



Résultats du sondage 2024 du RFDC

Septembre 2024

[Contexte](#)

[Le Réseau des familles diplomatiques du Canada](#)

[À propos du sondage du RFDC](#)

[Méthodologie](#)

[À propos des participants](#)

[Facteurs identitaires](#)

[Âge](#)

[Nombres d'années en poste](#)

[Configuration familiale](#)

[Relation avec l'agent du service extérieure](#)

[Citoyenneté canadienne ou statut d'immigration](#)

[Auto-identification](#)

[Emploi](#)

[Affectation à l'étranger](#)

[Situation d'emploi](#)

[Résultats - Expériences des participants](#)

[Emploi et formation](#)

[Communication et communauté](#)

[Finances](#)

[Équité](#)

[Général](#)

[Résultats - Priorités](#)

[Annexe 1 - Questions du sondage](#)

[Section - Circonstances personnelles](#)

[Section - Expérience des partenaires de Canadiens.nes affecté.e.s à l'étranger](#)

[Culture de la communauté et accès à l'information](#)

[Emploi](#)

[Télétravail](#)

[Soutiens et procédures](#)

[L'impact des affectations à l'étranger](#)

[Section - Priorités](#)

[Section - Derniers commentaires](#)

[Annexe 2 - Commentaires sélectionnées des membres de familles diplomatiques au sondage du RFDC](#)

[Propositions prioritaires - Plus de soutien pour l'emploi des conjoints](#)

[Propositions prioritaires - Plus d'accès à la formation](#)

[Propositions prioritaires - Représentation officielle et accès à l'information pour les familles diplomatiques à l'étranger](#)

[Propositions prioritaires - Soutien financier et pour la retraite pour les familles diplomatiques](#)

[Autres préoccupations](#)

Contexte

Le Réseau des familles diplomatiques du Canada

Le Réseau de la famille diplomatique du Canada (RFDC) est un organisme à but non lucratif composé de partenaires, de conjoints et de personnes à charge d'employés canadiens (ÉC) ou d'agents du service extérieur. Il a été créé en février 2024 à la suite de plusieurs réunions informelles entre des conjoints et partenaires de diplomates canadiens qui cherchaient des moyens d'aider leurs familles à faire face aux réalités des affectations à l'étranger et à relever certains des défis systémiques rencontrés.

La mission du RFDC est de s'efforcer de défendre les intérêts des membres de la famille de tous les représentants du gouvernement du Canada en poste dans les missions diplomatiques afin d'améliorer leur bien-être lorsqu'ils se préparent à une affectation, lorsqu'ils sont en poste et lorsqu'ils retournent à l'administration centrale.

À propos du sondage du RFDC

L'un des principaux résultats du plan de mise en œuvre du [Plan de mise en oeuvre de la transformation d'Affaires mondiales Canada \(2023 à 2026\)](#) (« le plan de mise en œuvre ») est de « Soutenir le déploiement à l'étranger : Les employés et leurs familles en poste à l'étranger bénéficient d'un soutien efficace ».

Le CDFN a mené plusieurs discussions informelles avec des partenaires diplomatiques et des conjoints canadiens, qui ont notamment permis d'identifier des propositions potentielles liées à ce résultat clé.

Les questions du se trouvent à l'annexe A. Les participants ont été invités à fournir des informations sur leur situation personnelle, à évaluer leur expérience en matière d'emploi, de formation, de communication et de communauté, de finances, d'équité en tant que membres de familles diplomatiques et à donner leur avis sur 24 propositions potentielles afin d'aider le RFDC à identifier les dix propositions prioritaires pour informer le plan de mise en œuvre de GAC. Les personnes interrogées ont également été invitées à faire part de leurs expériences personnelles et de leurs préoccupations

concernant les propositions. L'annexe B présente un éventail de commentaires formulés par les participants au sondage.

Méthodologie

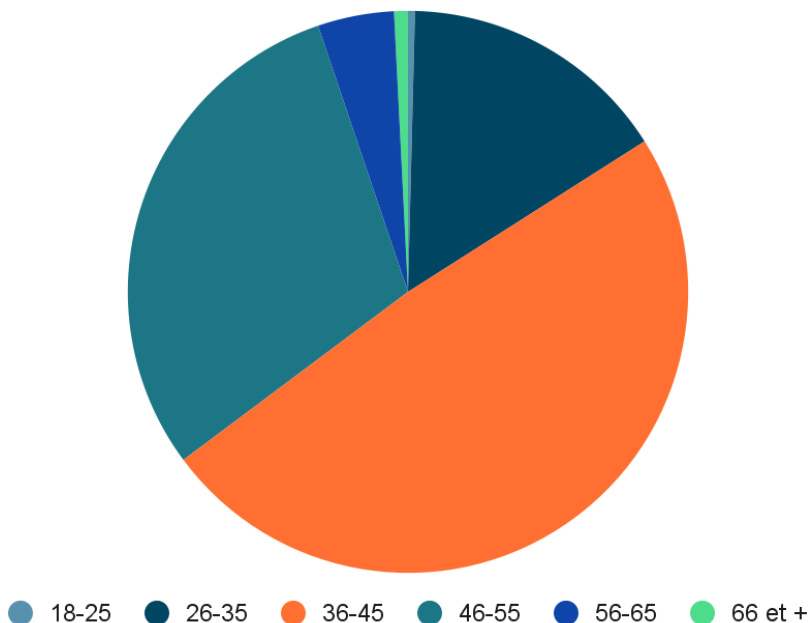
L'enquête a été diffusée dans des groupes Facebook destinés aux diplomates canadiens et aux membres de leur famille, et un total de 253 personnes y ont participé. Le sondage était disponible en anglais (205 participants) et en français (48 participants).

À propos des participants

Facteurs identitaires

Âge

Figure 1 - Âge des participants

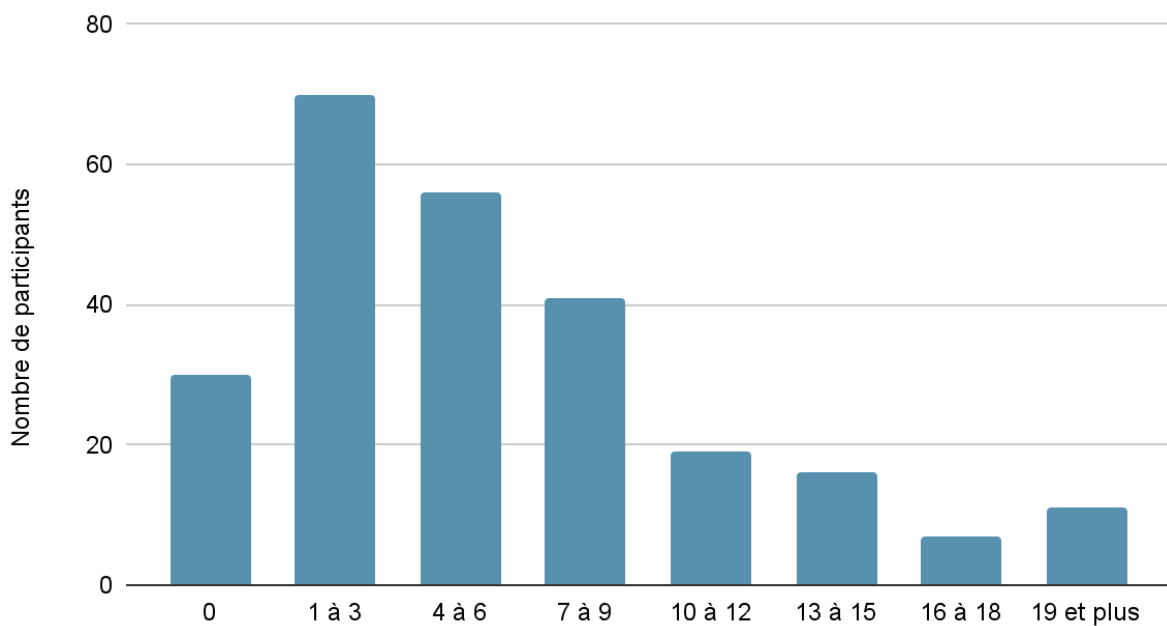


Options de réponse	% des participants
18-25	Pourcentage omis pour respecter l'anonymat des participants
26-35	15,6%
36-45	48,8%
46-55	30%

56-65	4,4%
66 et +	Pourcentage omis pour respecter l'anonymat des participants

Nombres d'années en poste

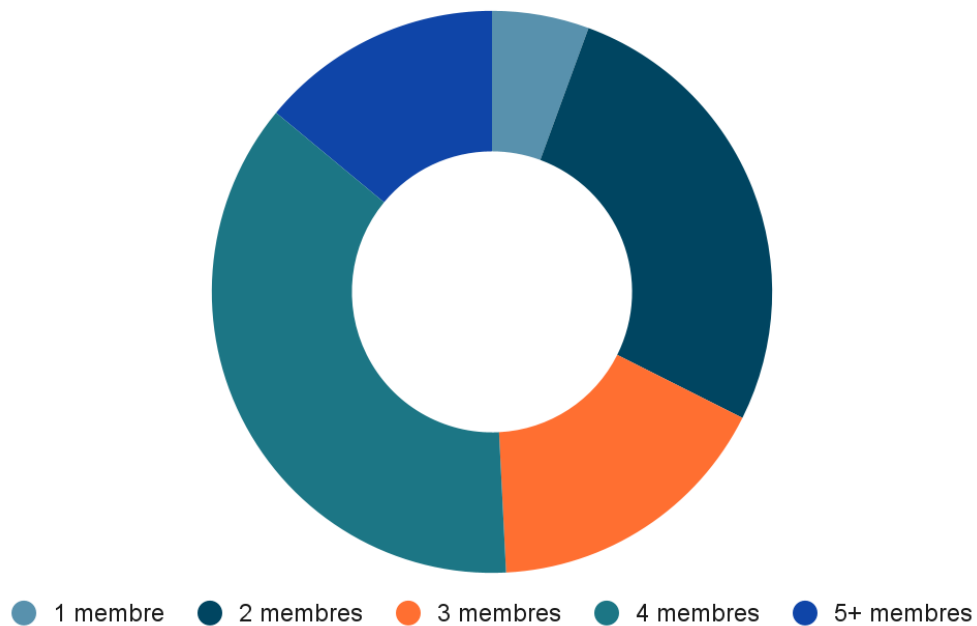
Figure 2 - Nombre d'années en poste



Options de réponse	% des participants
0	12%
1-3	28%
4-6	22%
7-9	16%
10-12	8%
13-15	6%
16-18	3%
19 et +	4%

Configuration familiale

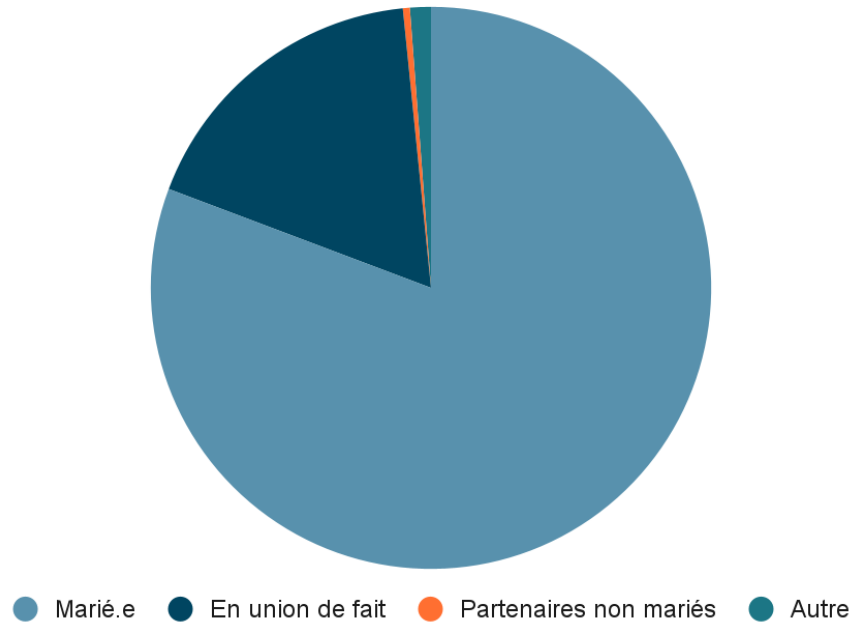
Figure 3 - Configuration familiale



Options de réponse	% des participants
1 membre	5,6%
2 membres	26,8%
3 membres	16,8%
4 membres	36,8%
5 et + membres	14%

Relation avec l'agent du service extérieure

Figure 4 - Relation avec l'agent de service extérieur

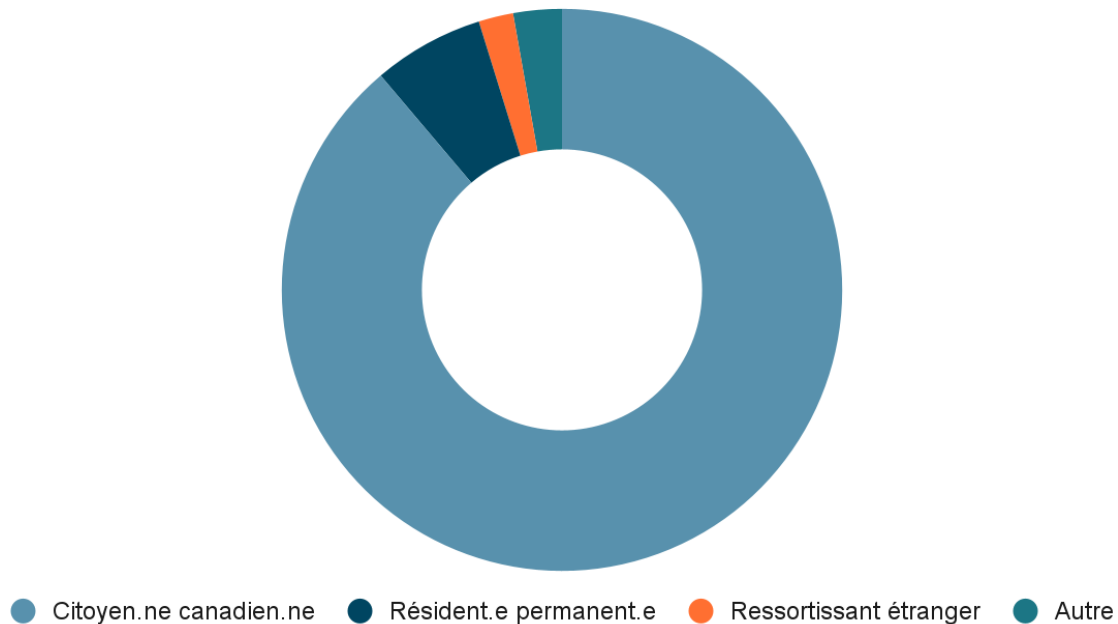


Options de réponse	% des participants
Marié.e	80,7%
En union de fait	17,6%
Partenaire non marié.e	Pourcentage omis pour respecter l'anonymat des participants
Autre	Pourcentage omis pour respecter l'anonymat des participants

Pour la réponse « Autre », les participants ont mentionné être séparés et être un couple d'employés comme relation avec l'agent extérieur en poste à l'étranger.

Citoyenneté canadienne ou statut d'immigration

Figure 5 - Citoyenneté canadienne ou statut d'immigration



Options de réponse	% des participants
Citoyen.ne canadien.ne	88,8%
Résident.e permanent.e	6,4%
Ressortissant étranger	Pourcentage omis pour respecter l'anonymat des participants
Autre	Pourcentage omis pour respecter l'anonymat des participants

Pour la réponse « Autre », les participants ont mentionné comme autre statut celui de la double citoyenneté canadienne avec un pays tiers ou être un résident permanent en attente de devenir citoyen canadien.

Auto-identification

Le sondage a permis aux participants de s'identifier à travers quatre attributs identitaires et les participants pouvant s'identifier à plus d'un attribut :

- 4 % des participants s'identifient comme membres de la communauté 2ELGBTQI+,
- 3 % des participants s'identifient comme une personne ayant un ou des handicaps,

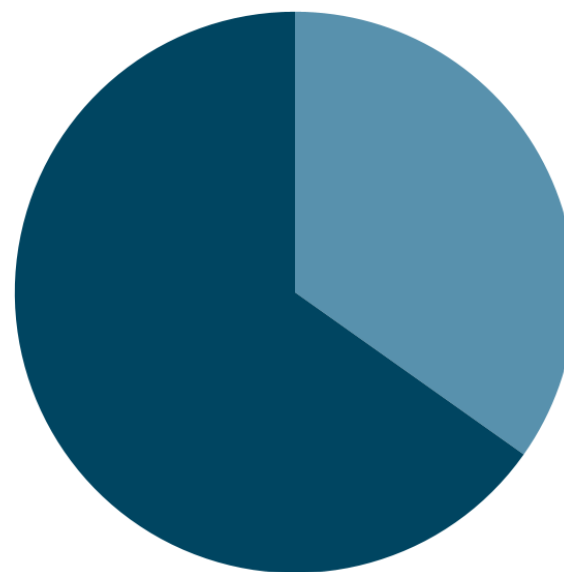
- 17 % des participants s'identifient comme une personne appartenant à une minorité visible (c'est-à-dire une personne autre qu'un autochtone canadien qui n'est pas de race blanche ou qui n'a pas la peau blanche), et
- 2 % des participants s'identifient comme une personne autochtone canadienne (c'est-à-dire un membre d'une Première nation, un Inuit ou un Métis).

Le sondage comportait également un champ de description ouvert permettant aux participants d'indiquer tout attribut identitaire supplémentaire qui n'avait pas été inclus. 13 % des participants ont répondu à cette question. Les identités supplémentaires mentionnées comprennent la nationalité, l'ethnicité, la race, le genre, le statut d'immigrant au Canada et la situation familiale.

Emploi

Affectation à l'étranger

Figure 6 - Statut d'affectation des participants



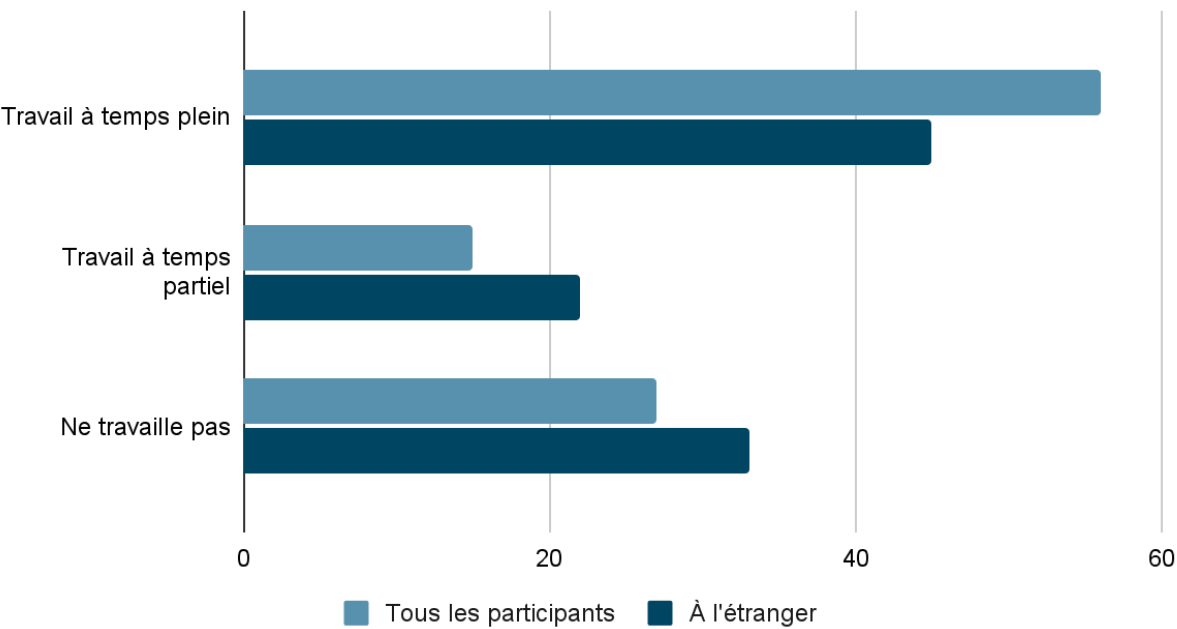
● Au Canada ● À l'étranger

Options de réponse	% des participants
Au Canada	34%
En affectation à l'étranger	64%

Situation d'emploi

En raison du problème bien documenté de l'emploi des conjoints pour les membres de la famille accompagnant les diplomates canadiens accrédités, cette représentation compare les résultats de cette cohorte (en poste à l'étranger) à ceux de l'ensemble des participants.

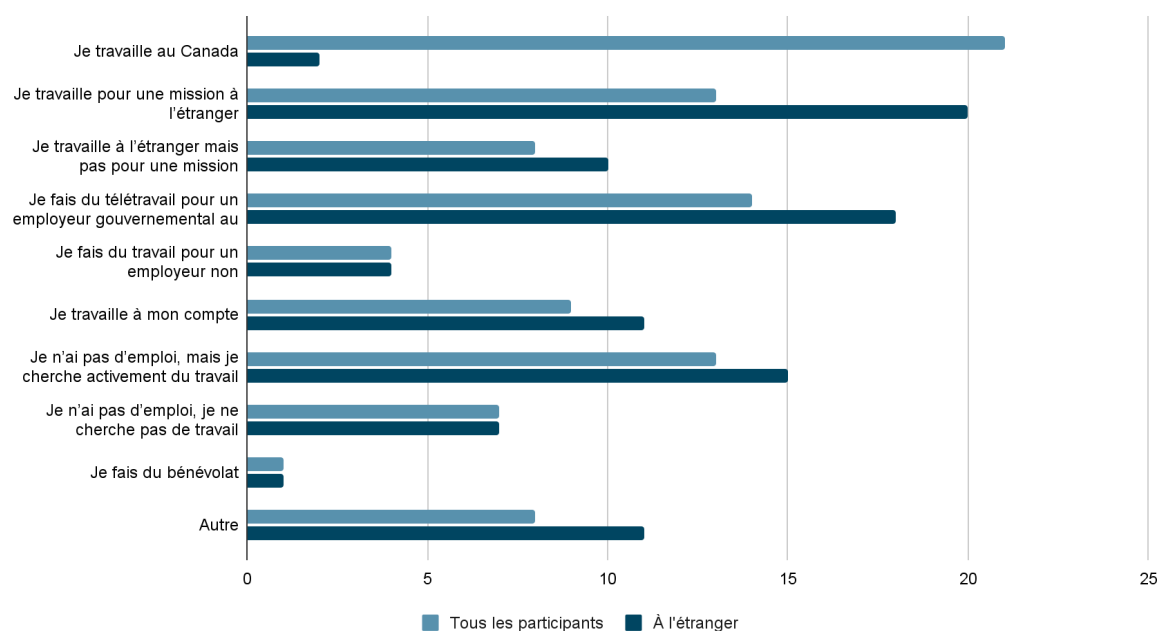
Figure 7 - Situation d'emploi des participants



Options de réponse	Tous les participants	En affectation à l'étranger
Travail à temps plein	56%	45%
Travail à temps partiel	15%	22%
Ne travaille pas	27%	33%

Une question ultérieure demandait aux participants de fournir des informations supplémentaires sur la nature de leur situation professionnelle.

Figure 8 - Types d'emploi des participants



Situation professionnelle	Tous les participants	En affectation à l'étranger
Je travaille au Canada	21%	Pourcentage omis pour respecter l'anonymat des participants
Je travaille pour une mission à l'étranger	13%	20%
Je travaille à l'étranger mais pas pour une mission	8%	10%
Je fais du télétravail pour un employeur gouvernemental au Canada	14%	18%
Je fais du travail pour un employeur non gouvernemental au Canada	4%	4%
Je travaille à mon compte	9%	11%
Je n'ai pas d'emploi, mais je cherche activement du travail	13%	15%
Je n'ai pas d'emploi, je ne cherche pas de travail	7%	7%
Je fais du bénévolat	Pourcentage omis pour respecter l'anonymat des participants	Pourcentage omis pour respecter l'anonymat des participants
Autre	8%	11%

Résultats - Expériences des participants

Dans la section suivante, les participants devaient évaluer leur accord avec les énoncés sur une échelle de un à cinq, de « Pas du tout d'accord » (1) à « Tout à fait d'accord » (5) dans six catégories basées sur leur propre expérience ou perspective en tant que conjoint ou partenaire d'un diplomate canadien en poste à l'étranger :

- Emploi ;
- Formation ;
- Culture de la communauté et accès à l'information ;
- Finances ;
- Équité ; et
- Général.

Pour chaque question, nous n'avons pris en compte que les réponses dans lesquelles les participants ont attribué une note de 1 à 5 aux affirmations. Les participants ont été considérés comme n'ayant pas répondu à la question s'ils ont omis de répondre à la question ou s'ils ont attribué la note « 0 - Ne s'applique » à l'affirmation.

Dans l'ensemble, les affirmations **les mieux** notées par les participants sont les suivantes :

1. « Les affectations à l'étranger ont été dans l'ensemble une expérience positive pour moi » - 53% d'accord
2. « La perspective ou la réalité d'une affectation a eu un effet négatif sur ma santé mentale. » - 48% de désaccord
3. « La situation financière globale de mon/ma partenaire et de moi-même a été affectée par l'affectation. » - 47% de désaccord
4. « La perspective ou la réalité d'une affectation met à l'épreuve ma relation avec mon/ma partenaire. » - 47% de désaccord
5. « L'employeur de mon/ma partenaire prend en compte de manière adéquate les considérations des partenaires membres de la communauté 2ELGBTQI+ » - 46% d'accord
6. « Le processus d'ajout officiel à une affectation en tant que conjoint de fait ou parent âgé est clair » - 33% d'accord

Les énoncés **les moins** bien notés par les participants sont les suivants

1. « Je reçois un soutien adéquat du Bureau de soutien à l'emploi des conjoints (BSEC). » - 92 % de désaccord
2. « À mon retour au Canada après une affectation à l'étranger, l'employeur de mon/ma partenaire me fournit des informations sur les possibilités d'emploi au Canada. » - 89% de désaccord

3. « À mon retour au Canada après une affectation à l'étranger, l'employeur de mon/ma partenaire soutient la mise à jour de mon autorisation de sécurité et/ou de mon évaluation linguistique. » - 87% de désaccord.
4. « Il existe des possibilités d'emploi adéquates en dehors de la mission pendant l'affectation à l'étranger. » - 84 % de désaccord.
5. « Les possibilités d'emploi au sein des missions à l'étranger sont suffisantes. » - 84 % de désaccord.
6. « Il existe des possibilités adéquates de formation en langue étrangère avant ou pendant l'affectation. » - 81 % de désaccord.

Les résultats pour chaque catégorie sont détaillés ci-dessous.

Emploi et formation

Pour chaque question, nous n'avons pris en compte que les réponses dans lesquelles les participants ont noté les affirmations de 1 à 5 et indiqué leur taux de réponse respectif dans le tableau des résultats.

Les participants ont été considérés comme n'ayant pas répondu à la question s'ils ont omis de répondre à la question ou s'ils ont attribué la note « 0 - Ne s'applique » à l'affirmation.

Figure 9 - Taux d'évaluation des affirmations concernant l'emploi (1 de 2)

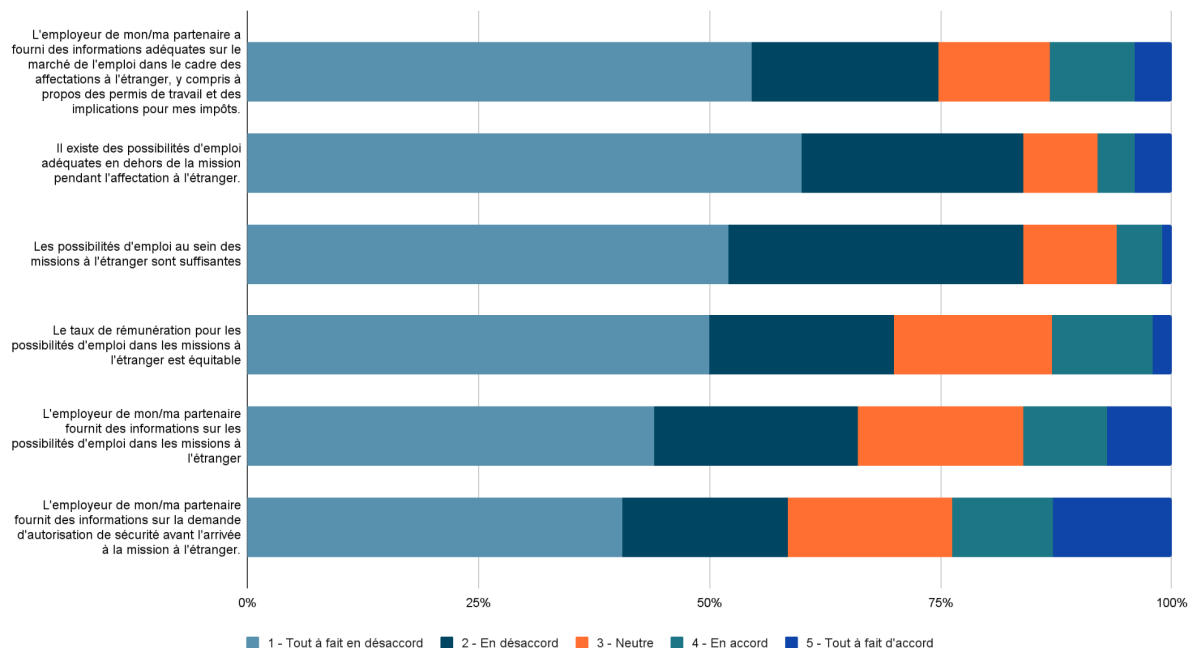
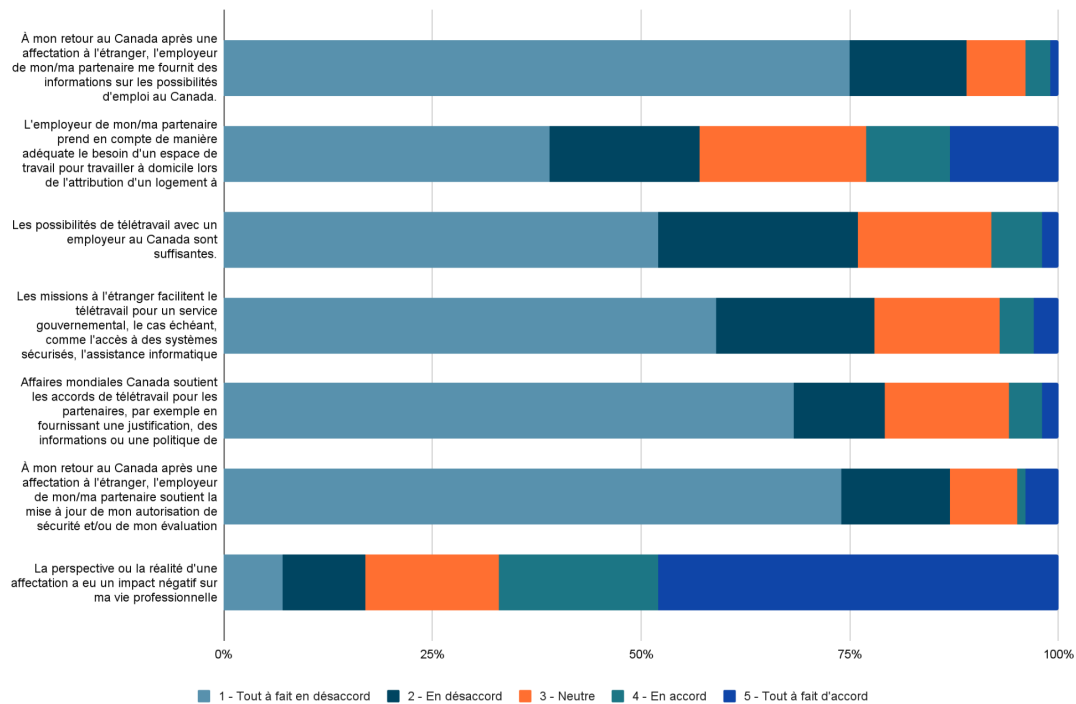


Figure 10 - Taux d'évaluation des affirmations concernant l'emploi (2 sur 2)



Affirmations	1 - Tout à fait en désaccord	2 - En désaccord	3 - Neutre	4 - En accord	5 - Tout à fait d'accord	Taux de réponse
L'employeur de mon/ma partenaire a fourni des informations adéquates sur le marché de l'emploi dans le cadre des affectations à l'étranger, y compris à propos des permis de travail et des implications pour mes impôts.	54%	20%	12%	9%	4%	64%
Il existe des possibilités d'emploi adéquates en dehors de la mission pendant l'affectation à l'étranger.	60%	24%	8%	4%	4%	62%
Les possibilités d'emploi au sein des missions à l'étranger sont suffisantes	52%	32%	10%	5%	1%	65%
Le taux de rémunération pour les possibilités d'emploi dans les missions à l'étranger est équitable	50%	20%	17%	11%	2%	59%
L'employeur de mon/ma partenaire fournit des informations sur les possibilités d'emploi dans les missions à l'étranger	44%	22%	18%	9%	7%	65%

L'employeur de mon/ma partenaire fournit des informations sur la demande d'autorisation de sécurité avant l'arrivée à la mission à l'étranger.	41%	18%	18%	11%	13%	62%
À mon retour au Canada après une affectation à l'étranger, l'employeur de mon/ma partenaire me fournit des informations sur les possibilités d'emploi au Canada.	75%	14%	7%	3%	1%	38%
L'employeur de mon/ma partenaire prend en compte de manière adéquate le besoin d'un espace de travail pour travailler à domicile lors de l'attribution d'un logement à l'étranger.	39%	18%	20%	10%	13%	61%
Les possibilités de télétravail avec un employeur au Canada sont suffisantes.	52%	24%	16%	6%	2%	52%
Les missions à l'étranger facilitent le télétravail pour un service gouvernemental, le cas échéant, comme l'accès à des systèmes sécurisés, l'assistance informatique de la section informatique de la mission et l'impression.	59%	19%	15%	4%	3%	41%
Affaires mondiales Canada soutient les accords de télétravail pour les partenaires, par exemple en fournissant une justification, des informations ou une politique de soutien général à l'emploi des partenaires.	69%	11%	15%	4%	2%	40%
À mon retour au Canada après une affectation à l'étranger, l'employeur de mon/ma partenaire soutient la mise à jour de mon autorisation de sécurité et/ou de mon évaluation linguistique	74%	13%	8%	1%	4%	34%
La perspective ou la réalité d'une affectation a eu un impact négatif sur ma vie professionnelle ¹	7%	10%	16%	19%	48%	73%

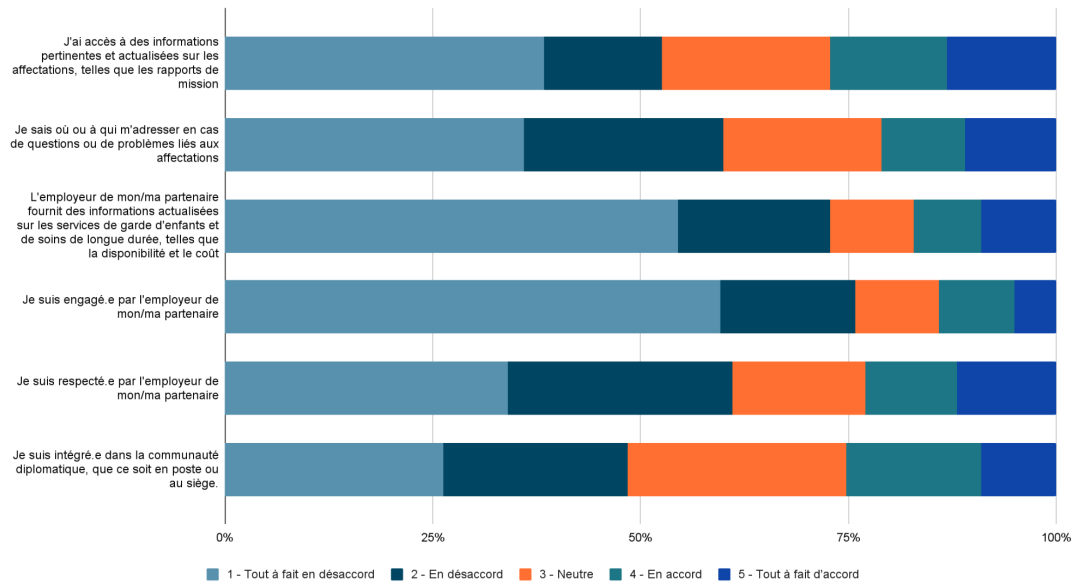
Communication et communauté

Pour chaque question, nous n'avons pris en compte que les réponses dans lesquelles les participants ont noté les affirmations de 1 à 5 et indiqué leur taux de réponse respectif dans le tableau des résultats.

Les participants ont été considérés comme n'ayant pas répondu à la question s'ils ont omis de répondre à la question ou s'ils ont attribué la note « 0 - Ne s'applique » à l'affirmation.

¹ La couleur rouge indique que l'affirmation était formulée négativement.

Figure 11 - Taux d'évaluation des affirmation concernant les communications et la communauté



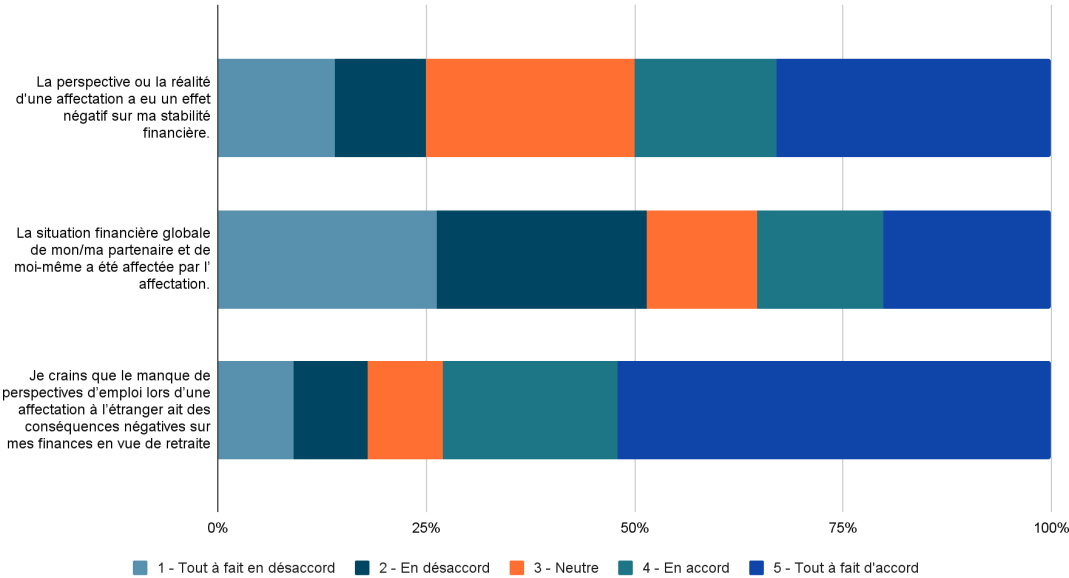
Affirmations	1 - Tout à fait en désaccord	2 - En désaccord	3 - Neutre	4 - En accord	5 - Tout à fait d'accord	Taux de réponse
J'ai accès à des informations pertinentes et actualisées sur les affectations, telles que les rapports de mission	38%	14%	20%	14%	13%	77%
Je sais où ou à qui m'adresser en cas de questions ou de problèmes liés aux affectations	36%	24%	19%	10%	11%	78%
L'employeur de mon/ma partenaire fournit des informations actualisées sur les services de garde d'enfants et de soins de longue durée, telles que la disponibilité et le coût	54%	18%	10%	8%	9%	53%
Je suis engagé.e par l'employeur de mon/ma partenaire	59%	16%	10%	9%	5%	58%
Je suis respecté.e par l'employeur de mon/ma partenaire	34%	27%	16%	11%	12%	70%
Je suis intégré.e dans la communauté diplomatique, que ce soit en poste ou au siège.	26%	22%	26%	16%	9%	75%

Finances

Pour chaque question, nous n'avons pris en compte que les réponses dans lesquelles les participants ont noté les affirmations de 1 à 5 et indiqué leur taux de réponse respectif dans le tableau des résultats.

Les participants ont été considérés comme n'ayant pas répondu à la question s'ils ont omis de répondre à la question ou s'ils ont attribué la note « 0 - Ne s'applique » à l'affirmation.

Figure 12 - Taux d'évaluation des affirmations en matière de finances



Affirmations	1 - Tout à fait en désaccord	2 - En désaccord	3 - Neutre	4 - En accord	5 - Tout à fait d'accord	Taux de réponse
La perspective ou la réalité d'une affectation a eu un effet négatif sur ma stabilité financière. ²	14%	11%	25%	17%	33%	71%
La situation financière globale de mon/ma partenaire et de moi-même a été affectée par l'affectation.	26%	25%	13%	15%	20%	65%
Je crains que le manque de perspectives d'emploi lors d'une affectation à l'étranger ait des conséquences négatives sur mes finances en vue de retraite	9%	9%	9%	21%	52%	71%

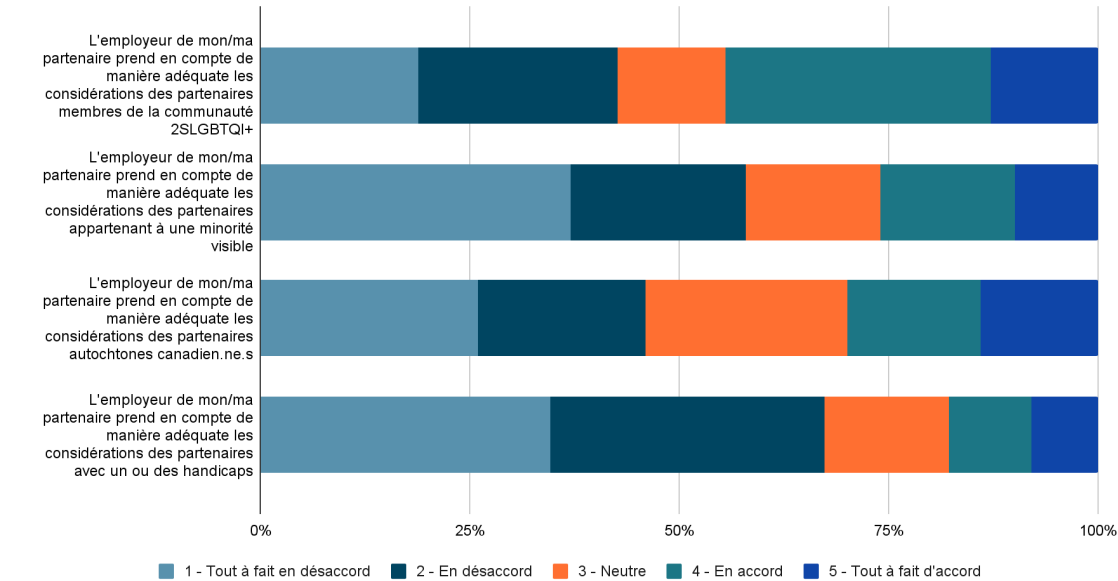
Équité

Pour chaque question, nous n'avons pris en compte que les réponses dans lesquelles les participants ont noté les affirmations de 1 à 5 et indiqué leur taux de réponse respectif dans le tableau des résultats.

² La couleur rouge indique que l'affirmation était formulée négativement.

Les participants ont été considérés comme n'ayant pas répondu à la question s'ils ont omis de répondre à la question ou s'ils ont attribué la note « 0 - Ne s'applique » à l'affirmation.

Figure 13 - Taux d'évaluation des affirmations concernant l'équité



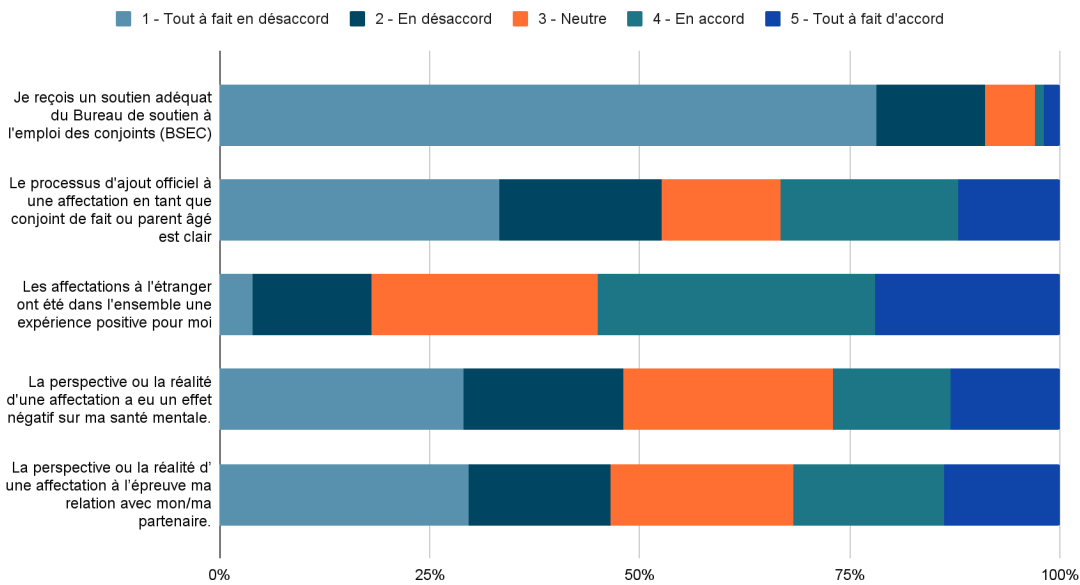
Affirmations	1 - Tout à fait en désaccord	2 - En désaccord	3 - Neutre	4 - En accord	5 - Tout à fait d'accord	Taux de réponse
L'employeur de mon/ma partenaire prend en compte de manière adéquate les considérations des partenaires membres de la communauté 2SLGBTQI+	19%	24%	13%	32%	13%	25%
L'employeur de mon/ma partenaire prend en compte de manière adéquate les considérations des partenaires appartenant à une minorité visible	37%	21%	16%	16%	10%	27%
L'employeur de mon/ma partenaire prend en compte de manière adéquate les considérations des partenaires autochtones canadiens	26%	20%	24%	16%	14%	20%
L'employeur de mon/ma partenaire prend en compte de manière adéquate les considérations des partenaires avec un ou des handicaps	35%	33%	15%	10%	8%	21%

Général

Pour chaque question, nous n'avons pris en compte que les réponses dans lesquelles les participants ont noté les affirmations de 1 à 5 et indiqué leur taux de réponse respectif dans le tableau des résultats.

Les participants ont été considérés comme n'ayant pas répondu à la question s'ils ont omis de répondre à la question ou s'ils ont attribué la note « 0 - Ne s'applique » à l'affirmation.

Figure 14 - Taux d'évaluation des affirmations de nature générale



Affirmations	1 - Tout à fait en désaccord	2 - En désaccord	3 - Neutre	4 - En accord	5 - Tout à fait d'accord	Taux de réponse
Je reçois un soutien adéquat du Bureau de soutien à l'emploi des conjoints (BSEC)	79%	13%	6%	1%	2%	49%
Le processus d'ajout officiel à une affectation en tant que conjoint de fait ou parent âgé est clair	33%	19%	14%	21%	12%	39%
Les affectations à l'étranger ont été dans l'ensemble une expérience positive pour moi	4%	14%	27%	33%	22%	70%
La perspective ou la réalité d'une affectation a eu un effet négatif sur ma santé mentale. ³	29%	19%	25%	14%	13%	63%
La perspective ou la réalité d'une	30%	17%	22%	18%	14%	65%

³ La couleur rouge indique que l'affirmation était formulée négativement.

affectation à l'épreuve ma relation avec mon/ma partenaire.						
---	--	--	--	--	--	--

Résultats - Priorités

Pour cette section, les participants ont été invités à sélectionner leurs dix priorités pour mieux soutenir les conjoints ou partenaires de Canadiens en poste à l'étranger.

Les propositions les plus soutenues peuvent être classées en quatre groupes principaux : l'emploi des conjoints, la formation, la représentation officielle et l'accès à l'information, et le soutien à la retraite.

1. **Emploi des conjoints:** La proposition qui a reçu le plus d'appui est « Création d'une réserve officielle d'emplois qualifiés pour les partenaires et les autres membres de la famille des Canadien.ne.s en poste à l'étranger, à l'instar du « Foreign Service Family Reserve Corps » des États-Unis » à 68,7 %. Les participants ont remarqué qu'il existe de nombreux partenaires hautement qualifiés et instruits à l'étranger qui pourraient occuper des postes dans les missions à un coût bien inférieur à celui des employés en service temporaire et des employés en poste, notant que le modèle américain est rentable et populaire auprès des collègues américains.

La deuxième proposition la plus appuyée est celle des « Contrats de travail dans les missions pour les partenaires et les membres de la famille rémunérés au même taux de salaire que si le travail était effectué à Ottawa, plutôt qu'au taux de salaire de l'emploi local » (65,7 %). Les personnes interrogées ont indiqué qu'elles avaient accepté des contrats du personnel embauché sur place (PEP) dont le taux de rémunération était inférieur au salaire minimum canadien, ainsi que des approches incohérentes dans les différentes missions en matière de rémunération des contrats pour les conjoints.

D'autres propositions très soutenues dans cette catégorie comprennent « Accès prioritaire aux contrats de travail de auprès de la mission pour les partenaires et les membres de la famille qui satisfont aux exigences minimales de la description du poste » (57,6%), et « Amélioration du soutien aux accords de télétravail avec les ministères au Canada » (43,4%), de nombreux participants ont noté l'existence d'obstacles importants et d'un traitement différencié liés au télétravail en l'absence d'un accord interministériel sur le télétravail.

2. **Formation :** La troisième proposition la plus soutenue est « Accès à une formation en langue étrangère avant et/ou pendant une affectation à l'étranger » (64,7 %), les participants ayant fait état de difficultés d'intégration à l'étranger à la communauté locale en l'absence de formation en langue étrangère. Parmi les autres propositions fortement soutenues dans cette catégorie figurent « Accès à des formations avant et pendant l'affectation par le biais de l'École de la fonction publique du Canada, y compris la formation sur les passeports » (40,9 %) ; « Soutien financier pour l'éducation/la formation (par exemple, pour les changements de carrière) » (41,4 %), et « Accès à une formation linguistique en français ou en anglais » (40,4 %). Plusieurs commentaires indiquent que l'accès à la formation pour les emplois en mission (en particulier en ce qui concerne l'immigration et les rôles consulaires) réduirait pour les ministères les coûts de DT.

3. **Représentation officielle et accès à l'information** : 52% des participants ont donné la priorité à la « Création d'un réseau/groupe officiellement reconnu pour les partenaires des diplomates canadien.ne.s à l'étranger, avec une représentation dans les discussions officielles avec l'employeur concernant les partenaires et les familles à l'étranger ». 42,9 % des participants ont donné la priorité à la « Création d'un portail de communication permettant aux partenaires d'accéder aux informations pertinentes (par exemple, les rapports de mission) en dehors de l'intranet d'Affaires mondiales Canada ». Un grand nombre de commentaires ont porté sur le sentiment de perte de pouvoir, de contrôle et de respect qu'éprouvent les membres des familles diplomatiques, sur le fait qu'ils doivent compter sur leur conjoint pour obtenir des informations de base et sur leur frustration face à des termes perçus comme dévalorisants, tels que « dépendant » et « conjoint à la traîne ».
4. **Soutien à la retraite** : 48 % des participants ont accordé la priorité au « Financement des cotisations au RPC/RRQ pour les partenaires qui étaient auparavant employés mais qui sont devenus chômeurs parce qu'ils ont rejoint leur partenaire dans le cadre d'une affectation ». Le commentaire suivant illustre bien ce point : « J'ai sacrifié ma carrière et mon potentiel de revenu, mais le problème, c'est qu'à la fin de sa carrière, si mon conjoint décède, je ne touche que la moitié de la pension et je n'ai pratiquement rien à moi parce que je l'ai suivi partout. »

La ventilation complète des résultats des 24 propositions soumises à l'examen des participants est présentée dans le tableau ci-dessous. 198 participants sur 253 (78%) ont répondu en tout et le pourcentage indiqué dans la dernière colonne représente le résultat ajusté sur la base de ce taux de réponse.

Rang	Propositions	% des participants qui ont identifiés la proposition comme priorité
1	Création d'une réserve officielle d'emplois qualifiés pour les partenaires et les autres membres de la famille des Canadien.ne.s en poste à l'étranger, à l'instar du « Foreign Service Family Reserve Corps » des États-Unis	68.7%
2	Contrats de travail dans les missions pour les partenaires et les membres de la famille rémunérés au même taux de salaire que si le travail était effectué à Ottawa, plutôt qu'au taux de salaire de l'emploi local	65.7%
3	Accès à une formation en langue étrangère avant et/ou pendant une affectation à l'étranger	64.6%
4	Accès prioritaire aux contrats de travail de auprès de la mission pour les partenaires et les membres de la famille qui satisfont aux exigences minimales de la description du poste	57.6%
5	Création d'un réseau/groupe officiellement reconnu pour les partenaires des diplomates canadien.ne.s à l'étranger, avec une représentation dans les discussions officielles avec l'employeur concernant les partenaires et les familles à l'étranger	52.0%
6	Financement des cotisations au RPC/RRQ pour les partenaires qui étaient auparavant employés mais qui sont devenus chômeurs parce qu'ils ont rejoint leur partenaire dans le cadre d'une affectation	48.0%
7	Amélioration du soutien aux accords de télétravail avec les ministères au Canada	43.4%

8	Création d'un portail de communication permettant aux partenaires d'accéder aux informations pertinentes (par exemple, les rapports de mission) en dehors de l'intranet d'Affaires mondiales Canada	42.9%
9	Soutien financier pour l'éducation/la formation (par exemple, pour les changements de carrière)	41.4%
10	Accès à des formations avant et pendant l'affectation par le biais de l'École de la fonction publique du Canada, y compris la formation sur les passeports.	40.9%
11	Accès à des formations avant et pendant l'affectation par le biais de l'École de la fonction publique du Canada, y compris la formation sur les passeports.	40.4%
12	Amélioration de la cohérence et de la précision des informations contenues dans les rapports de mission (par exemple, emploi des conjoints, éducation et activités des enfants, recommandations de professionnels de la santé, coût de la vie)	38.4%
13	Disposer d'un point de contact désigné pour les partenaires / familles affectés à l'étranger, tel qu'un coordinateur communautaire	37.4%
14	Veiller à ce que l'espace nécessaire au télétravail soit pris en compte lors de l'attribution des logements de fonction par les comités de logement	34.3%
15	Autorisation de sécurité pour les partenaires avant leur départ à l'étranger et/ou leur retour au Canada	32.3%
16	Augmentation du financement du Bureau de soutien à l'emploi des conjoints (BSEC) d'Affaires mondiales Canada	30.8%
17	Création d'un réseau de partenaires pour la recherche d'emploi et la constitution de réseaux sociaux	29.3%
18	Accès à des professionnels de la santé canadiens pour des discussions et des conseils sur des questions médicales urgentes et non urgentes	28.3%
19	Disposer d'un système de jumelage pour les nouveaux partenaires et les nouvelles familles en mission à l'étranger	16.2%
20	Des sessions de formation pour s'adapter à la vie à l'étranger et/ou au retour au Canada, y compris une aide à la rédaction d'un curriculum vitae	12.6%
21	Des procédures simplifiées pour l'ajout officiel de membres de la famille en tant que personnes à charge pour une affectation, y compris les conjoints de fait et les parents âgés	12.1%
22	Prise en charge des frais professionnels par l'employeur du partenaire à l'étranger	9.6%
23	Formation sur la manière de naviguer le processus de demande d'emploi au sein du gouvernement canadien	9.1%
24	Autre (veuillez préciser)	6.6%

Annexe 1 - Questions du sondage

Section - Circonstances personnelles

Votre âge: 18-25 / 26-35 / 36-45 / 46-55 / 56-65 / 66+

Combien de personnes compte votre famille immédiate (y compris les enfants à charge): 1 / 2 / 3 / 4 / 5+

Nombre d'années d'affectation à l'étranger: 0 / 1-3 / 4-6 / 7-9 / 10-12 / 13-15 / 16-18 / 19+

Lien avec la personne affectée à l'étranger: Marié.e / En union de fait / Partenaire non marié.e / Autre (veuillez préciser)

Citoyenneté: Citoyen.ne canadien.ne / Résident.e permanent.e / Ressortissant étranger / Autre (veuillez préciser)

Êtes-vous actuellement affecté.e à l'étranger? Oui / Non

Travaillez-vous actuellement? À temps plein / À temps partiel / Non

Quelle est la nature de votre situation professionnelle ? Je travaille au Canada / je travaille pour une mission à l'étranger / je travaille à l'étranger mais pas pour une mission / je fais du télétravail pour un employeur gouvernemental au Canada / je fais du télétravail pour un employeur non gouvernemental au Canada / je travaille à mon compte / je fais du bénévolat / je n'ai pas d'emploi, je ne cherche pas de travail / je n'ai pas d'emploi, mais je cherche activement du travail / autre (veuillez préciser).

Si vous avez (ou avez eu dans le passé) un accord de télétravail avec un ministère du gouvernement canadien pendant votre séjour à l'étranger, quel est ce ministère ? Veuillez préciser : N'est pas applicable

Niveau de difficulté de l'affectation actuelle, le cas échéant : 0 / 1 / 2 / 3 / 4 / 5

Département pour lequel travaille votre partenaire : Affaires mondiales Canada / IRCC / ASFC / Agriculture Canada / Forces armées canadiennes / GRC / Autre (veuillez préciser)

Vous identifiez-vous comme : Membre de la communauté 2SLGBTQI+ / Une personne avec un ou des handicaps / Une minorité visible (c'est-à-dire une personne autre que les peuples autochtones canadiens) / Un.e autochtone canadien.ne

Section - Expérience des partenaires de Canadiens.nes affecté.e.s à l'étranger

Sur une échelle de 1 à 5 (1 pas du tout d'accord, 5 tout à fait d'accord, ne s'applique pas), en tant que conjoint.e ou partenaire, je trouve que...

Culture de la communauté et accès à l'information

1. J'ai accès à des informations pertinentes et actualisées sur les affectations, telles que les rapports de mission
2. Je sais où ou à qui m'adresser en cas de questions ou de problèmes liés aux affectations
3. Je suis engagé.e par l'employeur de mon/ma partenaire
4. Je suis respecté.e par l'employeur de mon/ma partenaire
5. Je suis intégré.e dans la communauté diplomatique, que ce soit en poste ou au siège.
6. L'employeur de mon/ma partenaire fournit des informations actualisées sur les services de garde d'enfants et de soins de longue durée, telles que la disponibilité et le coût

Emploi

7. L'employeur de mon/ma partenaire a fourni des informations adéquates sur le marché de l'emploi dans le cadre des affectations à l'étranger, y compris à propos des permis de travail et des implications pour mes impôts
8. Il existe des possibilités d'emploi adéquates en dehors de la mission pendant l'affectation à l'étranger.
9. Les possibilités d'emploi au sein des missions à l'étranger sont suffisantes
10. Le taux de rémunération pour les possibilités d'emploi dans les missions à l'étranger est équitable
11. L'employeur de mon/ma partenaire fournit des informations sur les possibilités d'emploi dans les missions à l'étranger
12. L'employeur de mon/ma partenaire fournit des informations sur la demande d'autorisation de sécurité avant l'arrivée à la mission à l'étranger
13. Je reçois un soutien adéquat du Bureau de soutien à l'emploi des conjoints (BSEC)
14. À mon retour au Canada après une affectation à l'étranger, l'employeur de mon/ma partenaire me fournit des informations sur les possibilités d'emploi au Canada

Télétravail

15. L'employeur de mon/ma partenaire prend en compte de manière adéquate le besoin d'un espace de travail pour travailler à domicile lors de l'attribution d'un logement à l'étranger
16. Les possibilités de télétravail avec un employeur au Canada sont suffisantes
17. Les missions à l'étranger facilitent le télétravail pour un service gouvernemental, le cas échéant, comme l'accès à des systèmes sécurisés, l'assistance informatique de la section informatique de la mission et l'impression
18. Affaires mondiales Canada soutient les accords de télétravail pour les partenaires, par exemple en fournissant une justification, des informations ou une politique de soutien général à l'emploi des partenaires

Soutiens et procédures

19. Il existe des possibilités adéquates de formation en langue étrangère avant ou pendant l'affectation
20. À mon retour au Canada après une affectation à l'étranger, l'employeur de mon/ma partenaire soutient la mise à jour de mon autorisation de sécurité et/ou de mon évaluation linguistique
21. Le processus d'ajout officiel à une affectation en tant que conjoint de fait ou parent âgé est clair
22. L'employeur de mon/ma partenaire prend en compte de manière adéquate les considérations des partenaires membres de la communauté 2SLGBTQI+
23. L'employeur de mon/ma partenaire prend en compte de manière adéquate les considérations des partenaires appartenant à une minorité visible
24. L'employeur de mon/ma partenaire prend en compte de manière adéquate les considérations des partenaires autochtones canadiens
25. L'employeur de mon/ma partenaire prend en compte de manière adéquate les considérations des partenaires avec un ou des handicaps

L'impact des affectations à l'étranger

26. Les affectations à l'étranger ont été dans l'ensemble une expérience positive pour moi

27. La perspective ou la réalité d'une affectation a eu un effet négatif sur ma santé mentale.
28. La perspective ou la réalité d'une affectation met à l'épreuve ma relation avec mon/ma partenaire
29. La perspective ou la réalité d'une affectation a eu un impact négatif sur ma vie professionnelle
30. La perspective ou la réalité d'une affectation a eu un effet négatif sur ma stabilité financière.
31. La situation financière globale de mon/ma partenaire et de moi-même a été affectée par l'affectation.
32. Je crains que le manque de perspectives d'emploi lors d'une affectation à l'étranger ait des conséquences négatives sur mes finances en vue de la retraite.

Veuillez nous faire part de tout commentaire ou expérience supplémentaire que vous souhaitez partager à ce sujet:

Section - Priorités

Dans la liste ci-dessous, veuillez sélectionner vos 10 principales priorités en tant que partenaire de Canadien.ne affecté.e à l'étranger.

- Création d'un réseau/groupe officiellement reconnu pour les partenaires des diplomates canadien.ne.s à l'étranger, avec une représentation dans les discussions officielles avec l'employeur concernant les partenaires et les familles à l'étranger
- Financement des cotisations au RPC/RRQ pour les partenaires qui étaient auparavant employés mais qui sont devenus chômeurs parce qu'ils ont rejoint leur partenaire dans le cadre d'une affectation
- Des procédures simplifiées pour l'ajout officiel de membres de la famille en tant que personnes à charge pour une affectation, y compris les conjoints de fait et les parents âgés
- Accès prioritaire aux contrats de travail de auprès de la mission pour les partenaires et les membres de la famille qui satisfont aux exigences minimales de la description du poste
- Contrats de travail dans les missions pour les partenaires et les membres de la famille rémunérés au même taux de salaire que si le travail était effectué à Ottawa, plutôt qu'au taux de salaire de l'emploi local
- Création d'une réserve officielle d'emplois qualifiés pour les partenaires et les autres membres de la famille des Canadien.ne.s en poste à l'étranger, à l'instar du « Foreign Service Family Reserve Corps » des États-Unis
- Accès à des formations avant et pendant l'affectation par le biais de l'École de la fonction publique du Canada, y compris la formation sur les passeports
- Accès à une formation linguistique en français ou en anglais
- Accès à une formation en langue étrangère avant et/ou pendant une affectation à l'étranger
- Soutien financier pour l'éducation/la formation (par exemple, pour les changements de carrière)
- Autorisation de sécurité pour les partenaires avant leur départ à l'étranger et/ou leur retour au Canada
- Augmentation du financement du Bureau de soutien à l'emploi des conjoints (BSEC) d'Affaires mondiales Canada
- Création d'un portail de communication permettant aux partenaires d'accéder aux informations pertinentes (par exemple, les rapports de mission) en dehors de l'intranet d'Affaires mondiales Canada

- Amélioration de la cohérence et de la précision des informations contenues dans les rapports de mission (par exemple, emploi des conjoints, éducation et activités des enfants, recommandations de professionnels de la santé, coût de la vie)
- Accès à des professionnels de la santé canadiens pour des discussions et des conseils sur des questions médicales urgentes et non urgentes
- Amélioration du soutien aux accords de télétravail avec les ministères au Canada
- Veiller à ce que l'espace nécessaire au télétravail soit pris en compte lors de l'attribution des logements de fonction par les comités de logement
- Disposer d'un point de contact désigné pour les partenaires / familles affectés à l'étranger, tel qu'un coordinateur communautaire
- Disposer d'un système de jumelage pour les nouveaux partenaires et les nouvelles familles en mission à l'étranger
- Des sessions de formation pour s'adapter à la vie à l'étranger et/ou au retour au Canada, y compris une aide à la rédaction d'un curriculum vitae
- Formation sur la manière de naviguer le processus de demande d'emploi au sein du gouvernement canadien
- Prise en charge des frais professionnels par l'employeur du partenaire à l'étranger
- Création d'un réseau de partenaires pour la recherche d'emploi et la constitution de réseaux sociaux
- Autre (veuillez préciser)

Section - Derniers commentaires

N'hésitez pas à nous faire part de vos derniers commentaires. Quel est le changement qui aurait le plus grand impact positif sur vous en tant que partenaire d'un.e Canadien.ne en poste à l'étranger?

Annexe 2 - Commentaires sélectionnées des membres de familles diplomatiques au sondage du RFDC

Propositions prioritaires - Plus de soutien pour l'emploi des conjoints

*« **Les ambassades pourraient économiser beaucoup d'argent** en engageant des conjoints qualifiés qui vivent dans le pays et qui veulent travailler par rapport aux employés en devoir temporaire et d'employés canadiens en poste. Les conjoints sont une ressource précieuse et inexploitée ! Nous sommes ici et nous voulons travailler ! »*

*« **Parce que nous sommes un couple homosexuel, je ne peux pas obtenir d'accréditation dans de nombreux pays en développement, ce qui limite la carrière de mon mari et la mienne.** Nous devrions prendre exemple sur d'autres pays comme l'Espagne et embaucher carrément des conjoints qui n'obtiendraient normalement pas d'accréditation afin que les affectations ne brisent pas les mariages ou ne séparent pas les familles. »*

« J'ai été attristée de voir le potentiel élevé de tant de conjoints en poste qui avaient tant à offrir, mais qui ne pouvaient pas contribuer à la mission ou au ministère en raison du manque d'emplois disponibles et

du manque de valeur accordée aux conjoints. J'ai vraiment eu l'impression que nous étions plus une nuisance qu'un atout pour la mission. »

« Nous pourrions occuper tellement de postes en tant que remplaçants, ce qui coûterait moins cher que des employés en devoir temporaire qui engagent tellement de frais supplémentaires (par exemple, les hôtels, les billets d'avion et les indemnités journalières). Et travailler pour 7 dollars de l'heure n'est pas très bon pour économiser sa retraite ou l'estime de soi, surtout lorsque vous avez dû quitter votre emploi au gouvernement pour suivre votre conjoint. »

« Nous avons besoin d'une base de données d'emplois à l'intérieur et à l'extérieur de la mission pour les conjoints, y compris des possibilités de télétravail. De nombreux fonctionnaires reçoivent des offres d'emploi d'organisations internationales qu'il serait bon de partager avec les conjoints à la recherche d'un emploi à la mission. »

« Nous avons besoin d'accords interministériels pour le télétravail. Nous avons eu des conjoints qui travaillaient pour d'autres ministères, et aucun n'a pu obtenir un accord de télétravail pour la durée de l'affectation. »

« Je m'estime chanceux d'avoir pu trouver un emploi intéressant pendant mon affectation et d'avoir un logement dont le plan me permet d'avoir un espace bureau, mais l'accès à un tel espace ne devrait pas être le fruit du hasard. »

« Il serait utile que le bureau du BSEC dresse une liste des opportunités disponibles à GAC auxquelles les conjoints pourraient accéder et postuler. »

« J'aimerais beaucoup que les conjoints aient la possibilité d'effectuer des devoirs temporaires pour GAC en tant que « vrais » employés ! »

"Je ne pense pas qu'il leur incombe de fournir une évaluation du marché pour chaque type d'emploi qui pourrait être trouvé en dehors de l'ambassade. Ils peuvent plutôt apporter leur soutien en mettant à disposition un coordinateur communautaire ou en mandatant le AGC pour qu'il fournisse des ressources permettant aux conjoints et aux familles d'effectuer leurs propres recherches.»

« Je suis actuellement au Canada, loin de ma famille (conjoint et enfant) affectée à l'étranger, afin de conserver mon emploi au sein du gouvernement fédéral car je n'ai pas été en mesure de faire du télétravail depuis l'étranger. L'année dernière, je suis venu pour sept mois et cette année pour la même durée. En fait, je fais des allers-retours entre le Canada et le pays d'affectation afin de conserver mon emploi. »

« Définitivement travailler avec les autres ministères pour permettre le télétravail pour conjoints de diplomate serait un bel avancé.»

« Le ministère doit prendre sa part de responsabilité quant aux informations fournies aux employés au sujet de l'emploi des conjoints à l'étranger qui est parfois erronée et déployer davantage d'efforts afin d'obtenir des autorisations de travail pour les conjoints. Dans le monde d'aujourd'hui les conjoints ont souvent un travail mieux rémunéré que l'employé et le ministère doit en prendre compte s'il veut continuer à pouvoir déployer des agents à l'étranger. »

Propositions prioritaires - Plus d'accès à la formation

« L'accès à la formation pour les emplois en mission (tels que les emplois d'agents d'immigration ou agents de passeport) devrait être fourni et encouragé, ce qui réduirait les coûts du ministère. Cette formation pourrait être dispensée avant ou pendant l'affectation. Il en va de même pour les cours de langue. »

« L'impact positif le plus important serait une formation payée en français à l'étranger. »

« Il devrait y avoir un cours de langue de base offert au conjoint s'il se rend dans un pays où l'anglais ou le français ne sont pas parlés. »

« J'ai participé à une formation linguistique avec mon conjoint, ce qui m'a amenée à quitter mon emploi prématurément et à vivre d'un seul revenu. Bien que je me sois bien débrouillée et que j'aie conservé le même niveau de langue que mon conjoint, on m'a arbitrairement demandé de quitter le programme en partant du principe que la formation 1-1 était supérieure. Mon expérience avec ICSE a été tellement démoralisante et injuste que je ne conseillerais à aucun conjoint de suivre une formation linguistique, à moins d'être sans emploi. »

*« J'ai dû démissionner de mon poste permanent au Canada dû aux affectations de mon mari. Cela a eu un énorme impact financier et psychologique. Le traitement des conjoints à l'étranger est médiocre. J'ai eu souvent l'impression d'être qu'un numéro et que mon bien-être n'est pas une priorité. **Le manque de formation linguistique et d'une communauté canadienne à l'étranger développe l'isolation et à des impacts importants sur le conjoint et le reste de la famille.** »*

Propositions prioritaires - Représentation officielle et accès à l'information pour les familles diplomatiques à l'étranger

« Nous avons besoin d'aide pour l'intégration des personnes à charge lorsqu'elles s'installent dans un pays étranger où elles ne connaissent personne et n'ont aucun soutien. Le rôle de l'agent de liaison communautaire à l'époque était très utile car il fournissait des informations utiles et pertinentes avant et pendant l'affectation. Ils ont également permis aux familles de rencontrer d'autres expatriés. »

« Le facteur le plus important pour moi est le sentiment d'impuissance. Mes amis américains étaient beaucoup plus impliqués, avaient plus d'opportunités et de contacts dans leurs missions. Nous ne faisons que suivre le mouvement. S'il y avait un coordinateur communautaire pour trouver des occasions de se connecter, cela aiderait, y compris des activités pour les conjoints et les familles. Il y a tellement de potentiel gaspillé. »

« Personne à charge » est un terme que je méprise absolument, même si j'ai l'impression qu'il devient de plus en plus vrai à chaque affectation. Il y a tant de choses que je ne peux vraiment pas faire seule en vivant à l'étranger avec un emploi précaire. Le langage utilisé pour nous décrire comme des « personnes à charge » est révélateur de la manière dont le ministère nous considère. Ce qui n'est pas suffisamment expliqué, c'est la perte d'autonomie des conjoints qui deviennent incroyablement dépendants de leur conjoint, non seulement financièrement, mais aussi en termes de capacité à recevoir des informations et à prendre action. »

« Je pense que les AGCs devraient avoir un critère dans leurs évaluations de performance de fournir un soutien adéquat aux conjoints, ou rien ne s'améliorera. D'après mon expérience, les AGCs pensent que rien n'est de leur responsabilité à moins que la gestion décide de leur attribuer et ils feront tout leur possible pour ne PAS nous soutenir. Ce cycle se poursuivra tant que la responsabilité d'assurer le soutien aux conjoints ne fera pas partie de la charge de quelqu'un. »

« Les rapports de mission ou autres rapports sur les possibilités d'emploi en mission ou sur les considérations relatives à l'emploi du marché du travail local ne contiennent pas, d'après mon expérience, de détails pertinents sur des circonstances spécifiques (possibilités limitées pour le conjoint d'un chef de mission ou d'un chef de mission adjoint, implications en matière de sécurité pour l'emploi local, statut de citoyenneté des conjoints employés, etc. »

« Il serait judicieux qu'une personne associée au ministère prenne contact avec les conjoints de manière indépendante afin que les conjoints et dépendants aient un accès direct à une personne du ministère pour poser des questions relatives à l'emploi ou aux droits fondamentaux et qu'ils aient un accès indépendant à de l'information sans toujours dépendre de leur conjoint employé. »

« Les informations fournies aux conjoints par les missions et l'administration centrale sont toujours truffées d'acronymes internes qui ne signifient rien pour un conjoint ressortissant étranger. Cela signifie que nous dépendons de nos partenaires pour interpréter l'information et pour qu'ils agissent en notre nom.»

« Être habilité à gérer mon ménage, par exemple pouvoir soumettre des demandes à l'ambassade pour l'entretien du logement. Avant, je pouvais les appeler, mais maintenant, avec les nouvelles procédures en ligne, tout ne peut être fait que par le conjoint employé, ce qui entraîne souvent des retards. »

« Les conjoints sont les laissés pour compte des missions à l'étranger. Seul le soutien et la confiance en notre partenaire nous permet de nous en sortir, de trouver des informations. Nous devons uniquement nous en remettre à lui, ce qui est très malheureux et peu sain. Jamais je n'ai été contactée, en tant que conjointe, pour m'expliquer quoi que ce soit (droit, retraite, finance, etc). Je trouve cela inadmissible. La réussite des employés dans les missions est très souvent liée à la présence de qualité du conjoint. Un conjoint heureux et bien est un employé heureux et bien. »

« Assurer une communauté canadienne au sein de l'ambassade qui organise des événements régulièrement afin d'assurer un sentiment d'appartenance. Organiser des rencontres individualisées avec le conjoint pour parler des possibilités d'emploi (mission ou hors mission) dans la mission ou prochaine mission. »

« La création d'un point d'accès unique pour toute les questions que pourrait avoir le/la partenaire d'un.e Canadien.ne en affectation à l'étranger, spécialement lors de la première affectation, lorsque tout est nouveau. Que ce soit pour répondre à des questions en lien avec les possibilités d'emploi, les assurances, la santé (incluant santé mentale), à l'éducation des enfants, etc. Nous avons trouvé beaucoup de réponses à nos questions (mais pas toutes) en parlant avec d'autres. »

Propositions prioritaires - Soutien financier et pour la retraite pour les familles diplomatiques

« J'ai sacrifié ma carrière et mon potentiel de revenu, mais le problème est qu'à la fin de sa carrière, **si mon conjoint décède, je ne touche que la moitié de la pension et je n'ai pratiquement rien à moi** parce que je l'ai suivi partout. »

« Nous avons besoin de **cotisations au RPC** pour les années et les mois où j'étais considérée comme une personne à charge. »

« **L'argent est le facteur le plus important.** Mon épargne-retraite est maintenant si faible et nos économies pour l'université de nos enfants sont si faibles que je vais devoir travailler des années de plus parce que notre famille a voulu partir en mission. Nous travaillons simplement à financer les diplômes universitaires pour nos enfants et notre retraite à deux. Même avec les indemnités additionnelles que mon conjoint reçoit, nous réussissons seulement à boucler notre budget que si je pouvais avoir un petit revenu supplémentaire. »

« **Les conjoints à l'étranger souffrent du manque de possibilités d'emploi et, dans mon cas, de l'absence de prestations de retraite à leur retour au Canada.** Et ce, après 20 ans d'affections continues à l'étranger. Nous avons été **contraints de toujours choisir l'affectation à niveau de risques plus élevés** afin d'essayer d'économiser pour la retraite de mon conjoint. C'est passionnant de vivre l'étranger, mais cela implique un stress financier important. »

« Si les deux parents travaillent et que l'école se termine à 15 heures, il **faut prévoir des activités extrascolaires. Dans certains endroits, le coût de la vie est extrêmement élevé et il n'y a pas de DSE pour aider** (ce n'est pas considéré comme de l'éducation formelle ni comme une garderie puisque les enfants sont en âge d'aller à l'école). **Cette disposition devrait être révisée pour aider à ajuster le coût à quelque chose de similaire à ce qui serait payé au Canada.** L'allocation générale pour le coût de la vie n'est tout simplement pas appropriée et introduit une énorme pression financière. »

« Alors que nous allions à l'affectation, **nous ne nous attendions pas à des frais de garde d'enfants aussi élevés, à une vie aussi difficile et à l'impossibilité d'avoir accès à des structures de garde d'enfants en anglais ou en français.** En fin de compte, c'était notre problème. Lorsque la subvention pour la garde d'enfants a commencé à s'appliquer en Ontario, nous n'avons reçu aucun remboursement alors que la garderie à l'affectation coûtait 1800 CAD par mois. Nous avons obtenu le remboursement des frais de garde d'enfants lorsque j'ai commencé à travailler en tant que contractuel LES à l'ambassade. »

« Soutien financier. **Nous n'avons aucune retraite, aucun soutien financier pour des formations, peu de réseau. Nous devons tout construire et reconstruire de poste en poste.** Les expériences diverses à l'étranger sont peu reconnues. C'est une lutte constante pour prouver que toutes nos expériences sont valables. Nous trouvons un emploi puis le perdons en allant en poste ailleurs. Oui, c'est aussi un choix de vie mais les pertes financières sur 20 ans sont considérables! »

Autres préoccupations

« L'un des principaux problèmes **est le fait que des conjoints éduqués et intelligents sont limités et se font retirer le contrôle (et le respect) alors qu'ils essaient de prendre les meilleures décisions pour leur**

famille. Ceux qui sont les plus optimistes envers les affectations ressortent souvent désillusionnés et abattus par le manque de respect et de reconnaissance de la part d'AMC.

« Je suis très préoccupé par le fait qu'il **n'y a pas d'assistance pour l'accès aux soins de santé dédiés pour la communauté LGBTQ** de la part de Santé Canada pendant l'affectation »

« L'une des lacunes de ce sondage concerne les **enfants et les personnes à charge en situation d'handicap**. La possibilité de partir en affectation, l'accès à l'information sur les écoles et les soins de santé pour les enfants ayant des difficultés d'apprentissage ou des besoins particuliers sont inadéquats. »

« Nous avons des **animaux de compagnie** bien-aimés (des chiens) que nous avons payés de notre poche pour emmener avec nous lors de deux affectations (deux chiens en Afrique et retour ; un chien au Moyen-Orient et trois chiens au retour). En tant que conjointe, lors des discussions à la mission concernant une potentielle évacuation au début de la pandémie, il est devenu clair que les chiens n'allaient pas être évacués avec moi ou nous. Je n'en ai pas été informé avant notre départ et je n'étais pas d'accord de les abandonner. Je n'aurais peut-être pas accepté (ou nous n'aurions peut-être pas accepté) de partir en mission si nous l'avions su. »

« Un accès à un **médecin canadien** qui peut prescrire des médicaments à l'étranger. »

« **La confirmation d'affectation du chef de mission survient très, très tard dans le cycle d'affectation. Cela signifie que de très nombreux arrangements liés doivent être pris à la dernière minute.** Le déménagement, les inscriptions aux écoles, la formation linguistique (dans la mesure où elle est disponible), l'organisation du travail du conjoint (qu'il prenne un congé ou qu'il mette en place un accord de télétravail) doivent être accomplis dans un délai très court. Le processus n'est pas obligé de fonctionner de cette manière : certains pays sélectionnent les chefs de mission jusqu'à un an avant l'affectation. Je sais qu'il est très peu probable que le processus change, mais il est vraiment terrible - très défavorable aux membres de la famille de l'employé.

« **Nous bénéficions de l'égalité des droits en matière de mariage depuis suffisamment longtemps au Canada que nous devrions être soutenus pleinement lorsque des pays adoptent une politique qui nous met en danger** lorsque nos carrières nous amènent dans des endroits où il y a du travail à faire dans ce domaine. Nous sommes Canadiens et fiers membres de la communauté LGBTQ+. Nous sommes forts en tant que pays lorsque nous soutenons réellement ceux qui travaillent dur pour les intérêts canadiens à l'étranger. »