

ONU-CCF65 : 65^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies

2^e rapport de Joëlle Ravary, vice-présidente représentant les femmes de la FTQ

OUVERTURE DE LA 65^E SESSION VIRTUELLE DE LA COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME DES NATIONS UNIES.

Extrait du blog : <https://unioncsw.world-psi.org/>

Pour une Commission de la condition de la femme audacieuse

Cette année, la 65^e session virtuelle de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies aborde « la participation pleine et effective des femmes à la prise de décisions dans la sphère publique, à l'élimination de la violence, à la réalisation de l'égalité des sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles. »

Pour autant les progrès pour parvenir à l'égalité des sexes dans la vie publique et la prise de décisions sont trop lents. Les femmes ne représentent que 25% des parlementaires dans le monde et seulement 22 pays dans le monde ont une femme à leur tête. Au rythme où progressent les choses actuellement, il faudra encore 130 ans pour atteindre l'égalité des sexes aux postes de pouvoir les plus élevés. Et la pandémie de la Covid-19 a eu des répercussions disproportionnées sur les femmes, perte d'emplois ; recrudescence de la violence à l'égard des femmes et augmentation du travail non rémunéré de soins.

Dans son allocution d'ouverture, la Secrétaire générale adjointe des Nations Unies et Directrices exécutives d'ONU Femmes a déclaré que cette crise est la plus discriminatoire que nous ayons jamais connue, et « les gains réalisés dans le passé sont menacés. » C'est bien mal reconnaître que ce sont principalement les femmes qui ont été et sont toujours en première ligne pour sauver nos vies. Cette CSW-65 est déterminante pour l'égalité des sexes et particulièrement en matière de leadership et de prises de décisions, il en va de l'engagement que prendront les États sur les conclusions concertées « pour arrêter la régression et recentrer les priorités. » Le monde traverse deux défis majeurs, celle de la pandémie de la Covid-19 et ses conséquences et la crise du changement climatiques en cours. Dans les deux cas, les femmes sont touchées de manière disproportionnée tout en étant insuffisamment représentées en tant que décideurs politiques pour relever ces défis. Même dans un secteur clé comme la santé, les hommes continuent d'occuper à 70 % les postes de direction. La Secrétaire générale adjointe des Nations Unies a souligné l'importance de l'investissement de la société civile dans les progrès réalisés pour davantage d'égalité des sexes. Il est temps de donner aux femmes la place qui leur revient dans toutes les sphères de la vie et notamment dans les organes de prise de décisions. La volonté politique est essentielle à cet égard. Cette Commission sera-t-elle suffisamment audacieuse pour mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes et des filles ?

La dernière déclaration de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences, apporte un éclairage sur la difficulté des changements. Le mandat de Mme Dubravka Šimonovic consiste à coopérer étroitement avec la Commission de la condition de la femme. Mais malheureusement, les conclusions de ses rapports ne sont pas pleinement utilisées car la violence à l'égard des femmes n'est pas un point permanent de l'ordre du jour de la Commission. La Rapporteuse spéciale a déclaré que son travail avait mis en évidence non seulement que la pandémie avait entraîné une augmentation alarmante de la violence sexiste à l'encontre des femmes et des filles, en particulier de la violence, mais elle a aussi mis en évidence les inégalités structurelles préexistantes entre les sexes et les échecs des gouvernements à combattre et à prévenir la violence.

Cette Commission de la condition de la femme se doit d'être audacieuse pour être à la hauteur des enjeux.

CONVENTION 190 DE L'OIT POUR BANNIR LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT SEXISTES DU MONDE DU TRAVAIL # RATIFYC190 #C190

Table ronde sur ce qu'il faut pour bannir la violence et le harcèlement sexistes de notre monde du travail : Les syndicats mondiaux, en alliance avec les organisations de femmes et de défense des droits humains et les mouvements féministes,

mènent une campagne pionnière # RatifyC190, appelant à la ratification et à la mise en œuvre effective de C190 « Convention 190 » de l'Organisation internationale du travail (OIT) à cet effet et de la « Recommandation 206 ». L'Uruguay, les Fidji et la Namibie sont les trois premiers pays à ratifier C190, tandis que l'Argentine, l'Équateur, l'Italie et la Somalie ont achevé le processus national de ratification. Des consœurs de ces différents pays nous ont partagé leurs expériences pour y arriver et de différents modèles de comment ça peut prendre forme.

L'Uruguay a été le premier pays à la ratifier.

On pourrait penser que l'on serait avant-gardiste chez nous mais le Canada ne l'a toujours pas ratifiée.

- Mererai Vatege, Youth Committee Chairperson, FTUC, Fiji
- Fiona Gandiwa Magaya, Gender Specialist and Head of Education and Legal Department, ZCTU, Zimbabwe
- Silvana Cappuccio, Responsible for European and International Gender Policies, CGIL, Italy
- Milagro Pau, Gender Secretary and Executive Committee member, PIT-CNT, Uruguay
- Krishanti Dharmaraj, Executive Director, Center for Women in Global Leadership (CWGL)
- * Angélica Ordoñez, Women's committee, ASOUASB

Extrait traitant de la C190 et de la R206 de la **Déclaration du groupement Global Unions pour la CCF65** – Il est grand temps que l'égalité de genre devienne la nouvelle norme! -

Bâtir un monde du travail exempt de violence et de harcèlement

La violence sexiste influence considérablement la vie des femmes et leur capacité à accéder au travail rémunéré, à rester en poste et à évoluer, et représente une des violations des droits humains des travailleurs les plus communément tolérées. Un tiers des femmes font l'objet de violences physiques ou sexuelles à leur domicile, dans leur communauté ou sur leur lieu de travail. Ces chiffres sont déjà terribles en soi, mais les mesures d'urgence pour faire face à la pandémie de Covid-19 ont encore aggravé cette crise dans tous les secteurs et toutes les professions, où les femmes qui travaillent en première ligne sont perpétuellement plus exposées à la violence sexiste et au harcèlement, en particulier dans l'hôtellerie, la santé et les services sociaux, les transports, l'éducation, les médias, le travail domestique et le travail informel. Les travailleurs/euses rencontrent de nouvelles formes d'agressions en lien avec la pandémie, par exemple lorsque des personnes contaminées les menacent de leur tousser au visage, ce qui accroît l'exposition à l'infection par la Covid-19.

En outre, la pandémie a entraîné une forte augmentation de la violence domestique, ainsi que des pertes d'emplois et des baisses de salaire disproportionnées, notamment dans le secteur informel, où les femmes sont surreprésentées et où elles n'ont pas, ou très peu, d'indépendance financière, de vie sociale et d'accès aux réseaux d'aide, ce qui les rend encore plus vulnérables. Le domicile est devenu le lieu de travail de millions de travailleurs. Jusqu'en 2019, aucun instrument international ne mentionnait l'élimination de la violence sexiste dans le monde du travail. La situation a changé après quasiment une décennie de campagnes et de lobbying de la part des syndicats : en juin 2019, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté l'historique Convention n°190 sur la violence et le harcèlement (C190), complétée par la Recommandation n°206 (R206).

La C190 et la R206 offrent une orientation indispensable pour créer des cultures d'environnement de travail reposant sur l'égalité, la dignité, le respect, la santé et la sécurité. Ces instruments attirent particulièrement l'attention sur la violence sexiste et reconnaissent que les personnes dont l'expérience de la violence et du harcèlement est exacerbée par la discrimination et l'inégalité doivent bénéficier de la protection la plus solide et la plus forte. La C190 et la R206 demandent aux gouvernements d'adopter des lois, des réglementations et des politiques qui garantissent le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, dans le cadre des mesures destinées à empêcher et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ces instruments sont applicables à tous les secteurs, aussi bien dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, et aussi bien dans les zones rurales que dans les zones urbaines. Ils étendent le concept de monde du travail au-delà du lieu de travail physique immédiat (comprenant ainsi les trajets domicile-travail, l'usage des installations sanitaires et le cyberharcèlement), abordent la violence

provoquée par des tiers et appellent les employeurs à prendre en compte l'impact de la violence domestique dans le monde du travail.

Clairement, il est urgent que les gouvernements ratifient et mettent en oeuvre la C190 et la R206, après quoi les législations et politiques nationales devront être alignées sur les dispositions de la Convention. Le groupement Global unions, avec le soutien allié des mouvements féministes et de défense des droits humains, a contribué à intensifier les efforts de lobbying et de plaider pour demander à tous les États membres des Nations Unies de rejoindre l'Uruguay et les îles Fidji, les deux premiers pays qui ont ratifié la C190.

CE MIDI – « CAUCUS » DE LA DÉLÉGATION DU CTC : Malgré qu'on soit en mode virtuel, la complicité et la solidarité sont au rdv. Les troupes sont en feu.

« LEADERSHIP DES FEMMES PENDANT LA PANDEMIE DE COVID-19 »

par Femmes et de l'Égalité des genres et du Développement économique rural Canada – FECG-WAGE et la Mission permanente du Canada auprès des Nations Unies

Animer par la ministre canadienne, Maryam Monsef.

On salut l'affirmation de la ministre, dans son mot d'ouverture, qu'il est incontournable que les femmes autochtones fasse partie du plan de relance juste.

L'évènement cherchait à souligner, explorer l'impact du leadership des femmes sur les résultats du COVID-19 en ce qui concerne les femmes et l'égalité des sexes, à identifier les principaux obstacles à la pleine participation à toutes les tables de prise de décision et à discuter des exemples de bonnes pratiques pour surmonter les obstacles.

Également, explorer des modèles de plan de relance économique féministe et offrir diverses perspectives sur les voix manquantes et alliés nécessaires pour concevoir une vision forte, durable et juste post-COVID-19

La captation et les infos sont disponibles sur <https://www.feministforum.ca/>

La professeure Associé de l'école de gestion de l'Université Liverpool, Mme Supriya Garikipati nous a entretenu sur l'importance de documenter ce que les femmes ont fait de différent (en politique). Les études indiquent que les femmes ont mieux répondu à la crise sanitaire. Les recherches sont sous-financées alors les données sont dures à avoir mais il est démontré que la diversité dans le leadership est un avantage pour le futur. Ce n'est pas juste une question d'équité mais bien d'efficacité.

Madame Carmina Ravanera , associée de recherche à l'Institute for Gender and the Economy de l'Université de Toronto nous a entretenu sur le « Plan de relance économique féministe pour le Canada » (inspiré du plan de relance d'Hawaï).

Ce n'est *pas* une relance si les femmes, les personnes bi spirituelles et les personnes de genre divers sont laissées pour compte.

Le Canada pourrait connaître un retour en arrière historique pour les droits des femmes et l'égalité des genres si rien n'est fait.

Pour consulter le plan de relance sur le site en français : <https://www.feministrecovery.ca/accueil>

1. Intersectionnalité: Comprendre le pouvoir
2. S'attaquer aux causes profondes du racisme systémique
3. Le travail de soins est un travail essentiel
4. Investir dans de bons emplois
5. Lutter contre la pandémie fantôme

6. Soutenir les petites entreprises

7. Renforcer les infrastructures pour la relance

8. Diversité des voix dans les décisions

Mme Pamela Jeffrey fondatrice de LE PROJET PROSPÉRITÉ : (Canada)

<https://canadianprosperityproject.ca/fr>

Quand les femmes réussissent, tous prospèrent !

Le Projet Prospérité, dirigé par Pamela Jeffery et plus de 60 dirigeantes de partout au Canada, est un nouvel organisme sans but lucratif qui cherche à atténuer ces conséquences pour veiller à ce que les femmes reçoivent le soutien nécessaire durant cette crise.

Il a été créé pour continuer à progresser envers l'égalité des sexes malgré les impacts de COVID-19.

Le Rapport annuel 2021 sur le rendement jette une lumière importante sur un groupe d'organisations qui militent activement pour la diversité des genres au moyen de la collecte de données fondées sur la race. Il s'agit d'une recherche novatrice qui établit une nouvelle norme pour la cueillette et la communication de données sur la diversité des genres et le leadership au Canada.

Dans une perspective axée sur les identités intersectionnelles et l'inclusivité pour servir les femmes qui s'identifient également à titre d'Autochtone, de femme de couleur, de réfugiée, de personne handicapée ou de membre de la communauté LGBTQ2+.

Reconnaissance qu'il n'existe pas d'approche universelle pour répondre aux besoins particuliers de toutes les Canadiennes, y compris les femmes des Premières Nations, inuites et métisses ou racisées.

2021 Annual Report Card / Le Rapport annuel 2021 sur le rendement

- 1. Gather gender and race-based data.**
Recueillir des données fondées sur la race et le genre
- 2. Set female representation workforce targets.**
Fixer des objectifs en matière de représentation féminine.
- 3. Set and disclose progressive aspirational gender and non-gender targets for women's representation at the board, executive officer levels and in the pipeline to executive officer roles.**
Établir et présenter des objectifs ambitieux et progressifs liés et non liés au genre pour ce qui est de la représentation des femmes dans les conseils d'administration, occupant des postes de haute direction et celles occupant des postes relevant directement de la haute direction
- 4. Apply a gender lens to return-to-premises plans.**
Appliquer une perspective sexospécifique aux plans de retour sur le lieu de travail
- 5. Deepen and broaden the talent pool through talent and skills development.**
Approfondir et élargir le bassin de talents grâce au perfectionnement des compétences
- 6. Create an affordable national childcare and early childhood education program.**
Créer un programme national de garde d'enfants et d'éducation de la petite enfance abordable

Changement au niveau de la représentation des femmes

31 mars 2019 – 30 septembre 2020

Sièges au sein des conseils d'administration	37,0 % → 40,9 %
Rôles de la haute direction	28,2 % → 30,8 %
Rôles relevant directement de la haute direction	40,7 % → 41,7 %

Représentation globale tenue par des femmes membres des conseils d'administration, membres de la haute direction et candidates à des postes de haute direction

31 mars 2019 – 30 septembre 2020

Femmes racisées	7,8 % → 10,5 %
Femmes autochtones	1,5 % → 3,1 %
Femmes vivant avec un handicap	1,8 % → 2 %

Organisations avec une ou plusieurs femmes qui s'identifient comme racisées

31 mars 2019 – 30 septembre 2020

Sièges au sein des conseils d'administration	27 % → 26 %
Rôles de la haute direction	11 % → 16 %
Rôles relevant directement de la haute direction	68 % → 81 %

Organisations avec une ou plusieurs femmes vivant avec un handicap

31 mars 2019 – 30 septembre 2020

Sièges au sein des conseils d'administration	3 % → 3 %
Rôles de la haute direction	0 % → 2 %
Rôles relevant directement de la haute direction	20 % → 28 %

Organisations avec une ou plusieurs femmes qui s'identifient comme autochtones

31 mars 2019 – 30 septembre 2020

Sièges au sein des conseils d'administration	7 % → 10 %
Rôles de la haute direction	2 % → 4 %
Rôles relevant directement de la haute direction	6 % → 9 %

Les signaux d'alerte sont saisissants : en l'espace de 12 mois, les progrès accomplis vers l'égalité des sexes au cours des 60 dernières années s'évanouissent.

Selon une étude réalisée en 2020 par la Banque Royale du Canada, la participation des femmes au marché du travail est à son niveau le plus bas des trois dernières décennies.

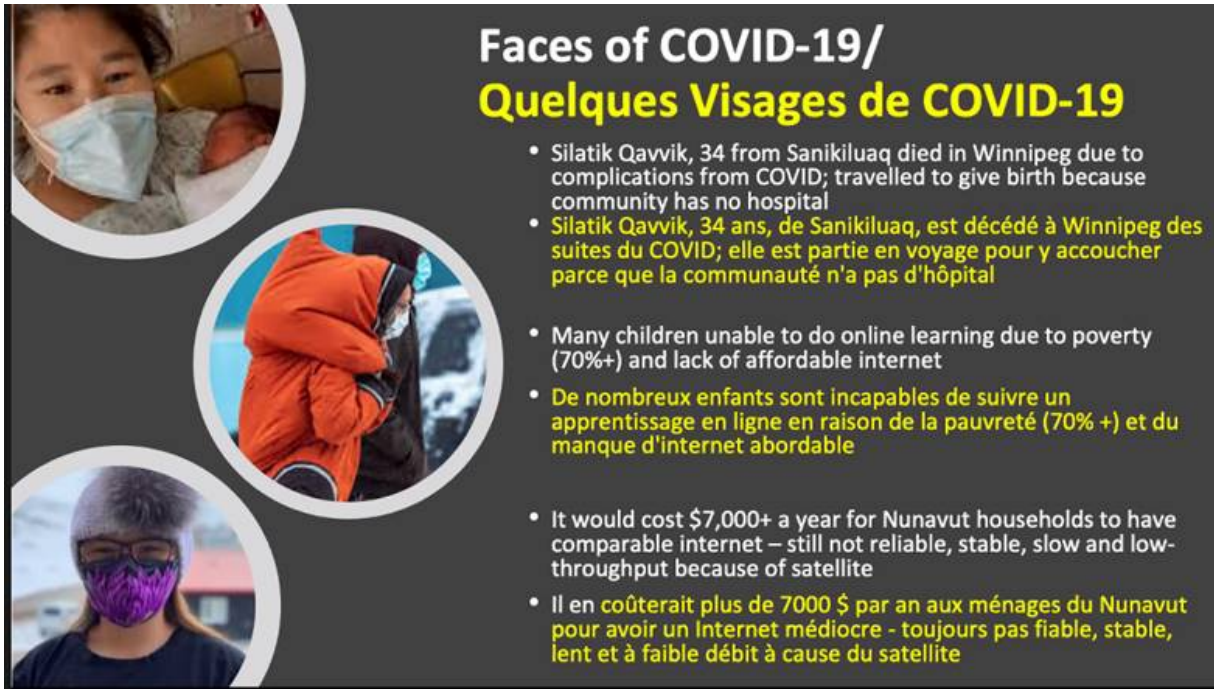
Les femmes ont tendance à travailler dans les secteurs les plus durement touchés. À mesure que l'économie reprend, les femmes retournent au travail moins rapidement que les hommes et sont plus susceptibles de disparaître du marché du travail au fil du temps.

Lorsque les femmes lèvent les yeux et voient d'autres femmes occuper des postes de direction au sein de leur organisation, elles sont plus susceptibles de croire en leurs chances de progresser.

Madame Madeleine Redfern Inuit - Batir l'épine dorsale numérique arctique du Canada SednaLink

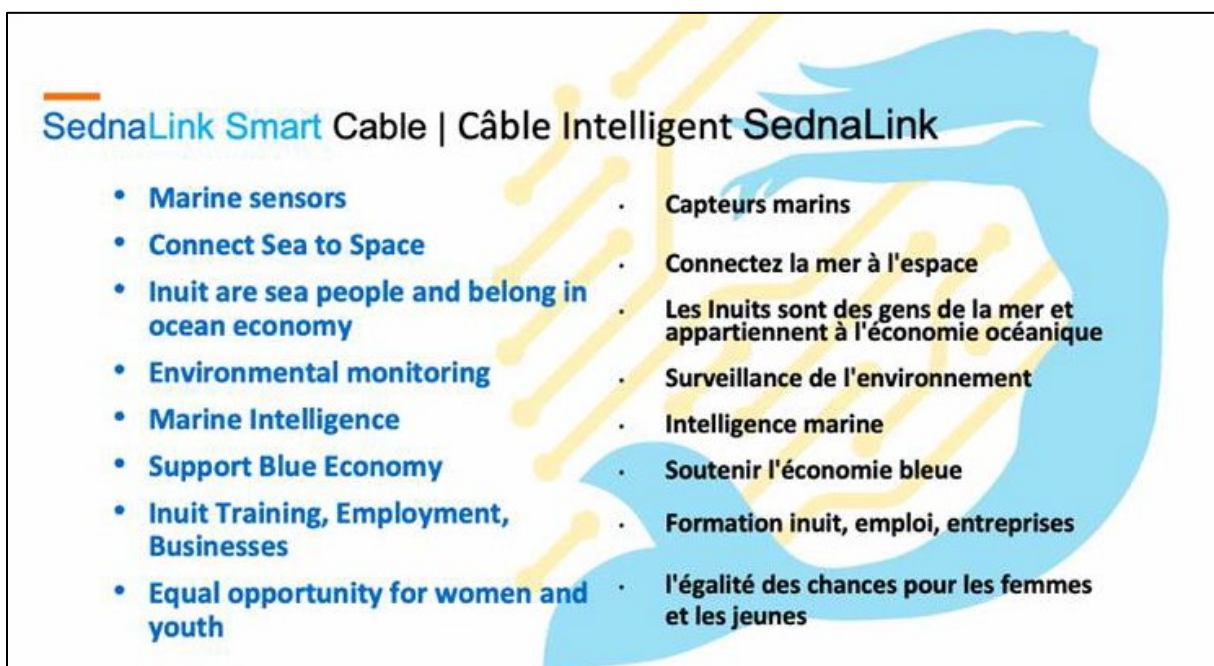
COO of CanArctic Inuit Networks, Former Mayor Iqaluit

Leadership féminin = influences tient plus compte du « global ».



Faces of COVID-19/ Quelques Visages de COVID-19

- Silatik Qavvik, 34 from Sanikiluaq died in Winnipeg due to complications from COVID; travelled to give birth because community has no hospital
- Silatik Qavvik, 34 ans, de Sanikiluaq, est décédé à Winnipeg des suites du COVID; elle est partie en voyage pour y accoucher parce que la communauté n'a pas d'hôpital
- Many children unable to do online learning due to poverty (70%+) and lack of affordable internet
- De nombreux enfants sont incapables de suivre un apprentissage en ligne en raison de la pauvreté (70%+) et du manque d'internet abordable
- It would cost \$7,000+ a year for Nunavut households to have comparable internet – still not reliable, stable, slow and low-throughput because of satellite
- Il en coûterait plus de 7000 \$ par an aux ménages du Nunavut pour avoir un Internet médiocre - toujours pas fiable, stable, lent et à faible débit à cause du satellite



SednaLink Smart Cable | Câble Intelligent SednaLink

- Marine sensors
- Connect Sea to Space
- Inuit are sea people and belong in ocean economy
- Environmental monitoring
- Marine Intelligence
- Support Blue Economy
- Inuit Training, Employment, Businesses
- Equal opportunity for women and youth
- Capteurs marins
- Connectez la mer à l'espace
- Les Inuits sont des gens de la mer et appartiennent à l'économie océanique
- Surveillance de l'environnement
- Intelligence marine
- Soutenir l'économie bleue
- Formation inuit, emploi, entreprises
- l'égalité des chances pour les femmes et les jeunes

« FEMMES HANDICAPS ET LA PANDÉMIE »

Bonnie Brayton de DAWN Canada et Deborah Stienstra de la chaire en famille et travail à l'Université de Guelph, où elle est directrice du Live Work Well Research Centre et professeure de science politique. Elle est l'auteure de *About Canada : Disability Rights* (Fernwood, 2020).

Ses recherches et ses publications explorent les intersections des handicaps, du genre, de l'enfance et de l'autochtone, identifiant les obstacles ainsi que les possibilités d'engagement et de changement transformateur. Son travail contribue également à la recherche et à la théorie comparatives et trans / internationales liées aux droits intersectionnels des personnes handicapées et à la justice.

Elles ont démontré l'importance de tenir compte de ces « intersections » et des impacts désastreux lorsqu'on ne le fait pas. Elles ont mis en lumière des impacts insoupçonnés de la crise sanitaire sur les femmes handicapées. Elles ont procédé au lancement du Rapport d'analyse de l'inclusion du handicap. Beaucoup d'info et de références sur ces liens Bilingue : <https://www.dawncanada.net/> En anglais seulement : <https://liveworkwell.ca/who-we-are/key-terms-guiding-our-work#Livelihoods> et <https://liveworkwell.ca/>

Post COVID strategies -- Stratégies post-COVID?

1. Intersectional data and policies -- Données et politiques intersectorielles
2. Inclusive design -- Conception inclusive
3. Including disability leaders in policy and decision-making -- Participation des dirigeants des organismes de personnes handicapées à l'élaboration des politiques et à la prise de décisions



Image: United Nations Policy Brief on COVID-19 and people with disabilities

À seulement 30 ans, elle est un exemple inspirant de LEADERSHIP FÉMININ.

Leader de la jeunesse conique, influenceuse mondiale, environnementaliste, défenseuse des droits de l'enfant, un Forbes 30 Under 30, conférencière TEDx, mentor de Climate Reality, auteure, musicienne, militante pour la paix et le développement durable et une défenseuse passionnée des droits des femmes, Kehkashan Basu est un pionnière qui a remis en question le statu quo et brisé les restrictions et les tabous sociaux qui entravent le progrès et les droits des générations futures. Lauréate du Prix international de la paix pour les enfants 2016 pour son travail sur les droits des enfants et l'environnement, et du tout premier prix Voices Youth Gorbachev-Shultz Legacy pour son travail sur le désarmement nucléaire, Kehkashan est un défenseur infatigable des objectifs de développement durable des Nations Unies. Elle est une championne des droits de l'homme des Nations Unies, une jeune exploratrice de National Geographic et la plus jeune coordonnatrice mondiale du Grand Groupe pour les enfants et les jeunes du Programme des Nations Unies pour l'environnement.

Elle a été nommée la plus jeune récipiendaire des 25 meilleures femmes d'influence du Canada, l'une des 100 femmes les plus influentes du Canada et est la responsable du conseil du Toronto-St. Conseil des jeunes de la circonscription de Paul.

Elle est la présidente fondatrice de l'entreprise d'innovation sociale Green Hope Foundation, qui fournit aux jeunes de 16 pays une plate-forme de réseautage pour s'engager dans le processus de développement durable et prendre des mesures pour atténuer le changement climatique. Son travail de renommée internationale sur le développement durable lui a valu d'être nommée l'une des 100 meilleures leaders des ODD au monde et l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada. Elle est la plus jeune membre du forum Les femmes dans les énergies renouvelables du Canada et la plus jeune conseillère du World Future Council. Elle vient d'être élue au Conseil d'administration du Parlement des religions du monde, faisant d'elle, à 20 ans, sa plus jeune administratrice de ses 127 ans d'histoire.

Miranda Ferrier Président et chef de la direction Association canadienne des travailleurs de soutien et Ontario PSW Association

ASSOCIATION DES TRAVAILLEUR(E)S DE SOUTIEN –

www.canswa.ca

La visibilité que COVID a apporté a eu un bon coté : reconnaissance que sont des travailleuses essentielles et mis en lumière leur travail indispensable.

C'est le milieu le plus diversifié = intersectionnalité et leadership féministe = donner du pouvoir aux sans voix



The Frontline Healthcare Worker
Les travailleur(e)s de soutien

Canadian Support Workers Association
Association canadienne des travailleurs de soutien
www.canswa.ca

Sherry Antone Directrice principale de l'Assemblée des Premières Nations, Direction générale des droits et de la justice

RAMENER LE RÔLE DES FEMMES AUX TABLES DÉCISIONNELLES – METTRE EN LUMIÈRE LES FEMMES EN POLITIQUE

Le Canada a besoin de plus de femmes en politique. Dès maintenant : <https://www.avoixegales.ca/> C'est l'équité et l'avenir du Canada qui est en jeu.

Mme Antone est citoyenne de la Nation Oneida de la Tamise et défenseure dévouée des droits et des intérêts des peuples des Premières Nations, y compris des membres de la communauté BIPOC.

Pendant la plus grande partie de sa carrière professionnelle, elle a travaillé dans le domaine de la défense des intérêts politiques et du changement social pour les Premières Nations au Canada. Ses aspirations à la défense des droits l'ont amené à occuper des postes de direction au sein d'organisations provinciales et nationales telles que l'Association des Iroquois et des Indiens alliés, les Chefs de l'Ontario et l'Assemblée des Premières Nations elle est actuellement directrice principale de la Direction des droits et de la justice. En 2015, elle a obtenu une maîtrise du programme de gouvernance autochtone de l'Université de Victoria et plus récemment obtenu un diplôme en droit de l'Université d'Ottawa.

Elle nous a entretenu de son expérience et de ce qui alimente ses efforts pour aider d'autres groupes sous-représentés à trouver leur voix.

Qu'il est essentiel d'inclure les voix des sous-représentés dans les lieux de pouvoir et d'influence politiques.

Une des façons de contribuer à faire en sorte que ces voix, opinions et positions soient une priorité et qu'un espace soit créé pour l'inclusion des personnes de couleur, noires, autochtones et des communautés LGTQ2 passe par être membre du conseil d'administration d'À voix égales - Equal Voice.

**Dr Nicola Ngawati (Ngapuhi, Ngāti Hine) - Kaiwhakahaere Matua (Directrice) – NOUVELLE ZÉLANDE –
REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES- MAORIS DANS LE CADRE DE LA DIPLOMATIE**

Elle dirige le roopū commun de Mana Wāhine (en partenariat avec Te Puni Kōkiri). Ce roopū dirige la réponse du gouvernement à l'enquête Mana Wāhine Kaupapa actuellement devant le tribunal de Waitangi et se concentre sur l'amélioration des résultats pour les wāhine, kōtiro et whānau Māori dans le secteur public.

Elle nous a entretenu sur ces enjeux.

Nicola rejoint le ministère après une carrière variée au sein du service diplomatique néo-zélandais. Au cours de sa carrière politique au ministère des Affaires étrangères et du Commerce, Nicola a dirigé un engagement politique sur un éventail de questions ayant un impact sur la Nouvelle-Zélande. Nicola a représenté la Nouvelle-Zélande offshore à Bruxelles, en Belgique (deuxième secrétaire), à Rarotonga, aux îles Cook (haut-commissaire adjoint / haut-commissaire par intérim) et dans de nombreux contextes régionaux et internationaux.

Elle a une expérience significative de travail sur l'interface de la relation Couronne / Maori dans le secteur public et a été activement impliqué dans le kaupapa Māori et le plaidoyer pour wāhine Māori. Nicola a grandi à Auckland et est diplômé en droit (Auckland); Maîtrise en politique publique (Victoria); PGDipBusAdmin Management (Massey) et un doctorat (Victoria University School of Government). Ses recherches portent sur la manière dont les Maoris sont représentés dans le cadre de la diplomatie néo-zélandaise à travers les gens, l'art et le design. En 2020, Nicola a été nommé au conseil d'administration de Diversity Works New Zealand en tant que l'un des représentants du secteur public