put together for ministerial perusal and approval the proposed heads of mission lists, so our ambassadors and high commissioners who would go abroad.

Of course, when you project for a head of mission, you have to get the agreement of the country that is receiving. In some cases, we were looking, at that time, at sending ambassadors — heads of mission — who were gay, who were in a same-sex couple and, in a few instances, the receiving country demurred or would say that your spouse would not get a diplomatic visa but instead we could give them a servant visa because your spouse would be in the residence with you.

Looking around at the diversity that we have in our heads of mission at the moment, it seems to me that some of these challenges have been overcome. But I would be very grateful for the committee to hear your perspective on whether that is really the case.

Canada si on ne l’a pas vu et si on ne le connaît pas d’un bout à l’autre.

Nous avons parlé de la façon d’intégrer la créativité et une compréhension générale dans nos questions de politique étrangère dans un contexte d’équité, de diversité et d’inclusion, mais c’est également important sur le plan de la diversité géographique et linguistique. On réussit mieux et on comprend mieux le monde lorsqu’on dispose d’un grand nombre de points de vue différents. C’est important et cela compte, et je dirais qu’il vaut la peine d’investir des ressources dans ces considérations.

M. Sharma : Je pense que le ministère pourrait fournir des statistiques, s’il en a, sur la représentation. En attendant, je peux vous parler de mon expérience anecdotique parmi mes pairs, qui représentent tout le Canada, de la côte Ouest à la côte Est — peut-être que je n’ai pas assez de recul par rapport à Ottawa, d’où je viens. Mais c’est très diversifié. Je ne pense pas avoir fait face à ce genre de problème, par exemple je n’ai jamais entendu qu’on aimerait qu’il y ait plus de Terre-Neuviens, car j’en connais beaucoup qui viennent de l’Est, mais comme je l’ai dit, mon expérience est anecdotique.

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

M. Sharma : Nous demanderons au ministère s’il a des statistiques à cet égard, monsieur. Je vous remercie, sénateur.

Le président : Je vous serais reconnaissant de nous fournir des chiffres à cet égard, car cet enjeu n’était pas abordé dans le premier ensemble de données que nous avons reçu du ministère. C’est une question qui intéresse beaucoup notre comité.

Ma question s’adresse à M. Wheeler. L’une de mes tâches lorsque je travaillais au ministère, il y a quelque temps, consistait à établir, aux fins d’examen et d’approbation par le ministre, des listes de chefs de mission proposés, c’est-à-dire nos ambassadeurs et hauts-commissaires qui allaient partir à l’étranger.

Bien entendu, lorsqu’on propose un chef de mission, on doit obtenir l’accord du pays d’accueil. Dans certains cas, nous envisagions d’envoyer, à l’époque, des ambassadeurs — des chefs de mission — qui étaient homosexuels et qui faisaient partie d’un couple de même sexe et, dans quelques cas, le pays d’accueil a hésité ou a déclaré que le conjoint n’obtiendrait pas de visa diplomatique, mais qu’on pourrait lui donner un visa de domestique, car le conjoint serait dans la résidence avec la personne nommée.

Lorsque j’observe la diversité actuelle parmi nos chefs de mission, il me semble que certains de ces défis ont été surmontés. Toutefois, je serais très reconnaissant, au nom du comité, d’entendre votre point de vue sur la question de savoir si c’est réellement le cas.

Mr. Wheeler: Thank you, senator. I appreciate the question. I could tell you a little bit about my own career where I have certainly seen big changes in that area. I joined the department in 1994, and I have gone from being a closeted employee who worried about coming out, worried about being out in my workplace because my security clearance might be at risk — this was a time when we were still feeling the effects of the systemic discrimination of the purge or machine — whatever you want to call it — of the 1950s, 1960s and 1970s. At the time, my partner was not recognized by the department. I went away on my first posting to an embassy that you were also posted to at the time, Mr. Chair.

Not only did my employer not recognize my partner, neither, of course, did the receiving country, which meant my partner had no visa, no health care and was not included in my family configuration. I had no benefits for him. We were living on a frozen salary at the time, because of government cutbacks, of \$32,000 Canadian dollars for the two of us to live in Washington, D.C.

It wasn't an easy choice to do that. But you have joined the foreign service and this is what you want to do, and so you find workarounds and you do what you can.

In the course of my career, I have seen us get official recognition. Our dependents are now covered under the foreign service directives. We have a very inclusive set of policies in our own department.

As I have gone to further postings, I have been surprised in some places. I was posted in Colombia where, on a day-to-day basis on the street, one might have suggested that that was not a friendly environment. However, as a country and a legal system, very welcoming and very progressive. That wasn't a problem.

Cross-posted to London, because we were not married, he went back to not being recognized, therefore, not invited to the Queen's ball, not included on the diplomatic list and no diplomatic status. Now, living in London, one makes life work, and that is perfectly fine. There was no ability to work outside of the high commission. That certainly has an impact.

All the way to the end of my career, or more recently, on my last posting, I was Canada's ambassador to Iceland and by happenstance I happened to be the first out, gay ambassador posted ever to Reykjavik from any country despite there being many out, gay diplomats, perhaps, in Iceland before. At the time, when I was there, Iceland was led by the world's first openly lesbian prime minister, which gives me the curious distinction of being the first openly gay ambassador on the planet to present

M. Wheeler : Je vous remercie, sénateur. Je vous suis reconnaissant de votre question. Je pourrais vous parler un peu de ma propre carrière, car j'ai certainement vu de grands changements dans ce domaine. En effet, je suis arrivé au ministère en 1994, et je suis passé d'un employé homosexuel inavoué qui s'inquiétait de divulguer cette information sur son lieu de travail parce que son habilitation de sécurité pouvait être menacée — à l'époque, nous ressentions encore les effets de la discrimination systémique de la purge ou de la machine — quel que soit le nom qu'on lui donne — des années 1950, 1960 et 1970. À l'époque, mon partenaire n'était pas reconnu par le ministère. Ma première affectation était dans une ambassade où vous étiez également affecté à l'époque, monsieur le président.

Non seulement mon employeur ne reconnaissait pas mon partenaire, mais le pays d'accueil non plus, bien entendu, ce qui signifie que mon partenaire n'avait pas de visa, qu'il n'avait pas accès à des soins de santé et qu'il n'était pas considéré comme faisant partie de ma famille. Il n'était donc aucunement couvert par mes avantages sociaux. Nous vivions avec un salaire gelé à l'époque, en raison des compressions budgétaires, de 32 000 dollars canadiens pour faire vivre deux personnes à Washington.

Ce n'était pas un choix facile. Toutefois, lorsqu'on a réussi à faire partie du service extérieur et que c'est ce qu'on veut faire, on s'arrange avec ce qu'on a et on fait ce qu'on peut.

Au fil de ma carrière, nous avons obtenu une reconnaissance officielle. Les personnes à notre charge sont désormais couvertes par les Directives sur le service extérieur. Notre ministère offre donc maintenant un ensemble de politiques très inclusives.

Au fil de mes affectations, j'ai été surpris par certains endroits. Par exemple, j'ai été affecté en Colombie où, si l'on se fondait seulement sur des observations quotidiennes dans la rue, on aurait pu penser qu'il ne s'agissait pas d'un environnement amical. Cependant, ce pays et ses systèmes juridiques sont très accueillants et très progressistes. Cela n'a donc pas posé de problème.

Lorsque j'ai été affecté à Londres, par contre, puisque nous n'étions pas mariés, mon partenaire n'a pas été reconnu et n'a donc pas été invité au Bal de la Reine, n'a pas été inscrit sur la liste diplomatique et n'a pas eu droit au statut diplomatique. Lorsqu'on vit à Londres, on s'organise pour vivre, et c'est très bien, mais il n'était pas possible de travailler ailleurs qu'au haut-commissariat. Cela a certainement un impact.

Ensuite, jusqu'à la fin de ma carrière, ou plus récemment, lors de ma dernière affectation, j'étais ambassadeur du Canada en Islande et, par hasard, j'ai été le premier ambassadeur ouvertement homosexuel de n'importe quel pays à être affecté à Reykjavik, bien qu'il y ait sûrement eu de nombreux diplomates ouvertement homosexuels en Islande auparavant. À l'époque, pendant mon affectation, l'Islande était dirigée par la première ministre ouvertement homosexuelle dans le monde, ce

credentials in a country led by an openly gay head of government.

So, yes, progress can be seen in the arc of one person's career. But that is choosing where I go, self-selecting not to apply for postings in some places. Before going to Iceland, we had the opportunity to be posted to Turkey. We made the hard decision that the only way we would do that was for my partner to be listed as my houseboy. It is still a challenge in many parts of the world.

The Chair: Thank you very much for your candour. I think that that is an important point.

We are going to go to round two. I would like to start with this question on the foreign service directives where two of our panellists have responded, and two have not.

I would like to go to Ambassador Rekhi first and then to Assistant Deputy Minister McCardell as well. Ambassador, you have the floor.

Ms. Rekhi: Thank you, Mr. Chair. I am happy to go back to the networks and to provide more information to Senator Harder's question.

I would say that issue of family, which Ms. McCardell raised and other champions raised, comes up again and again — the modernization idea of what the family is.

For example, in many Asian families, aging parents remaining with their children as they get older is a challenge. They're not included in the idea of family, or it can be quite difficult to add them. As children who have left the home and then come back to the home, the FSDs don't actually make a lot of space for that. That's something that's come up with some colleagues as well.

I'm certainly happy to come back with more.

I think it comes back to something that my networks are very keen on. We talk about Gender-based Analysis Plus, and we are very keen on the "Plus" part and making sure we apply the "Plus" lens to FSDs and other areas that impact foreign service life. Thank you.

qui me donne la curieuse distinction d'être le premier ambassadeur ouvertement homosexuel à présenter ses titres de délégation dans un pays dirigé par un chef d'État ouvertement homosexuel.

Donc, oui, une personne peut observer des progrès tout au long de sa carrière. Mais c'est en choisissant où je vais et en décidant volontairement de ne pas postuler dans certains endroits. Avant d'aller en Islande, nous avons eu la possibilité d'être affectés en Turquie. Nous avons pris une décision difficile, car la seule façon d'y arriver était d'inscrire mon partenaire à titre d'employé de maison. C'est encore un défi dans de nombreuses régions du monde.

Le président : Je vous remercie beaucoup de votre franchise. Je pense que c'est un point important.

Nous abordons maintenant la deuxième série de questions. J'aimerais que nous commencions par la question sur les Directives sur le service extérieur, à laquelle deux de nos témoins ont répondu et deux d'entre eux n'ont pas encore répondu.

J'aimerais d'abord entendre l'ambassadrice, Mme Rekhi, puis la sous-ministre adjointe, Mme McCardell. Madame l'ambassadrice, vous avez la parole.

Mme Rekhi : Je vous remercie, monsieur le président. Je serai heureuse de m'informer auprès des réseaux pour obtenir plus de renseignements au sujet de la question du sénateur Harder.

Je dirais que la question de la famille, que Mme McCardell et d'autres champions ont soulevée, revient sans cesse. Il s'agit de l'idée de moderniser cette notion de famille.

Par exemple, dans de nombreuses familles asiatiques, il est difficile pour les parents vieillissants de demeurer avec leurs enfants lorsqu'ils prennent de l'âge. Ils ne sont pas inclus dans la notion de famille ou il peut être très difficile de les y ajouter. Les Directives sur le service extérieur ne font pas non plus beaucoup de place aux enfants qui ont quitté le foyer et qui y reviennent. C'est une question qui a également été soulevée par certains collègues.

Je serai certainement ravie de vous revenir avec d'autres renseignements à cet égard.

Je pense qu'il s'agit d'une chose à laquelle mes réseaux tiennent beaucoup. Nous parlons de l'analyse comparative entre les sexes plus, et nous accordons une grande importance à la partie « plus », afin de veiller à ce qu'elle soit appliquée dans le cadre des Directives sur le service extérieur et dans d'autres domaines qui ont un impact sur la vie dans le service extérieur. Je vous remercie.

Ms. McCardell: Whatever challenges there are around the FSDs, in terms of the question of EDI, you'll find it comes to all those personal issues around the individual, and that leads a lot into families. Very quickly, those concerns are eldercare, support for spouses abroad, career support for spouses abroad, and in my network, children, children with special needs or children who are past the age you would typically expect to be with their family. Those are a lot there.

If you'll permit me, Mr. Chair, I'd also interject the idea the Women Network is working on, which is how that applies to our locally engaged staff. There is a lot of work that needs to be done to ensure we are providing, within the local labour context, the kind of support to our women employees at key moments in their lives. Maternity leave comes to mind.

The Chair: Thank you very much. I think with the subject of the foreign service directives, we will get back to that in our study. It's an ongoing concern. Of course, as we've heard, the Treasury Board is quite involved in that and there are discussions that go on. Your experience is quite helpful in that regard.

We'll move further into our second round.

Senator Ravalia: This question is for Ms. McCardell.

During his appearance before the committee on March 9, John Baird, a former Minister of Foreign Affairs, underscored the importance of creating a climate at Global Affairs in which employees felt free to express diverging views, in part, to avoid what he described as groupthink. He believes that decisions made after discussion and debate that include varying perspectives are invariably better.

Would you agree with Mr. Baird or do you feel that we're still perhaps caught in a policy of groupthink and that individuals may be reluctant to speak out?

Ms. McCardell: Thank you.

One of the overall themes that all of the champions here today agree upon is that we will do policy better if we have a broader range of experience and we bring different ideas to the table. With that, one of the common phrases in this is that employees are able to bring their whole selves to the workplace. Bringing your whole self — who you are, your belief systems, your experience, your history, your culture — into a foreign ministry,

Mme McCardell : Quels que soient les défis liés aux Directives sur le service extérieur, vous constaterez que l'équité, la diversité et l'inclusion concernent toutes ces questions personnelles liées à l'individu, ce qui signifie bien souvent sa famille. Très rapidement, ces préoccupations sont les soins aux personnes âgées, le soutien aux conjoints à l'étranger, le soutien à la carrière des conjoints à l'étranger et, dans mon réseau, les enfants, les enfants ayant des besoins spéciaux ou les enfants qui ont dépassé l'âge où l'on s'attendrait normalement à ce qu'ils soient avec leur famille. Les préoccupations sont nombreuses.

Si vous me le permettez, monsieur le président, j'aimerais également aborder l'idée sur laquelle travaille le Réseau des femmes, à savoir comment cela s'applique à nos employés recrutés sur place. Il y a beaucoup de travail à faire pour nous assurer que nous fournissons, dans le contexte du travail local, le type de soutien nécessaire à nos employées à des moments importants de leur vie. Je pense par exemple au congé de maternité.

Le président : Je vous remercie beaucoup. Je pense que nous reviendrons sur la question des Directives sur le service extérieur dans notre étude, car c'est une préoccupation constante. Bien entendu, comme nous l'avons entendu, le Conseil du Trésor est très actif dans ce domaine et des discussions sont en cours. Votre expérience est très utile à cet égard.

Nous allons maintenant poursuivre la deuxième série de questions.

Le sénateur Ravalia : Ma question s'adresse à Mme McCardell.

Lorsqu'il a comparu devant le comité le 9 mars dernier, M. John Baird, un ancien ministre des Affaires étrangères, a souligné l'importance de créer un climat aux Affaires mondiales dans lequel les employés se sentent libres d'exprimer des opinions divergentes, en partie pour éviter ce qu'il a décrit comme la pensée de groupe. Il estime que les décisions prises à l'issue de discussions et de débats qui intègrent des points de vue différents sont toujours plus judicieuses.

Êtes-vous d'accord avec M. Baird ou pensez-vous que nous sommes peut-être encore pris dans une politique de pensée de groupe et que des personnes peuvent hésiter à s'exprimer individuellement?

Mme McCardell : Je vous remercie.

L'un des thèmes généraux sur lesquels tous les champions présents aujourd'hui s'accordent, c'est que nous élaborerons de meilleures politiques si nous avons accès à un éventail plus vaste d'expériences et si nous apportons des idées différentes à la discussion. Dans cette optique, l'une des phrases les plus courantes dans notre milieu, c'est qu'il faut que les employés soient en mesure d'être vraiment eux-mêmes dans leur milieu de

above all other places, helps you to assess what's taking place and make the right decisions.

On the broader question of people being willing to share their views, it's incumbent upon all of us in Global Affairs around the table today and our managers to ensure that our employees feel comfortable to bring that whole self to offer their views and for all of us to consider them thoughtfully. We'll do better as a government and a foreign ministry that way.

Senator Ravalia: Thank you. Did anyone else care to comment on that?

Mr. Sharma: It's a good question.

One of the roles of the champions is that we can bring back, for both sides, the different views. Clearly, our different networks have very strong views on the various issues. It's our responsibility to have those views brought forward in different forums with senior managers because they might not otherwise have had an opportunity to air those views.

[*Translation*]

Senator Gerba: I would like to thank all the champions in your respective areas at Global Affairs Canada, or GAC.

The difference and the current changes are noticeable, and one of the changes I noticed when I was in Africa was that there were more Black heads of mission. That leads me to a question for Madam Ambassador, who is the minorities champion.

In a brief submitted to the committee, members of 1834 Fellowship Project indicate that one of the criteria for the advancement of GAC officers is whether or not they serve at large missions. Black officers are reportedly doubly affected since they are posted to smaller missions and, because of their identity or origin, are regularly transferred to missions in Africa or in the Caribbean.

On page 4 of that brief, the members state that those nations are nonetheless still subject to stereotypes and negative perceptions in Canada and its public service. What do you think of that statement by the members of the 1834 Fellowship Project?

travail. Lorsqu'une personne est vraiment elle-même — avec ses croyances, son expérience, son histoire, sa culture — au ministère des Affaires étrangères, plus que dans tout autre endroit, cela lui permet d'évaluer la situation et de prendre les décisions appropriées.

En ce qui concerne la question plus générale de savoir si les gens sont prêts à partager leur point de vue, il nous incombe à nous tous, les représentants d'Affaires étrangères qui sont présents autour de la table aujourd'hui, ainsi qu'à nos gestionnaires, de veiller à ce que nos employés se sentent à l'aise d'être véritablement eux-mêmes lorsqu'ils donnent leur avis, afin que nous puissions tous en tenir compte de manière réfléchie. Cela permettra au gouvernement et au ministère des Affaires étrangères d'obtenir de meilleurs résultats.

Le sénateur Ravalia : Je vous remercie. Quelqu'un d'autre souhaite-t-il faire un commentaire à ce sujet?

M. Sharma : C'est une bonne question.

Un des rôles des champions est d'aider les différents groupes à échanger leurs points de vue. Chaque réseau a des positions très tranchées sur chacun des dossiers. Notre responsabilité est de présenter ces perspectives aux cadres supérieurs dans divers forums pour que ces derniers en soient informés.

[*Français*]

La sénatrice Gerba : J'aimerais remercier tous les champions que vous êtes dans vos domaines respectifs au sein d'Affaires mondiales Canada (AMC).

On voit la différence et les changements qui se produisent actuellement, et un des changements que j'ai observés en allant en Afrique, c'est de voir qu'il y a de plus en plus de chefs de mission noirs. Cela m'amène tout de même à poser une question à Mme l'ambassadrice, qui est championne des minorités.

Dans un mémoire soumis au comité, des membres du programme 1834 Fellowship indiquent que l'un des critères d'avancement des agents d'AMC est leur passage ou non dans les missions de grande ampleur. Or, les agents noirs seraient victimes d'un double phénomène : ils seraient d'une part cantonnés à des missions d'ampleur restreinte et d'autre part, en raison de leur identité ou de leur origine, ils se verraient régulièrement mutés dans des missions en Afrique ou dans les Caraïbes.

J'aimerais citer un passage de ce mémoire, à la page 4 : « [...] néanmoins, ces nations restent l'objet de stéréotypes et de perceptions négatives au Canada et dans sa fonction publique. » Que pensez-vous de cette affirmation des membres du programme 1834 Fellowship?

My second question is the following: Does the posting of Black officers to missions in Africa or the Caribbean limit their advancement at GAC?

The Chair: Is that question for Madam Ambassador?

Senator Gerba: Yes.

Ms. Rekhi: Thank you for the questions. That is an important and interesting issue.

[English]

I would say that the Black Employees Network, which is a subgroup of the Visible Minorities Network and a dedicated space for Black employees, would be best placed to speak to those lived experiences. What I do hear — and I think the data bears this out, but, again, the department can provide more detailed data — is that the experiences of Black employees at Global Affairs Canada require more attention and action. We had spoken earlier about Black representation. You had asked the question about Black women in the department. Black representation at the executive level in our department is going up, but it is slow, frankly. It was 0.8% in 2018, up to 1.1% in 2022. It is heading in the right direction, but it is slow.

Regarding specific barriers for Black employees, they absolutely exist. When I speak to the networks, network members and individuals about those key issues — which generally fall into the baskets of representation, career advancement, harassment in the workplace and issues around mental health and well-being — the experiences of the Black employees are very specific.

Regarding the question of stereotyping or being limited to certain postings, again, I think that Black employees in our department are best placed to speak to those specific experiences. But it is quite clear that it is one area where we have a lot of work to do. It is an area where the department is committed to do more.

When speaking to our Federal Anti-Racism Secretariat and our deputy ministers, the groups where there are gaps are Black employees, Indigenous employees and employees with disabilities. When we look at targeted action, that's where senior management is looking in a focused way.

The Chair: Thank you. I would imagine, ambassador and Ms. McCardell, that there are receiving country issues, too, if you're sending diplomats out to certain countries.

Ma deuxième question est la suivante : est-ce que le passage des agents noirs dans les missions en Afrique ou dans les Caraïbes pénalise leur avancement au sein d'AMC?

Le président : Est-ce que la question est adressée à Mme l'ambassadrice?

La sénatrice Gerba : Oui.

Mme Rekhi : Je vous remercie pour les questions. C'est un sujet important et intéressant.

[Traduction]

Le Réseau des employés noirs, qui est un sous-groupe du Réseau des minorités visibles qui offre un espace réservé aux employés noirs, pourrait mieux que moi parler des expériences que vivent ces employés. Selon ce que j'ai entendu sur la situation des employés noirs à Affaires mondiales Canada — je pense que les données le confirment, mais encore une fois, le ministère pourrait fournir des données plus détaillées —, ce dossier nécessiterait beaucoup plus d'attention et de gestes concrets. Nous avons parlé plus tôt de la représentation des personnes noires. Vous avez posé une question sur la situation des femmes noires au ministère. La représentation des personnes noires dans les postes de direction s'accroît, mais je dois avouer que le processus est lent. De fait, cette représentation s'élevait à 0,8 % en 2018, et à 1,1 % en 2022. Nous sommes dans la bonne voie, mais les progrès sont lents.

Ensuite, il existe bel et bien des obstacles qui touchent expressément les employés noirs. Lorsque je discute de ces questions clés — qui sont liées habituellement aux grands dossiers que sont la représentation, l'avancement professionnel, le harcèlement dans le milieu de travail et les enjeux de santé mentale et de bien-être — avec les réseaux et les membres des réseaux, je constate que les expériences des employés noirs ne sont pas comparables à celles d'autres groupes.

Les employés noirs seraient aussi les mieux placés pour parler des stéréotypes et de l'affectation pour seulement certains types de missions. Il est clair toutefois qu'il reste beaucoup de travail à faire dans ce domaine et que le ministère est déterminé à en faire plus.

Les difficultés dont il a été question lors de mes discussions avec le Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme et avec les sous-ministres touchaient les employés noirs, autochtones et handicapés. Quant à la mise en œuvre de mesures ciblées, cette responsabilité revient aux cadres supérieurs.

Le président : Merci. Madame l'ambassadrice, madame McCardell, je suppose que le pays hôte peut également présenter certains enjeux pour les diplomates qui y sont envoyés.

I mentioned the heads of mission before, but it's certainly the case, I think, for more junior levels as well, if I'm correct on that.

Senator Coyle: I'll be much more precise in my questions, and I have two questions.

The first one is following up on what Assistant Deputy Minister McCardell mentioned, which is that there is, I believe, currently gender parity with heads of mission, and that's a good thing. It's a very recent thing, and I suspect there was quite a bump in a very recent period that got it there.

I'll put two questions out there: What is required, other than political will, to sustain it? Is there something else that can be done beyond political will to sustain that? I guess the same question for the diversity numbers that we have heard.

The second question is about official language training and whether that, in fact, is or is not offered now to new recruits and the importance of that, if it is not.

Thank you.

Ms. McCardell: Mr. Chair, on the question of parity in ambassador appointments, I say "parity," but it is between 48.5 and 50%, so we'll call it near parity. That was a long time coming. It's been like that since about 2018, and what it was, it was the will to do it.

It draws an important distinction between when you have the will because you can nominate heads of mission at equal percentage, which is distinct from the whole pipeline of a career, which is recruitment, promotion and acting assignment opportunities. That track is a more complex one, and I don't want to take away from the importance of the symbolism of fifty-fifty, but there's a lot of work — as I think you're acknowledging — on the career track below just the simple nomination level.

But it's important, and I would say that there are only a couple of countries in the world where we have not sent a woman ambassador. Our ambassador to China this year was the first woman in China. We currently have a woman Chargés d'affaires even in Saudi Arabia right now, so the number is getting smaller and smaller.

On the official languages, for the last recruitment exercise, employees who were brought in are being trained in official languages. What you're getting at is that has not always been the case because of the resources required to train official languages, but in the last recruitment exercise, and I believe going forward,

J'ai mentionné les chefs de mission un peu plus tôt, mais je présume que ces enjeux touchent aussi les employés des échelons inférieurs. Est-ce que je me trompe?

La sénatrice Coyle : Je vais poser des questions beaucoup plus précises. J'ai deux questions.

La première fait suite à ce que la sous-ministre adjointe McCardell a mentionné sur la parité qui existerait, si j'ai bien compris, dans le groupe des chefs de mission, ce qui est une bonne chose. Comme cette parité a été atteinte très récemment, je suppose que la progression a été fulgurante dans un bref laps de temps.

D'abord, hormis la volonté politique, quelles autres conditions doivent être en place pour maintenir la parité? Existe-t-il d'autres facteurs que la volonté politique? Je poserais la même question au sujet des statistiques sur la diversité que nous avons entendues aujourd'hui.

Ma deuxième question porte sur la formation linguistique en langues officielles. Cette formation est-elle offerte en ce moment aux recrues? Dans le cas contraire, à quel point est-elle importante?

Merci.

Mme McCardell : Monsieur le président, au sujet de la parité dans le processus de nomination des ambassadeurs... J'emploie le terme « parité », mais puisque les chiffres se situent entre 48,5 et 50 %, nous devrions parler plutôt de quasi-parité. Ces proportions ont été longues à obtenir. Nous y sommes arrivés en 2018 parce que la volonté était là.

Il faut établir une distinction importante. Il ne faut pas confondre la nomination d'un pourcentage égal d'hommes et de femmes aux postes de chef de mission avec l'ensemble du cheminement de carrière, qui comprend le recrutement, les promotions et les possibilités d'affectation provisoire. Ce parcours est beaucoup plus complexe, et je ne veux pas négliger l'importance du symbolisme du 50-50, mais le parcours professionnel — je pense que vous le reconnaissez — comporte plusieurs étapes à part le processus de nomination.

La parité n'en demeure pas moins importante, et je dirais qu'il y a seulement deux pays dans le monde où le Canada n'a jamais envoyé d'ambassadrice. L'ambassadrice du Canada en Chine, qui a été nommée cette année, est la première femme à occuper ce poste dans ce pays. Nous avons même une chargée d'affaires en Arabie saoudite en ce moment. L'écart ne cesse de s'amenuiser.

Quant à la formation linguistique, depuis le dernier exercice de recrutement, les nouveaux employés reçoivent une formation en langues officielles. Vous vouliez en arriver au fait que cette formation n'a pas toujours été donnée. Nous manquions de ressources, mais lors du dernier exercice de recrutement — et ce

every effort is being made to find the funding for official language training.

The question of representation from the breadth of Canada requires us to be very attentive, and it has also been an issue raised in our representation of visible minorities when we recruit people who may speak two, three or four languages, but they may not speak both of our official languages.

The Chair: Thank you very much.

Senator M. Deacon: My questions have been mostly covered by your question and Senator Coyle's. I was really looking at trying to understand official languages and travelling to other countries that might not have the same focus on diversity, values and LGBTQ that we talked about.

That is sufficient. Thank you.

Senator Boniface: I'll be brief in terms of the question.

As you know, often the expression goes, "Culture will eat policy any day of the week." I'm interested, as champions, how you're trying to address any cultural issues.

I'll give you the example we were given. Someone at the Global Affairs Canada's Young Professionals Network, I think, indicated there is this notion that you have to stay so long in certain positions before you go to the next, and the opportunity opens as you go. Given that you have a generation of young people coming up who will have other opportunities given the current market, I'm wondering if you've been able to or have had to address the cultural issues within the organization itself?

The Chair: Who wants to take that?

Mr. Wheeler, your mic is on.

Mr. Wheeler: By default, my little red light came on.

If I understand the question correctly, have we had to deal with the need for cultural change or how do we face those challenges?

Obviously, from what I mentioned before, my own career has seen a cultural shift in our department. What's interesting is that many people of my generation may look back and say that on our set of issues, generally — discrimination against LGBTQ2+ people — the world has changed.

However, what we are also coming to realize, as some of the big milestones of that movement has achieved goals, is that we're a very diverse community within the community. One of

sera le cas lors des prochains, si je ne m'abuse —, tous les efforts sont déployés pour trouver des fonds à cet effet.

La représentation de la diversité canadienne est constamment dans la mire du ministère. Nous devons nous pencher, par exemple, sur la représentation des minorités visibles lorsque nous recrutons des personnes qui parlent deux, trois ou quatre langues, mais qui ne parlent pas les deux langues officielles.

Le président : Merci beaucoup.

La sénatrice M. Deacon : Les réponses aux questions du président et de la sénatrice Coyle ont répondu à la majorité des questions que je voulais poser. Je voulais comprendre ce qui se passait sur le plan des langues officielles et des affectations dans des pays où les valeurs relatives à la diversité et aux groupes LGBTQ sont peut-être différentes de celles que nous avons au Canada.

J'ai obtenu les informations que je voulais. Merci.

La sénatrice Boniface : Je vais essayer de formuler ma question très brièvement.

Très souvent, on dit que la culture l'emporte sur la politique. À titre de champions, comment faites-vous pour composer avec les problèmes de culture organisationnelle?

Je vais vous relater un exemple qui nous a été donné. Un membre du Réseau des jeunes professionnels d'Affaires mondiales Canada, je pense, a indiqué que les employés doivent attendre tellement longtemps avant d'obtenir une promotion qu'ils partent au moment où une possibilité se présente. Vu tous les débouchés dont dispose la nouvelle génération qui entre dans le marché de l'emploi, je me demandais si vous aviez réglé, le cas échéant, les problèmes de culture organisationnelle.

Le président : Qui veut répondre à la question?

Monsieur Wheeler, votre micro est allumé.

M. Wheeler : La petite lumière rouge s'est allumée toute seule.

Si j'ai bien compris la question, la sénatrice souhaite savoir si nous devons opérer un changement de culture et, le cas échéant, comment nous faisons pour résoudre les difficultés en question.

Comme je l'ai mentionné plus tôt, j'ai constaté au cours de ma carrière un changement de culture au sein du ministère. Bon nombre de personnes de ma génération voient que le monde a évolué par rapport aux stéréotypes — tels que la discrimination contre les personnes LGBTQ2+ — qui sévissaient à notre époque.

Toutefois, nous nous rendons compte, même si les grands objectifs du mouvement ont été atteints, que la communauté en tant que telle est très diversifiée. Chose intéressante — les

the interesting things that we're finding — and senators have heard some of the positive trends that are happening in the numbers that we've been able to see — the pride community, and I'm just going to call it the "pride community" because I always get the alphabet soup wrong, is a community that's not an officially recognized employment equity community, so we're not covered under the legislation. There is no data.

It would be hard for me to say how we are measuring success on representation in the pipeline at the senior levels because we have nowhere to start to compare, no data to use to identify gaps. We're certainly looking at how modernization and reform of employment equity legislation will give us the tools to be able to address that in the future.

The other area where we do have some data that has been helpful for us to refocus our energies is around perceptions of public servants as a welcoming, inclusive environment, and that can be judged by their answers on the Public Survey Employee Survey on things around have they felt aggression, harassment or discrimination.

A couple of years ago, we started receiving, as champions, to the extent that it's possible, some disaggregated numbers from the overall dashboard the department gets. Because people can self-select, even though it's not an employment equity requirement to keep that data, there is now enough data to look.

What we found is that on those questions which I would say refer to how people feel as being able to bring their authentic selves to work, gays and lesbians do very well. We have largely similar rates of those same questions around aggression, harassment and discrimination. The rest of the alphabet soup doesn't feel so well with a marked 10% or 15% lower rate of response.

That said to us that we need to do some work to put our arms around the entire community, so we have added a trans adviser to our steering group. We have put a lot of energy into what we call "positive space initiative training" where we're trying to help people understand all of the facets of diversity and demystify that so that people are more comfortable with difference, even just navigating pronouns and navigating the diversity of the people that they work with.

There's still work to be done on culture change regardless of how far we've come.

The Chair: Thank you very much.

sénateurs sont au courant de la tendance positive que dénotent les statistiques —, la communauté de la fierté — je me permets d'employer ce terme, car je me fourvoie toujours en prononçant le sigle — n'est pas reconnue officiellement comme un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Cette communauté n'est donc pas visée par la loi. Aucune donnée n'existe sur cette question.

Je ne peux pas vraiment dire comment nous mesurons la représentation dans les parcours menant aux échelons supérieurs, car nous n'avons aucun point de comparaison. Nous n'avons pas non plus de données qui nous permettraient de repérer les lacunes. Pour la suite des choses, nous sommes à l'affût des outils que la modernisation et la réforme des lois sur l'équité en matière d'emploi nous donneront.

L'autre domaine sur lequel nous avons des données qui nous aident à recentrer nos efforts est la perception des fonctionnaires vis-à-vis de leur milieu de travail. La question de savoir si ces derniers considèrent leur environnement comme accueillant et inclusif est déterminée au moyen des réponses aux questions portant sur les agressions, le harcèlement et la discrimination dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.

Il y a deux ans, nous avons commencé à recevoir, dans le cadre de notre rôle de champions, des données désagrégées provenant du tableau de bord du ministère. Étant donné que les personnes peuvent s'auto-identifier, même si la conservation de cette information n'est pas une exigence relative à l'équité en matière d'emploi, les données ainsi recueillies sont suffisantes pour obtenir un portrait global.

En lisant les réponses aux questions qui déterminent si les personnes sont à l'aise d'être elles-mêmes dans leur milieu de travail, nous avons découvert que la perception des gais et des lesbiennes à cet égard est très favorable. Les taux sont à peu près similaires dans ce groupe pour les questions portant sur les agressions, le harcèlement et la discrimination. La perception des autres groupes dont la lettre fait partie du fameux sigle n'est pas aussi favorable, comme en témoignent les taux de réponse de 10 % ou 15 % plus faibles.

Ces résultats démontrent que nous avons du travail à faire pour protéger toute la communauté. Nous avons par exemple ajouté un conseiller trans à notre groupe directeur. Nous consacrons beaucoup d'énergie à la formation sur les « espaces positifs », qui a pour objectif de faire comprendre et de démystifier toutes les facettes de la diversité pour que les participants se sentent plus à l'aise avec la différence. La formation montre même comment bien employer les pronoms et comment décoder la diversité chez les collègues.

Même si nous progressons, il reste encore du travail à faire pour opérer le changement de culture qui s'impose.

Le président : Merci beaucoup.

Senator Woo: Is there a backlash from non-equity-seeking groups in the department, say, straight, White European men who are in their forties or early fifties who feel they're being passed over for senior positions because they don't belong to the right groups?

The Chair: I'm not sure anyone wants to touch that question, Senator Woo, however, we always go to the most senior person, and that is the assistant deputy minister.

Ms. McCardell: Thank you, in particular, Mr. Chair.

Change isn't always comfortable.

It isn't always comfortable at Global Affairs, in the public service or in Canadian society. Change can be uncomfortable for some people, and it can be perceived as undermining their position or their sense of or a nostalgia for a past that might never have been.

It's important in the work we do and in the women's network to bring along the broader society and to talk about allies. I'm not saying that's going to solve the concerns of some; I don't know if there is anything that could, in some cases. But I think there is a real need to explain and to be focused, determined and unrelenting in doing the things that need to be done in the face of what might be resistance.

Certainly within Global Affairs Canada and in the broader public service, the Clerk of the Privy Council was really clear about what her goals were, and folks need to get on the page with that.

[*Translation*]

Senator Gerba: I would like to go back to what Ms. McCardell said. In her brief, she cited the examples of Germany, the United Kingdom and Sweden, which allow public servants who are posted abroad to share the position with their spouse.

Can you elaborate on this practice? What diplomatic best practices would you recommend to us in this regard?

Ms. McCardell: Thank you for the question, senator, and thank you for the opportunity to present certain options and practices from around the world.

I believe you are about to embark on a more in-depth study of other countries' practices. On one hand, the report presents the views of the Women's Network as a whole, insofar as they explored those options. We say we want to give women more

Le sénateur Woo : Avez-vous observé, au ministère, des réactions négatives de la part de personnes qui ne font pas partie des groupes visés par l'équité en matière d'emploi? Je veux parler par exemple des hommes blancs hétérosexuels dans la quarantaine ou au début de la cinquantaine qui ont l'impression que leur candidature n'est pas considérée pour les postes supérieurs parce qu'ils n'appartiennent pas au bon groupe.

Le président : Je ne sais pas si quelqu'un va vouloir s'avancer sur cette question, sénateur Woo. Dans des cas comme celui-là, nous commencerons par la personne en haut de l'échelle. Je cède donc la parole à la sous-ministre adjointe.

Mme McCardell : Merci, monsieur le président.

Le changement crée souvent un inconfort.

Le changement n'est pas toujours facile à traverser, que ce soit à Affaires mondiales, dans la fonction publique ou dans la société canadienne. Certaines personnes ont l'impression qu'elles vont perdre des privilèges, tandis que d'autres peuvent ressentir de la nostalgie d'un passé qui n'a peut-être jamais existé.

L'aspect central de notre travail et de celui du réseau des femmes consiste à rallier l'ensemble de la société et à faire la promotion du concept d'allié. Je ne dis pas que ces efforts vont apaiser les préoccupations de tout le monde. Certaines inquiétudes ne pourront jamais disparaître à mon avis. Je pense toutefois que nous devons user de pédagogie, maintenir le cap et ne pas baisser les bras malgré la résistance.

Une chose est sûre : la greffière du Conseil privé a énoncé très clairement ses objectifs à Affaires mondiales Canada et à l'ensemble de la fonction publique. Nous devons nous efforcer de les atteindre.

[*Français*]

La sénatrice Gerba : J'aimerais revenir à la réponse de Mme McCardell. Dans le mémoire qu'elle nous a envoyé, elle cite les exemples de l'Allemagne, du Royaume-Uni et de la Suède qui permettent aux fonctionnaires affectés à l'étranger de partager le poste avec leur conjoint.

Pourriez-vous nous donner plus de détails sur cette mesure, cette pratique? Quelles sont les bonnes pratiques diplomatiques étrangères que vous nous recommanderiez sur ce plan?

Mme McCardell : Merci pour la question, madame la sénatrice, et merci de nous avoir accordé la possibilité de présenter certaines options et pratiques du monde entier.

Je pense que vous êtes en train d'entreprendre une étude plus profonde des pratiques d'autres pays. D'une part, le rapport présente les points de vue du Réseau des femmes, dans son ensemble, où l'on s'est efforcé d'explorer ces options. On dit

opportunities, but what does that mean? So we provided examples from countries that already have those practices.

Our department is driving efforts to look at the future of diplomacy in Canada and to explore options. We are not necessarily in favour of a single example, but I think the facts are there. We often heard how Canadian society has undergone profound change in recent years. Global Affairs Canada must reflect that change and develop practices consistent with it.

That is an example of work sharing, yet there are other cases of ambassadors who are based in Ottawa, while being responsible for distant countries. This opens the door to an ambassador position for someone, for instance, who has experienced family breakdown or whose children and spouse could not follow them.

There are some creative approaches to examine as to how Canada can further its foreign policy objectives while considering the needs of its employees and of today's society.

[English]

The Chair: For my last question, I'm afraid I'm going to go back to the foreign service directives. My question is for Mr. Sharma.

One part of it is self-identification. Self-identification is an issue that pertains to all groups, but I'm particularly interested in how you see that working in the disabled community.

The second question is around privacy. In my own experience — and Mr. Sharma and I shared an experience because we both have disabled children — getting working group B action on our various needs when abroad was not easy. It was difficult, and, in some cases, I found it particularly humiliating. I did not feel we were getting much privacy in terms of the supports we needed for our autistic son at the time.

First of all, there's the question of self-identification, and second, are measures there to at least ensure some dignity and privacy for the employee and the employee's family?

Mr. Sharma: Self-identification is a really good topic. I don't want to take up — Mr. Wheeler was talking about the public service survey. Next to Black public servants, the level of fear and discrimination felt by persons with disabilities is the highest.

qu'on veut accorder plus d'occasions aux femmes, mais qu'est-ce que cela veut dire? Donc, on a pris des exemples de pays où cela existe déjà.

Ce travail sur l'avenir de la diplomatie au Canada et l'exploration des options vient de notre ministère. On n'est pas nécessairement en faveur d'un seul exemple, mais je pense que les faits sont là. On a beaucoup entendu que la société canadienne a profondément changé au cours des dernières années. Le ministère des Affaires étrangères doit le refléter et doit développer des pratiques conséquentes à ce changement.

C'est un exemple de partage de travail. Cependant, il y en a d'autres où les ambassadeurs sont basés à Ottawa, mais couvrent des pays lointains. Cela permet, par exemple, à ceux qui auraient subi une rupture familiale ou dont les enfants et l'époux ne pourraient pas suivre d'être ambassadeurs.

Il y a des méthodes créatives à explorer, à savoir comment le Canada peut faire avancer ses objectifs en matière de politique étrangère tout en tenant compte des besoins de ses employés et de la société actuelle.

[Traduction]

Le président : Ma dernière question m'oblige à revenir sur les Directives sur le service extérieur. Je vais m'adresser à M. Sharma.

Je commencerais par le problème de l'auto-identification, qui touche tous les groupes. Je souhaite particulièrement savoir ce que vous pensez de cette pratique lorsqu'elle s'applique à la communauté des personnes handicapées.

J'aimerais ensuite aborder la protection de la vie privée. Lors de mon expérience — qui ressemble à celle de M. Sharma, puisque nous avons tous deux un enfant handicapé —, j'ai trouvé difficile, lors d'affectations à l'étranger, d'obtenir de l'aide concernant des besoins variés auprès du groupe de travail B. C'était laborieux et tout simplement humiliant dans certains cas. Je n'ai pas senti que notre vie privée était protégée lorsque nous cherchions à obtenir du soutien pour notre fils autiste à l'époque.

Donc, il y a d'abord la question de l'auto-identification. Je me demande aussi s'il y a des mesures en place pour assurer un minimum de dignité et de confidentialité aux employés et aux familles.

M. Sharma : L'auto-identification est un sujet intéressant. Je ne veux pas reprendre... M. Wheeler a parlé du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Après les fonctionnaires noirs, ce sont les personnes handicapées qui ressentent le plus la peur et la discrimination.

While you cannot really hide your visible minority status, you might be able to hide your disability. There's a great fear of coming out to self-identify because there's a fear that your career prospects will be very limited.

The concept of neurodivergence is becoming more of a public discussion. However, I had a conversation this morning with somebody who received the diagnosis of autism and he was effectively worried that it not get out because he did not know what that would mean for his career. We need to face that issue.

For persons with disabilities, it's a wide spectrum. Sometimes, it's hard to say we're all in one box. We need to really work on creating an environment and culture, as you said, senator, that allows that. A lot of managers don't know what to do with it. They feel personally responsible for fixing it and they therefore don't want to take it on. Before you can have policy or will, you need to have a culture that wants to change that. We need to get there.

On the issue of FSDs and working group B, you're absolutely right, chair. You have to almost prove that you're not trying to game the system and not trying to get something extra for yourself. It works for some when you're a good advocate and when you can make your case more effectively, but not everybody can do that. It shouldn't have to be the case that you have to reprove yourself each time, as Mr. Wheeler mentioned, in terms of whether your spouse is your spouse or whether your son has a disability. To a certain extent, if you have the capacity to advocate, speak and get along, it's easier for some. But I've seen and I've dealt with other cases where they've lost their resilience to be diplomatic. They end up being their own worst advocates because the system has really worn them down.

To get back to Senator Boniface's question about retention, there's retention, but there's also rotationality. If you feel that it's just not worth it to go through that fight every time, you're just going to lay low, and I don't think you're going to get your best people abroad. I've had very good experiences with FSDs, and I've had not-so-good experiences. It changes. The defining issue for us is really identifying that culture that allows people not to have to prove themselves every time for FSDs, senator.

The Chair: Thank you very much.

It's going on midnight in Prague, so I'd like to thank Ambassador Rekhi for her perseverance in being with us. Thank you, Assistant Deputy Minister McCardell, as always; Executive Director Vikas Sharma; and Chief of Protocol Stewart Wheeler, for being with us today. Thank you very much. We've been very

Tandis que le statut de minorité visible est impossible à dissimuler, le handicap peut parfois être invisible. La grande réticence envers l'auto-identification découle de la crainte de limiter ses perspectives de carrière.

Le concept de neurodivergence revient de plus en plus souvent dans le discours public. N'empêche : je parlais ce matin avec une personne ayant reçu un diagnostic d'autisme, mais qui craignait de le signaler, car elle ne savait pas quelles allaient être les répercussions sur sa carrière. Nous devons faire tomber ces obstacles.

Quant aux personnes handicapées, l'éventail des conditions est large. Tout le monde ne peut pas être mis dans le même panier. Comme vous l'avez dit, sénateur, il est urgent de mettre en place un environnement et une culture qui permettent l'auto-identification. Bon nombre de gestionnaires se sentent démunis face à ces situations. Ils savent qu'il leur incombe d'y remédier, mais ils refusent de s'y attaquer. Avant de mettre sur pied des politiques ou de mettre de l'avant une volonté politique, il faut instaurer une culture du changement. Nous devons d'abord atteindre ce stade.

Quant aux Directives sur le service extérieur, les DSE, et au groupe de travail B, vous avez tout à fait raison, monsieur le président. Il faut pratiquement prouver que notre but n'est pas de déjouer le système ou de récolter des avantages personnels. Les personnes qui savent bien défendre leurs droits et exposer leur dossier y parviennent, mais ce n'est pas à la portée de tout le monde. Nous ne devrions pas avoir à prouver chaque fois, comme M. Wheeler l'a mentionné, que notre épouse est notre épouse ou que notre fils a un handicap. Les personnes en mesure de défendre leur cause avec éloquence et diplomatie trouveront le processus relativement facile. Par contre, j'ai vu et j'ai aidé des personnes qui avaient épuisé leur réserve de diplomatie. Elles desservent leur propre cause, car le système les avait eues à l'usure.

Pour revenir à la question de la sénatrice Boniface au sujet de la rétention, j'ajouterais à cela la permutation. Les employés qui n'ont pas la force de mener ce combat chaque fois laissent tomber. Le renoncement de certains fait en sorte que ce ne sont pas nécessairement les meilleurs joueurs qui se retrouvent à l'étranger. J'ai eu d'excellentes expériences, et d'autres, moins bonnes, avec les DSE. Les issues varient selon le cas. Pour dénouer le problème, il faudrait instaurer une culture qui annihilerait la nécessité de prouver plus d'une fois les mêmes choses pour répondre aux exigences des DSE, sénatrice.

Le président : Merci beaucoup.

Comme il est presque minuit à Prague, j'aimerais remercier l'ambassadrice Rekhi d'être restée avec nous malgré l'heure tardive. Comme toujours, merci à la sous-ministre adjointe McCardell, à M. Vikas Sharma, directeur exécutif, et à M. Stewart Wheeler, chef du protocole du Canada, de leur

enriched by your contributions to the meeting and discussion today.

Colleagues, regarding tomorrow, there are two parts. We will be reviewing the draft report on sanctions legislation, and in terms of furthering this study, we will be hearing from the Honourable Lloyd Axworthy, a former foreign minister, who will be joining us tomorrow.

If there are no other comments or questions, thank you.

(The committee adjourned.)

présence parmi nous. Merci beaucoup. Vos contributions ont grandement enrichi nos discussions aujourd'hui.

Chers collègues, la séance de demain sera divisée en deux parties. Nous examinerons le rapport provisoire sur la loi sur les sanctions. Pour poursuivre notre étude, nous entendrons l'honorable Lloyd Axworthy, ancien ministre des Affaires étrangères, qui sera avec nous demain.

S'il n'y a pas d'autres commentaires ou d'autres questions, merci à tous.

(La séance est levée.)
