



First Session  
Thirty-ninth Parliament, 2006

## SENATE OF CANADA

---

*Proceedings of the Standing  
Senate Committee on*

# Human Rights

*Chair:*

The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

---

Monday, June 12, 2006

---

**Issue No. 4**

**First meeting on:**

Cases of alleged discrimination  
in the hiring and promotion practices  
of the Federal Public Service

---

WITNESSES  
(See back cover)

Première session de la  
trente-neuvième législature, 2006

## SÉNAT DU CANADA

---

*Délibérations du Comité  
sénatorial permanent des*

# Droits de la personne

*Présidente :*

L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

---

Le lundi 12 juin 2006

---

**Fascicule n° 4**

**Première réunion concernant :**

Les cas de discrimination présumée dans  
les pratiques d'embauche et de promotion  
de la fonction publique fédérale

---

TÉMOINS :  
(Voir à l'endos)

THE STANDING SENATE COMMITTEE  
ON HUMAN RIGHTS

The Honourable A. Raynell Andreychuk, *Chair*

The Honourable Sharon Carstairs, P.C., *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Dallaire	Lovelace Nicholas
* Hays	Munson
(or Fraser)	Nancy Ruth
Kinsella	Pépin
* LeBreton, P.C.	Poy
(or Comeau)	

\*Ex officio members

(Quorum 4)

*Change in membership of the committee:*

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The name of the Honourable Senator Munson substituted for that of the Honourable Senator Mercer (*June 6, 2006*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT  
DES DROITS DE LA PERSONNE

*Présidente* : L'honorable A. Raynell Andreychuk

*Vice-présidente* : L'honorable Sharon Carstairs, C.P.

et

Les honorables sénateurs :

Dallaire	Lovelace Nicholas
* Hays	Munson
(ou Fraser)	Nancy Ruth
Kinsella	Pépin
* LeBreton, C.P.	Poy
(ou Comeau)	

\*Membres d'office

(Quorum 4)

*Modification de la composition du comité :*

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

Le nom de l'honorable sénateur Munson est substitué à celui de l'honorable sénateur Mercer (*le 6 juin 2006*).

**ORDER OF REFERENCE**

Extract from the *Journals of the Senate*, Thursday, April 27, 2006:

The question was then put on the motion, as amended, of the Honourable Senator Andreychuk, seconded by the Honourable Senator Keon:

That the Standing Senate Committee on Human Rights be authorized to examine cases of alleged discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service and to study the extent to which targets to achieve employment equity for minority groups are being met;

That the papers and evidence received and taken on the subject during the thirty-eighth Parliament be referred to the Committee; and

That the Committee continue to monitor developments on the subject and submit a final report to the Senate no later than March 31, 2007.

The motion as amended was adopted.

**ORDRE DE RENVOI**

Extrait des *Journaux du Sénat*, le jeudi 27 avril 2006:

La question est mise aux voix sur la motion, telle que modifiée, de l'honorable sénateur Andreychuk, appuyée par l'honorable sénateur Keon,

Que le Comité sénatorial permanent des droits de la personne soit autorisé à examiner des cas de discrimination présumée dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale et d'étudier la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés;

Que les mémoires reçus et les témoignages entendus sur la question par le Comité au cours de la première session de la trente-huitième législature soient déférés au Comité;

Que le Comité poursuive une surveillance des développements et soumette son rapport final au plus tard le 31 mars 2007.

La motion, telle que modifiée, est adoptée.

*Le greffier du Sénat,*

Paul C. Bélisle

*Clerk of the Senate*

**MINUTES OF PROCEEDING**

OTTAWA, Monday, June 12, 2006  
(5)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day, at 4:08 p.m., in room 160-S Centre Block, the Honourable A. Raynell Andreychuk, Chair, presiding.

*Members of the committee present:* The Honourable Senators Andreychuk, Dallaire, Kinsella, Munson, Nancy Ruth and Pépin (6).

*In attendance:* Laura Barnett, Analyst, Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament.

*Also in attendance:* The official reporters of the Senate.

Pursuant to the Order of Reference adopted by the Senate on Thursday, April 27, 2006, the committee began its consideration of examining cases of alleged discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service.

**WITNESSES:***Public Service Commission of Canada:*

Linda Gobeil, Senior Vice-President, Policy Branch;

Paula Green, Director General, Equity and Diversity;

Dan Coffin, Director General, Resourcing Services.

Ms. Gobeil made a statement and together with the other witnesses answered questions.

The committee proceeded to consider its draft budgets.

The Honourable Senator Pépin moved that the committee concur in the following budget applications and that the Chair be authorized to submit the said budgets to the Senate Committee on Internal Economy, Budgets and Administration:

**Special Study on the Rights and freedoms of children**

Professional and Other Services	\$ 98,010
Transportation and Communication	151,636
All Other Expenditures	12,700
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 262,346</b>

**Special Study on Hiring and promotion practices of the Federal Public Service:**

Professional and Other Services	\$ 2,500
Transportation and Communication	500
All Other Expenditures	300
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 3,300</b>

● **Special Study on Indian and Northern Affairs:**

Professional and Other Services	\$ 2,500
Transportation and Communication	500
All Other Expenditures	300
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 3,300</b>

**PROCÈS-VERBAL**

OTTAWA, le lundi 12 juin 2006  
(5)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 h 8, dans la salle 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable A. Raynell Andreychuk (*présidente*).

*Membres du comité présents :* Les honorables sénateurs Andreychuk, Dallaire, Kinsella, Munson, Nancy Ruth et Pépin (6).

*Également présente :* Laura Barnett, analyste, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

*Aussi présents :* Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 27 avril 2006, le comité entreprend son examen des cas de discrimination présumée dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale.

**TÉMOINS :***Commission de la fonction publique du Canada :*

Linda Gobeil, vice-présidente principale, Direction générale des politiques;

Paula Green, directrice générale, Équité et diversité;

Dan Coffin, directeur général, Services de ressourcement.

Mme Gobeil fait une déclaration puis, aidée des autres témoins, répond aux questions.

Le comité examine ses projets de budgets.

L'honorable sénateur Pépin propose que le comité adopte les projets de budgets suivants, et que la présidente soit autorisée à soumettre lesdits budgets à l'approbation du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration :

**Étude spéciale sur les droits et libertés des enfants :**

Services professionnels et autres	98 010 \$
Transports et communications	151 636 \$
Autres dépenses	12 700 \$
<b>TOTAL</b>	<b>262 346 \$</b>

**Étude spéciale sur les pratiques d'embauche et de promotion dans la Fonction publique fédérale :**

Services professionnels et autres	2 500 \$
Transports et communications	500 \$
Autres dépenses	300 \$
<b>TOTAL</b>	<b>3 300 \$</b>

**Étude spéciale sur les Affaires indiennes et du Nord :**

Services professionnels et autres	2 500 \$
Transports et communications	500 \$
Autres dépenses	300 \$
<b>TOTAL</b>	<b>3 300 \$</b>

**Special Study on Canada's international and national human rights obligations:**

Professional and Other Services	\$	5,000
Transportation and Communication		—
All Other Expenditures		300
<b>TOTAL</b>	<b>\$</b>	<b>5,300</b>

The question being put on the motion, it was adopted.

At 5:35 p.m., the committee adjourned to the call of the Chair.

*ATTEST:*

**Étude spéciale sur les obligations nationales et internationales du Canada en matière de droits humains :**

Services professionnels et autres	5 000 \$
Transports et communications	—
Autres dépenses	300 \$
<b>TOTAL</b>	<b>5 300 \$</b>

La question, mise aux voix, est adoptée.

À 17 h 35, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

*ATTESTÉ :*

*La greffière du comité,*

Vanessa Moss-Norbury

*Clerk of the Committee*

**EVIDENCE**

OTTAWA, Monday, June 12, 2006

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 4:08 p.m. to examine cases of alleged discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service and to study the extent to which targets to achieve employment equity for minority groups are being met.

**Senator A. Raynell Andreychuk** (*Chairman*) in the chair.

[*English*]

**The Chairman:** Honourable senators, we will be dealing with our draft budget now that internal economy is ready to proceed. As soon as we hear from our witnesses and put our usual questions to them, we will turn to the budget. It is the budget that you have already gone through and studied; now we need to formally pass it.

I now welcome our witnesses from the Public Service Commission of Canada (PSC): Linda Gobeil, Senior Vice-President, Policy Branch, Paula Green, Director General, Equity and Diversity, and Dan Coffin, Director General, Resourcing Services.

We are here to examine cases of alleged discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service and to study the extent to which targets to achieve employment equity from minority groups are being met.

I understand that the president is away and could not be here. We would like you to start with an opening statement and then we will go to questions.

We are interested in getting any updates on achievements on dealing with the problems that we previously discussed with Maria Barrados, particularly how to not only have movement in the public service to the higher positions of minority groups, but also how to attract and keep well-qualified young people from minority groups.

We also discussed that sometimes women are talked about as a minority group. They are not a minority but often are treated as such. We would be interested in your comments with regards to more women in the management and upper management of the Public Service Commission as well as any other comments you wish to make.

[*Translation*]

**Linda Gobeil, Senior Vice-President, Policy Branch, Public Service Commission of Canada:** Thank you, Madam Chair. We are very pleased to appear before your committee this afternoon.

**TÉMOIGNAGES**

OTTAWA, le lundi 12 juin 2006

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui à 16 h 8 pour examiner des cas de discrimination présumée dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale et étudier la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés.

**Le sénateur A. Raynell Andreychuk** (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

**La présidente :** Honorables sénateurs, nous allons étudier notre ébauche de budget, maintenant que le comité de régie interne est prêt à procéder. Dès que nous aurons entendu nos témoins, nous nous pencherons sur le budget. C'est le budget que vous avez déjà étudié; il s'agit maintenant de l'adopter officiellement.

Je souhaite la bienvenue à nos témoins, qui représentent la Commission de la fonction publique du Canada : Linda Gobeil, vice-présidente principale, Direction générale des politiques; Paula Green, directrice générale, Équité et diversité; et Dan Coffin, directeur général, Services de ressourcement.

Nous sommes réunis pour examiner des cas de discrimination présumée dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale et pour étudier la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés.

Je crois comprendre que la présidente est en voyage et ne pouvait pas être présente. Nous vous invitons à faire une déclaration d'ouverture, après quoi nous passerons aux questions.

Nous aimerions savoir où l'on en est pour ce qui est de donner suite aux problèmes dont nous avons discuté auparavant avec Maria Barrados, en particulier la question de savoir comment faire progresser des membres des groupes minoritaires vers les échelons les plus élevés de la fonction publique, et aussi la manière d'attirer et de garder des jeunes gens compétents représentant les groupes minoritaires.

Nous avons aussi discuté du fait que, parfois, les femmes sont considérées comme un groupe minoritaire. Elles ne sont pas minoritaires, mais elles sont souvent traitées comme telles. Nous serions intéressés à entendre vos commentaires sur la question de savoir comment faire en sorte qu'un plus grand nombre de femmes occupent des postes de cadres supérieurs et de gestionnaires à la Commission de la fonction publique, et nous serions intéressés d'entendre tout autre commentaire que vous pourriez faire.

[*Français*]

**Linda Gobeil, vice-présidente principale, Direction générale des politiques, Commission de la fonction publique du Canada :** Merci, madame la présidente. Il nous fait très plaisir de comparaître devant vous, cet après-midi.

As you no doubt know, the Public Service Commission is an independent agency reporting to Parliament, mandated to safeguard the integrity of the public service staffing system and the political neutrality of the public service. We also provide staffing and assessment services to government departments.

Under the Employment Equity Act, the PSC is responsible for identifying and eliminating barriers against persons in designated groups that result from its systems, policies and practices in recruitment and staffing.

The act also requires the PSC to institute “positive policies and practices” that go beyond removing barriers to actively promote a more representative public service and to hasten progress in closing representation gaps for the identified groups.

[English]

The composition of the public service reflects the labour market availability for three of the four employment equity designated groups: women, persons with disabilities and Aboriginal peoples. The gap, however, between the representation of visible minorities in the public service and their workforce availability continues to persist.

Recruitment is not keeping up with the growing proportion of visible minorities in our society. At the end of fiscal year 2004-05, there was a representation gap for members of visible minorities of 2.3 per cent. The workforce availability was 10.4 per cent but representation was only 8.1 per cent.

The last time we appeared before your committee, which was last October, we expressed concern about the lack of progress by departments in appointing visible minorities into the executive group. To help address this situation, we had initiated a generic competition open to the public for the members of visible minority groups to the EX-01 level.

I am pleased to inform you today that we have completed this process. We received 1,346 applications. Almost 700 were screened out by us because applicants were not a member of a visible minority group or had insufficient experience. We reviewed all remaining applications and sent more than 650 on to the 13 participating departments for further review. This response indicates that members of visible minority groups are interested in holding executive positions. The departments further screened the number down to just over 200.

Final candidates completed two rounds of interviews as well as an evaluation using the PSC’s assessment tools and structure reference checks. We now have a pre-qualified pool of 41 visible minority executives at the EX-01 level which we made available to

Comme vous le savez sans doute, la Commission de la fonction publique est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Elle est responsable de protéger l’intégrité du système de dotation dans la fonction publique fédérale de même que l’impartialité des fonctionnaires sur le plan politique. Nous fournissons également aux ministères des services de dotation et d’évaluation.

Aux termes de la Loi sur l’équité en matière d’emploi, la CFP a la responsabilité de mettre au jour et de supprimer des obstacles à la carrière des membres des groupes désignés découlant de ses systèmes, règles et usages en ce qui concerne le recrutement et la dotation.

La loi exige également que la CFP instaure des « mesures positives » qui vont au-delà de la suppression des obstacles et qui contribuent activement à former une fonction publique plus représentative et à accroître les efforts visant à combler les écarts sur le plan de la représentation des groupes désignés.

[Traduction]

La composition de la fonction publique reflète la disponibilité sur le marché du travail de trois des quatre groupes visés par l’équité en matière d’emploi, soit les femmes, les personnes handicapées et les Autochtones. Malheureusement, l’écart entre la représentation des membres des minorités visibles dans la fonction publique et leur disponibilité sur le marché du travail persiste.

Le recrutement les visant n’est pas proportionnel au nombre grandissant de membres des minorités visibles qui composent notre société. À la fin de l’exercice 2004-2005, l’écart au chapitre de la représentation des membres des minorités visibles s’élevait à 2,3 p. 100. Leur disponibilité sur le marché du travail se situait à 10,4 p. 100, alors qu’ils ne représentaient que 8,1 p. 100.

La dernière fois que nous avons comparu devant votre comité, nous nous étions montrés particulièrement inquiets de l’absence de progrès réalisés par les ministères concernant la nomination de membres des minorités visibles au groupe de la direction. Pour aider à remédier à la situation, nous avons lancé un concours générique visant à doter des postes de niveau EX-1 réservés aux membres du public issus des minorités visibles.

J’ai le plaisir de vous informer que ce processus est terminé. Nous avons reçu 1 346 candidatures. Quelques 700 d’entre elles ont été rejetées à la présélection parce que les personnes visées n’étaient pas issues des minorités visibles ou parce que leur expérience était insuffisante. Nous avons étudié toutes les candidatures restantes et en avons acheminées plus de 650 aux 13 ministères participants pour que ceux-ci en fassent un examen plus approfondi. Le taux de réponse obtenu témoigne que les membres des minorités visibles sont bel et bien intéressés à occuper des postes de direction. La présélection réalisée ensuite par les ministères a permis de réduire le nombre de candidatures à un peu plus de 200.

Les dernières personnes en lice ont participé à deux séries d’entrevues en plus de faire l’objet d’une évaluation au moyen des outils d’évaluation de la CFP et d’une vérification structurée des références. Nous disposons aujourd’hui d’un répertoire composé

departments in March. Twelve already have a CBC-or-better language profile, demonstrating that bilingual candidates are available among members of visible minority groups.

Also, eight of these successful candidates are from outside the federal public service, demonstrating that individuals without substantive federal public service experience can qualify to become executives in government. As a result of this initiative, hiring managers can now directly appoint candidates from this pool, thereby enabling departments to meet their EX group employment equity objectives. So far, five appointments have been made, including one that my colleague here made only this morning, and we expect another five to be finalized this month.

The onus is now squarely on departments to hire this extremely high calibre of talent which we have made available to them.

*[Translation]*

I also want to update you on the study we had launched to provide us with concrete data on the phenomenon known as drop-off. Drop-off refers to the situation in which the appointment rate in external recruitment processes is significantly lower than the application rate. Our study found that during the period from 2000 to 2005, visible minorities averaged over 25 per cent of applications but received only 10 p. 100 of appointments. This is significant. Drop-off was greatest in the scientific and professional category in percentage points and in the administrative support category in terms of the volume of appointments made. Our study also found that this phenomenon is specific to visible minorities. There was no significant drop-off for the other employment equity groups.

*[English]*

The new Public Service Employment Act, which came into force on December 31, 2005, encourages delegation of appointment authorities for external recruitment and executive resourcing to deputy heads. It provides them with new flexibilities to meet the government's employment equity targets.

de 41 personnes issues des minorités visibles préqualifiées pour des postes de niveau EX-1, répertoire que nous avons mis à la disposition des ministères au mois de mars. De ce nombre, 12 personnes possèdent déjà un profil linguistique de niveau CBC ou supérieur, ce qui démontre que des personnes bilingues sont disponibles parmi les groupes minoritaires visibles.

De plus, parmi les candidates et candidats reçus, huit d'entre eux proviennent de l'extérieur de la fonction publique. Cela démontre que les personnes sans expérience substantielle de la fonction publique fédérale peuvent se qualifier en vue de devenir des cadres au gouvernement. Grâce à cette initiative, les gestionnaires d'embauche peuvent dès maintenant nommer des candidats et candidates directement à partir de ce répertoire, permettant du coup aux ministères d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi associés à leur groupe EX. Jusqu'à présent, cinq nominations ont été effectuées, y compris une que ma collègue ici présente a faite ce matin, et nous prévoyons que cinq autres auront lieu d'ici la fin du mois.

Il revient maintenant aux ministères de puiser à même cette source de talent de très haut calibre qui leur est offerte.

*[Français]*

J'aimerais également faire le point sur l'étude que nous avons lancée dans le but d'obtenir les données concrètes sur le phénomène appelé « le déclin de la représentation au cours du recrutement », mieux connu sous le nom de « Drop-off Study ». On désigne par cette expression les situations où le taux de nomination faisant suite à un processus de recrutement externe est sensiblement peu élevé compte tenu du nombre de candidatures. Selon l'étude en question, pendant la période allant de 2000 à 2005, les membres des minorités visibles représentaient en moyenne plus de 25 p. 100 des demandes d'emploi, alors qu'ils étaient nommés dans seulement 10 p. 100 des cas. Ce n'est pas peu dire. Le phénomène du déclin de la représentation au cours du recrutement a été particulièrement marqué dans la catégorie scientifique et professionnelle en points de pourcentage et dans la catégorie du soutien administratif en fonction du nombre de nominations effectuées. Notre étude a également permis de constater qu'il s'agit d'un phénomène propre aux minorités visibles, le déclin de la représentation au cours du recrutement ayant, en effet, été observé dans aucun des autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

*[Traduction]*

La nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique, entrée en vigueur le 31 décembre 2005, favorise la délégation des pouvoirs de nomination visant le recrutement à l'externe et le ressourcement des cadres de direction aux administrateurs généraux et administratrices générales. Elle accroît la marge de manœuvre leur permettant d'atteindre les objectifs gouvernementaux en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi.



We have taken a number of steps to promote the use of these flexibilities such as sponsoring a conference in March to ensure that those in leadership roles have a good understanding of the employment equity flexibilities under the new legislation.

While it is too early to assess whether these flexibilities are having the intended results, we at the PSC will be closely following how departments use the flexibilities to make progress in achieving a representative public service.

We have built employment equity into the various elements of our oversight responsibilities — policy, delegations through the staffing management accountability framework, monitoring, reporting and auditing. Deputy heads are accountable to us for staffing in their departments, so we will provide feedback to them and also to the Clerk of the Privy Council for input into the annual performance assessment of deputies.

As we are ultimately accountable to Parliament for maintaining the integrity of appointments in the public service, we will also be reporting on this issue to Parliament.

My colleagues and I will be happy to answer any questions on these or other issues.

**The Chairman:** Thank you, Ms. Gobeil.

**Senator Kinsella:** I would like to probe three different areas with you.

First, could you give us a sense of the size of the pool of applicants that fit the four target areas in the last fiscal year? Do you have that data? You mentioned some numbers in your presentation, but I did not get that.

How many openings do you have in the public service of Canada per year? When I know that number, I will want to know what pool you are able to identify of members of those four target groups.

**Dan Coffin, Director General, Resourcing Services, Public Service Commission of Canada:** We do not have the data available in terms of the number of positions that are open. We have just begun the introduction of a new system that will be able to capture more. It is difficult to capture that data from the past.

In terms of the number of applicants, up to 750,000 Canadians are attracted to positions open in the public service.

**Senator Kinsella:** Of that 750,000, how many could be categorized into the four target group areas?

**Mr. Coffin:** I do not have that breakdown.

**Senator Kinsella:** Does that data exist?

Nous avons pris un certain nombre de mesures visant à promouvoir l'utilisation de ces assouplissements, en parrainant par exemple au mois de mars une conférence dont le but était de s'assurer que les personnes occupant des postes de direction comprenaient bien les assouplissements de la nouvelle loi au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

Même s'il est encore trop tôt pour déterminer si ces assouplissements ont produit les résultats voulus, nous, à la CFP, suivrons de près l'usage qu'en feront les ministères dans le but d'accroître la représentativité de la fonction publique.

Nous avons intégré l'équité en matière d'emploi à divers éléments de nos responsabilités de surveillance — lignes directrices, délégation des pouvoirs au moyen du cadre de responsabilisation en gestion de la dotation, surveillance continue, rapports et vérification. Les administrateurs généraux et administratrices générales doivent nous rendre compte de la manière dont se fait la dotation dans leur ministère, afin que nous leur fassions part de notre rétroaction, à eux ainsi qu'au greffier du Conseil privé. Ces données serviront par la suite à l'évaluation annuelle de leur rendement.

Comme, en bout de ligne, nous sommes responsables devant le Parlement de l'intégrité des nominations dans la fonction publique, nous lui ferons aussi rapport sur la question.

Mes collègues et moi-même serons heureux de répondre à vos questions sur ces sujets ou sur d'autres que vous aimeriez aborder.

**La présidente :** Merci, madame Gobeil.

**Le sénateur Kinsella :** J'aimerais approfondir trois différents aspects avec vous.

Tout d'abord, pouvez-vous nous donner une idée de la taille de ce répertoire de candidats qui correspondaient aux quatre groupes cibles de l'exercice précédent? Avez-vous ces données? Vous avez mentionné des chiffres dans votre exposé, mais je ne les ai pas bien compris.

Combien avez-vous de postes à combler dans la fonction publique du Canada par année? Lorsque je connaîtrai ce nombre, je vous demanderai dans quel répertoire de candidats vous pouvez identifier des membres de ces quatre groupes cibles.

**M. Dan Coffin, directeur général, Services de ressourcement, Commission de la fonction publique du Canada :** Nous ne connaissons pas le nombre de postes à pourvoir. Nous venons d'instaurer un nouveau système qui nous permettra d'avoir plus de données. Mais c'est difficile d'obtenir ces données pour les années antérieures.

Quant au nombre de candidats, jusqu'à 750 000 Canadiens sont attirés par des postes à pourvoir dans la fonction publique.

**Le sénateur Kinsella :** De ces 750 000 personnes, combien pourraient faire partie de ces quatre groupes cibles?

**M. Coffin :** Je n'ai pas cette ventilation.

**Le sénateur Kinsella :** Est-ce que ces données sont disponibles?

**Paula Green, Director General, Equity and Diversity, Public Service Commission of Canada:** In the drop-off study we looked at the data for five years. We will be able to give you the aggregate number based on the number of applications that we received broken down by the four employment equity groups.

We can also give you the appointment rate, but the data does not match within the same period of time. These are just growth statistics.

**Senator Kinsella:** Surely we know how many people are hired as new hirings into the public service.

**Ms. Green:** We have that broken down by employment equity groups, and we do have the percentage and the number of applications for that fiscal year.

**Senator Kinsella:** Do you do comparative studies with civil service commissions in other Canadian jurisdictions?

**Ms. Green:** No, we have not done any comparison with other Canadian jurisdictions.

**Senator Kinsella:** Do you have impressionistic information? Understanding the proportionality in terms of the size of the service and of your openings, do you know whether you are doing better in the Public Service Commission of Canada than the civil service commissions of other jurisdictions?

**Ms. Green:** No. However, in general, the federal public service is doing better in comparison to the private sector. We have some of that information as reported by the Canadian Human Rights Commission. For example, vis-à-vis visible minorities, the private sector, especially the banking industry, is doing much better than the public service. They do not currently have a gap, including in the middle manager and senior manager categories.

In the area of Aboriginal peoples and persons with disabilities, the federal government is ahead of the private sector in terms of regulated industries.

**Senator Kinsella:** Am I correct in understanding that the employment equity methodology legislation was designed to deal with historic or systemic discrimination?

**Ms. Green:** That is my understanding. However, it also requires us, when we know that there are gaps and under-representation, to proactively institute positive policies and practices.

**Senator Kinsella:** What is your assessment of the nature of systemic or historic discrimination in Canadian society in 2006?

**Ms. Green:** It could be many factors. It could be people who do not understand how to apply for government jobs. We have found some of that. We are trying to reach out to visible minorities. We have been successful in terms of training the

**Paula Green, directrice générale, Équité et diversité, Commission de la fonction publique du Canada :** Dans l'étude du déclin de la représentation au cours du recrutement, nous avons examiné les données sur une période de cinq ans. Nous pourrions vous donner le chiffre total, selon le nombre de demandes reçues réparties dans les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Nous pouvons également vous donner le taux de nomination, mais les données ne correspondent pas au cours de la même période. Ce sont des statistiques sur la croissance.

**Le sénateur Kinsella :** Nous devons certainement connaître le nombre de personnes nouvellement embauchées dans la fonction publique.

**Mme Green :** Nous avons cette ventilation par groupe visé par l'équité en matière d'emploi, et nous avons le pourcentage et le nombre de demandes pour cet exercice financier.

**Le sénateur Kinsella :** Effectuez-vous des études comparatives avec les commissions de la fonction publique des autres compétences canadiennes?

**Mme Green :** Non, nous n'en avons pas fait.

**Le sénateur Kinsella :** Avez-vous des informations impressionnistes? Étant donné les proportions, en fait de taille de la fonction publique et des postes à pourvoir, savez-vous si vous vous débrouillez mieux à la Commission de la fonction publique du Canada que dans les commissions de la fonction publique des autres compétences canadiennes?

**Mme Green :** Non. Cependant, d'une manière générale, la fonction publique fédérale se débrouille mieux que le secteur privé. Certaines de ces informations nous proviennent de la Commission canadienne des droits de la personne. Par exemple, en ce qui concerne les minorités visibles, le secteur privé, tout particulièrement le secteur bancaire, se débrouille beaucoup mieux que la fonction publique. Il n'y a pas d'écart, y compris dans les catégories des cadres intermédiaires et des cadres supérieurs.

En ce qui concerne les Autochtones et les personnes handicapées, le gouvernement fédéral est en avance par rapport au secteur privé, surtout les industries réglementées.

**Le sénateur Kinsella :** Ai-je raison de penser que la législation sur la méthode pour déterminer l'équité en matière d'emploi était censée palier à la discrimination historique ou systémique?

**Mme Green :** C'est ce que je crois. Cependant, elle nous oblige également, quand nous savons qu'il existe des écarts et une sous-représentation, de mettre en place de façon proactive des règles et usages positifs.

**Le sénateur Kinsella :** Comment voyez-vous la discrimination systémique ou historique dans la société canadienne de 2006?

**Mme Green :** Il pourrait s'agir de nombreux facteurs. Il pourrait s'agir de personnes qui ne savent pas comment faire une demande d'emploi à la fonction publique. Nous en avons rencontrées. Nous essayons également de sensibiliser les minorités

trainers. We meet with community leaders in the ethnic groups and inform them about how to apply for government jobs. Much information is on our website.

For example, this afternoon we met with an association representing immigrant women, visible minorities, and took them through our process. As the services branch, we will be meeting with them again to deal with their issues.

**Senator Kinsella:** Do you think the groups of socially disadvantaged Canadians that exist today in current society are the same groups of socially disadvantaged Canadians who were apprehended at the time the Employment Equity Act was introduced?

**Ms. Green:** No, because Canadian society has changed a great deal. Even within the visible minority community, that is where we have the biggest gap. It has been diverse and it has changed quite a bit.

**Senator Kinsella:** Is anyone doing studies to try to determine the reality of groups of socially disadvantaged Canadians in the world of today?

**Ms. Green:** Along with the anti-racism initiative, I am aware that the Department of Human Resources and Social Development has some studies in the works, together with the Department of Canadian Heritage and the Public Service Human Resources Management Agency of Canada.

**Senator Kinsella:** If employment equity or affirmative action was conceptualized many years ago as a remedy to the malady of systemic discrimination, are we sure today that the disease is the same and, therefore, that remedy is appropriate? Based on your experience and the success level of trying to combat systemic discrimination through this particular program, do you think that new techniques — ones more creative than the old technique of employment equity or affirmative action such as contract compliance and other kinds of creative legislatively backed-up methodologies — are required?

Are you satisfied with the methodology of employment equity today, achieving the level of success that it has achieved, which is the subject of our inquiry in part? Should we, while maintaining that, be looking for more creative ways to deal with the problems of social discrimination and social disadvantage as defined in today's reality, rather than carrying on with the assumption that the only type of social disadvantage today is the one that was defined and identified for particular groups a number of years ago and which came up with this particular remedy?

**Ms. Green:** My feeling is that we really have to think outside the box. The Employment Equity Act will be up for parliamentary review to look at how it has operated, what has and has not worked, and there has been progress since 1997 when the public service was included under the legislation.

visibles. Nous avons réussi à former les formateurs. Nous rencontrons les dirigeants communautaires dans les groupes ethniques et leur expliquons comment présenter une demande d'emploi à la fonction publique. Beaucoup de ces renseignements se trouvent sur notre site web.

Par exemple, cet après-midi nous avons rencontré une association qui représente des femmes immigrantes de minorités visibles et nous leur avons expliqué le processus. Puisque nous sommes la direction générale des services, nous les rencontrerons de nouveau pour examiner leurs problèmes.

**Le sénateur Kinsella :** Pensez-vous que les groupes de Canadiens défavorisés sur le plan social dans la société actuelle sont les mêmes que ceux qui étaient visés au moment de la présentation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

**Mme Green :** Non, car la société canadienne a beaucoup changé. Même au sein de la communauté des minorités visibles, c'est là que nous avons l'écart le plus important. Elle a été diversifiée et elle a passablement changé.

**Le sénateur Kinsella :** Quelqu'un fait-il des études pour déterminer la situation des groupes de Canadiens défavorisés sur le plan social dans le monde d'aujourd'hui?

**Mme Green :** Tout comme pour l'initiative de lutte contre le racisme, je sais que Ressources humaines et Développement social Canada a lancé quelques études, avec Patrimoine Canada et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

**Le sénateur Kinsella :** Si l'équité en matière d'emploi ou l'action positive a été conceptualisée il y a de nombreuses années pour remédier au problème de la discrimination systémique, sommes-nous aujourd'hui sûrs que le mal est le même et, par conséquent, que le remède est le bon? Selon votre expérience et le niveau de réussite de ce combat contre la discrimination systémique par l'intermédiaire de ce programme particulier, pensez-vous que de nouvelles techniques sont nécessaires, techniques plus créatives que la vieille technique de l'équité en matière d'emploi ou de l'action positive, comme le respect des clauses antidiscriminatoires ou d'autres types de méthodes créatives entérinées par des lois?

Êtes-vous satisfaite de la méthode pour déterminer l'équité en matière d'emploi aujourd'hui, étant donné le niveau de réussite qu'elle a pu atteindre, qui est en partie le sujet de notre enquête? Tout en maintenant cette méthode, devrions-nous chercher d'autres moyens plus créatifs de régler le problème de la discrimination sociale et du désavantage social, tels que définis dans la réalité d'aujourd'hui, plutôt que de continuer de croire que le seul type de désavantage social aujourd'hui est celui qui a été défini et établi pour des groupes particuliers, il y a un nombre d'années, et qui a donné ce remède précis?

**Mme Green :** J'ai le sentiment que nous devons vraiment faire preuve d'originalité. La Loi sur l'équité en matière d'emploi fera l'objet d'un examen parlementaire pour vérifier ce qui a bien fonctionné ou n'a pas fonctionné, et il y a eu des progrès depuis 1997, date à laquelle la fonction publique a été assujettie à la loi.

Insofar as the public service is concerned, with the changes brought about by the Public Service Employment Act, we really must look at more innovative means of hiring managers to embrace the concept of diversity. There has been a lot of work done in that regard. What we see as diversity is not just employment equity. It is really looking into the future for Canada and appreciating the different backgrounds of Canadians from across the country, who they are and how they bring their talents to the public service, and how we build on to that the policies and services that will serve Canadians, not just now but into the future. That is what we are working on.

[*Translation*]

**Senator Pepin:** You told us that at least 650 individuals have been hired by various departments. Do some departments hire visible minorities more than other departments?

**Ms. Gobeil:** Of course, some departments hire visible minorities more regularly than others. I would say, as the preamble to the answer, that part of the work of the Public Service Commission of Canada is to follow up with departments constantly to ensure that objectives are being met.

Other more radical routes do exist. For example, the commission may conduct investigations and sometimes even carry out audits. Last year we reported on a number of departments that were less proactive or were not at the level they were supposed to have achieved. Under such circumstances, the commission increases its follow-up activities with these departments and is much more involved.

In the case of some departments, we have even imposed certain conditions — namely, that in future any staffing action for EX positions should be reviewed more carefully. In the case of these departments, which for all sorts of reasons may have a less effective planning process in place or have a higher staff turnover, it is in our interest to track them more closely.

To sum up, I can say that the follow-up is constant and that the departments are not all at the same level. At the moment, 13 departments are involved in the EX-1 project, and if I am correct, of these, some were mentioned as being less advanced as regards the evaluation that was done last year. The commission is continuing to keep a close eye on all departments, and specifically on those that need a little more help.

**Senator Pépin:** Were the majority of individuals who were hired unilingual anglophone or were a few of them bilingual? Do you provide language training for people belonging to visible minorities?

Pour ce qui est de la fonction publique, pour ce qui est des changements apportés par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, nous devons vraiment trouver des manières plus novatrices d'embaucher des gestionnaires afin de mettre en application le concept de diversité. Beaucoup de travail a été fait à cet égard. À nos yeux, la diversité, ce n'est pas seulement l'équité en matière d'emploi. Il s'agit vraiment d'envisager l'avenir du Canada et d'apprécier les différents bagages des Canadiens des quatre coins du pays, de tenir compte de leur identité profonde et de la manière dont ils apportent leurs talents à la fonction publique et dont nous pouvons tabler sur ces talents pour mettre en œuvre les politiques et les services, pour mieux servir les Canadiens, aujourd'hui et à l'avenir. Voilà ce à quoi nous travaillons.

[*Français*]

**Le sénateur Pépin :** Vous nous avez dit qu'au moins 650 personnes ont été embauchées au sein de différents ministères. Certains ministères embauchent-ils des gens des minorités visibles plus que d'autres?

**Mme Gobeil :** Évidemment, il y a toujours des ministères qui le font plus facilement que d'autres. En guise de préambule, je dirais qu'une partie du travail de la Commission de la fonction publique du Canada consiste à faire un suivi constant auprès des ministères pour s'assurer que les objectifs sont atteints.

D'autres moyens plus radicaux existent. Par exemple, la CFP peut enquêter et peut même parfois procéder à des vérifications. L'an passé on a fait rapport sur certains ministères qui étaient moins proactifs ou qui n'étaient pas au niveau où ils devraient être. Dans ces circonstances, la CFP accroît le suivi auprès de ces ministères en étant beaucoup plus présente.

À l'égard de certains ministères, on a même imposé certaines conditions à savoir que dorénavant, toute la dotation relative aux postes exécutifs devrait être examinée de plus près. On aurait avantage à faire en sorte que ces ministères, qui pour toutes sortes de raisons ont peut-être une planification moins efficace, un roulement d'employés un peu plus prononcé qu'ailleurs, fassent l'objet d'un plus grand suivi.

En résumé, on peut dire que le suivi est constant et que les ministères n'en sont pas tous au même point. Actuellement, 13 ministères participent à l'exercice EX-1 et si je ne me trompe pas, parmi ce nombre, certains étaient cités comme étant moins à point sur le plan de l'évaluation qu'on avait faite l'an dernier. La CFP continue de garder un œil vigilant sur tous les ministères et spécifiquement sur ceux qui ont besoin d'un peu plus d'aide.

**Le sénateur Pépin :** Est-ce que la majorité des personnes embauchées étaient unilingues anglophones ou si quelques-unes étaient bilingues? Offrez-vous un programme de formation linguistique pour les gens des minorités visibles?

[English]

**Mr. Coffin:** It depends on the requirements of the position for which the employment took place. If it is imperative it would indicate that the individual would have to meet the requirements of the position prior to being appointed. If not, there is a period of training that is allowable to the individual normally within a framework of two years in which to receive the training.

[Translation]

**Senator Pépin:** Out of the 650 individuals, what percentage applied and were hired for public service senior management positions? Are there currently individuals from visible minorities working within the public service senior management?

**Ms. Gobeil:** There are statistics for that, that is to say how many people apply and how many people work within the senior management of the public service. For example, for 2004-05, the statistics tell us that there were approximately 2,221 people from visible minorities, working within senior management.

**Senator Pépin:** In terms of the number of women who were hired, can you provide us statistics on the differences between the private sector and the public sector?

**Ms. Gobeil:** As we stated earlier, in terms of “market availability,” we have a higher proportion than in the private sector. The difference is not a huge one, but it is significant. The percentage of women working in the private sector is 52.2 per cent whereas in the federal government it is 53.5 per cent. It is a slight difference but the percentage is higher.

**Senator Pépin:** Is there a significant difference between the number of men and the number of women in senior management positions?

**Ms. Gobeil:** In terms of the numbers?

**Senator Pépin:** The percentage. Within the public service, is the percentage of women in senior management positions the same as the percentage of men?

**Ms. Gobeil:** I am told that 30 per cent of executive positions are held by women, therefore 70 per cent are held by men.

**Senator Pépin:** There is still work to do on that front.

To come back to visible minorities, several immigrants come to Canada with skills that they acquired in their country. They have a profession. This may be an issue that falls under provincial jurisdiction, but do you have ways of facilitating their integration so that they can pursue their career here, after a certain period of study? Do you have a role to play and, if so, what is it?

**Ms. Gobeil:** You are referring to equivalences. If I am correct — and I should check this — there are policies that provide for determining whether certain skills are equivalent to those acquired in Canada. The Department of Human Resources

[Traduction]

**M. Coffin :** Tout dépend des exigences du poste en question. Si c'est impératif, cela indique que le titulaire doit respecter les exigences du poste avant d'être nommé. Sinon, il y a une période de formation pendant laquelle la personne nommée peut suivre de la formation, normalement sur une période de deux ans.

[Français]

**Le sénateur Pépin :** Sur les 650, quel est le pourcentage des gens qui ont pu postuler et être acceptés au sein de la haute direction de la fonction publique? Y a-t-il des gens faisant partie des minorités visibles qui œuvrent actuellement au sein de la haute direction de la fonction publique?

**Mme Gobeil :** Il existe des statistiques sur le sujet, à savoir combien de personnes postulent et combien font partie du cadre exécutif de la fonction publique. Par exemple, si on parle de 2004-2005 en termes de statistiques strictement, cela nous indique qu'il y a environ 2 221 personnes qui appartiennent au groupe des minorités visibles qui sont maintenant dans la catégorie des cadres.

**Le sénateur Pépin :** En ce qui concerne l'embauche des femmes, pouvez-vous nous fournir des statistiques sur la différence entre le secteur privé et le secteur public?

**Mme Gobeil :** Comme on le mentionnait tout à l'heure, en termes de comparaison avec ce qu'on appelle le « market availability », on est au-delà de ce qu'on retrouve dans le secteur privé. La différence n'est pas grande, mais elle est notable. Dans le secteur privé, le pourcentage de femmes serait de 52,2 p. 100, alors qu'au gouvernement fédéral, il est de 53,5 p. 100. Vous notez une légère différence, mais à la hausse.

**Le sénateur Pépin :** Y a-t-il une différence importante entre les hommes et les femmes au niveau des postes de haute direction?

**Mme Gobeil :** En termes de nombre?

**Le sénateur Pépin :** De pourcentage. Dans la fonction publique, avez-vous un pourcentage aussi élevé de femmes dans des postes de haute direction que d'hommes?

**Mme Gobeil :** On me dit que 30 p. 100 des femmes sont dans la catégorie des exécutives, donc 70 p. 100 sont des hommes.

**Le sénateur Pépin :** Il reste encore du progrès à réaliser de ce côté.

Pour en revenir aux minorités visibles, plusieurs immigrants arrivent au Canada avec des compétences acquises dans leur pays. Ils ont une profession. Cette question relève peut-être des provinces, mais avez-vous une façon de faciliter leur intégration pour qu'ils soient capables de poursuivre leur carrière ici, après une certaine période d'études? Avez-vous un rôle à jouer et si oui, quel est-il?

**Mme Gobeil :** Vous faites référence aux équivalences. Si je ne m'abuse — je devrai le vérifier —, il existe des politiques pour déterminer si les compétences sont comparables à celles obtenues au Canada. C'est le ministère des Ressources humaines et du

and Skills Development is responsible for issues related to labour, skills and equivalences. There are policies dealing with those issues.

**Senator Pépin:** There is a very high percentage of people immigrating to Canada who have skills in various areas and who cannot practice their profession. This has nothing to do with the public service, but apparently in Montreal there are many taxi drivers who are actually doctors. If they were provided with a bursary, just like students are, that would provide them with the opportunity of acquiring equivalences; I can assure you that we would have many more doctors than we do now. Does something like this exist in the public service?

**Ms. Gobeil:** That is more the responsibility of the Department of Human Resources, which is responsible for making those comparisons. Obviously, there are other factors which you are familiar with, for example, professional associations also get involved and this falls under provincial jurisdiction. However, there already are policies whose purpose is to foster better integration by taking into account the abilities, assets and skills of these individuals.

**Senator Pépin:** As you stated earlier, the percentage is quite significant for women. In terms of salaries, is the percentage equal or equivalent to that of their male colleagues?

**Ms. Gobeil:** That is an interesting question. The Treasury Board is responsible for salaries. Within the federal public service, at the EX-1 level, everyone earns the same salary, regardless of gender. An EX-5 employee, man or woman, is limited in what he or she can earn because there is already a cap at that level, so the salary depends on their date of appointment, but essentially there is no difference once a person has reached a particular level. When you are talking about equivalent levels, salaries are the same.

**Senator Pépin:** If you are telling us that there is a rather significant difference between the number of men and women in key positions, is there a program or a means that would encourage an increase in the number of women in these positions?

**Ms. Gobeil:** Perhaps by overshooting somewhat. Obviously the labour market is changing. You can see that in the federal public service. There are public servants who are retiring. You can see the picture changing. For example, you can see it in universities. When I did my law studies, there were many men in my class, but that has changed. When the Department of Justice is recruiting lawyers, you can see a significant difference. More women are being hired. The picture will change because emerging professionals are also changing. There are occupations and professions that were traditionally male preserves, and that is also changing. Obviously, the numbers of men and women are not always equal. In the sciences, there is a greater difference than in law or accounting, but that is changing. The picture should be different in the years to come.

Développement des compétences qui s'occupe des questions de la main-d'œuvre, de toutes les compétences et des équivalences. Cela existe en termes de politiques.

**Le sénateur Pépin :** Il y a un pourcentage très élevé de gens qui immigreront au Canada qui ont des compétences dans différentes professions et qui ne peuvent pas pratiquer leur profession. Cela n'a rien à voir avec la fonction publique, mais on dit qu'à Montréal, il y a plein de chauffeurs de taxi qui sont médecins. Si on leur donnait une bourse, comme on le fait avec les étudiants, en leur offrant la possibilité d'aller chercher les équivalences ici, je peux vous assurer qu'on aurait beaucoup plus de médecins qu'actuellement. Y a-t-il quelque chose de semblable dans la fonction publique?

**Mme Gobeil :** Cela dépend davantage du ministère des Ressources humaines qui doit faire les comparaisons. Évidemment, il y a d'autres facteurs que vous connaissez, par exemple tous les ordres de pratique s'en mêlent et celles-ci sont de compétence provinciale. Cependant, cela existe déjà en termes de politiques pour voir dans quelle mesure on peut faire en sorte de favoriser une meilleure intégration en prenant en compte les capacités, les atouts et les compétences de ces gens.

**Le sénateur Pépin :** Comme vous avez dit tantôt, pour les femmes, le pourcentage est assez important. Est-ce qu'au niveau des salaires, le pourcentage est semblable ou équivalent à celui de leurs collègues masculins?

**Mme Gobeil :** La question est intéressante. En termes de salaire, cela relève du Conseil du Trésor. À la fonction publique fédérale, à un poste de niveau EX-1, abstraction faite du sexe de la personne, tout le monde a le même salaire. Un employé de niveau EX-5, qu'il soit homme ou femme, est limité parce qu'il y a déjà un plafond à ce niveau, donc cela dépend de la date d'entrée, mais essentiellement, il n'y a pas de différence, une fois que la personne est au même niveau. Lorsqu'on parle de niveau équivalent, les salaires sont les mêmes.

**Le sénateur Pépin :** Si vous dites qu'il y a une différence assez importante entre les hommes et les femmes dans les postes clés, existe-t-il un programme ou un moyen qui pourrait faciliter l'augmentation du nombre de femmes dans ces postes?

**Mme Gobeil :** En débordant peut-être un peu. Évidemment, la main-d'œuvre est en train de changer. Cela se reflète dans la fonction publique fédérale. Des fonctionnaires prennent leur retraite. On est en train de voir le portrait changer. On le voit sur le plan des universités, par exemple. Quand j'ai fait mes études en droit, il y avait beaucoup d'hommes dans ma classe, mais cela a changé. Lorsque le ministère de la Justice recrute ses avocats, il y a une différence marquée. On embauche plus de femmes. Le portrait devrait changer parce que la relève est en train de changer aussi. Il y a des métiers et des professions, qui étaient traditionnellement réservées aux hommes, où on constate aussi un changement. Évidemment, ce n'est pas toujours égal. Sur le plan scientifique, l'écart est un peu plus marqué que sur le plan juridique ou des sciences comptables, mais cela commence à changer. Le portrait devrait être différent dans les années à venir.

[English]

**The Chairman:** Can I put you on the second round, Senator Pépin?

**Senator Pépin:** I am sorry.

**The Chairman:** I did not want to interrupt. Thank you.

[Translation]

**Senator Dallaire:** I would like to give you an idea of how far back I am coming from. In 1964, before I left for military college, my father told me that he had made a career for himself. In other words, he told me that if I wanted a career in the Armed Forces, I would have to change my name from Dallaire to Dollards. In 1968, Prime Minister Trudeau introduced biculturalism which gave us the opportunity of being employed in our own language and of being considered equal. It took legislation to achieve that. Despite that, it took 15 years before French Canadians were considered as having earned their position and not as having been given their position through influence or through an affirmative action program. I experienced that for years when I was Assistant Deputy Minister of Human Resources and when I was involved with the Human Rights Commission, therefore in all four aspects of equality.

I would like to begin with some questions on your presentation. Do the Aboriginal numbers mean that there is not a problem? According to my information, it seems that it is, that this number represents almost one million Aboriginal people and Métis in the country.

**Ms. Gobeil:** In terms of the availability of Aboriginal labour, the number is 2.5 per cent in the private sector. In terms of hiring, that percentage is 4.2 per cent. Perhaps that does not exactly answer your question in which you state that there are one million Aboriginal people. The comparisons are with respect to available labour in the private sector. All that to say that we have a higher number of Aboriginal employees. We have twice as many Aboriginal employees, in percentage terms, as are available in the private sector.

**Senator Dallaire:** Thus, all these figures are compared with the number of people available to be hired. They do not reflect the size of these groups within the national population.

**Ms. Gobeil:** You are right.

**Senator Dallaire:** This exercise was not done with francophones. As for the others, is it simply based on the number available in the community?

**Ms. Gobeil:** Yes.

**Senator Dallaire:** This does not reflect the true evolution of these groups in our society. Would the Department of Human Resources and Skills Development have the statistics on this?

**Ms. Gobeil:** Probably. We could do a follow-up.

[Traduction]

**La présidente :** Puis-je vous inscrire sur la liste pour le deuxième tour, sénateur Pépin?

**Le sénateur Pépin :** Je m'excuse.

**La présidente :** Je ne voulais pas vous interrompre. Merci.

[Français]

**Le sénateur Dallaire :** J'aimerais juste vous donner une idée que je viens peut-être un peu de loin. En 1964, avant de partir pour le Collège militaire, mon père m'a dit qu'il avait fait carrière, lui. Autrement dit, il m'a dit que si je voulais une carrière dans les forces armées, je devais changer mon nom de Dallaire à Dollards. En 1968, le premier ministre Trudeau a introduit le biculturalisme qui nous a permis d'avoir un emploi dans notre langue et d'être considéré égal. Cela a pris une loi pour le faire. Même à cela, il a fallu 15 ans avant que les Canadiens français soient traités comme des gens qui ont gagné leur poste et non pas qu'ils l'ont eu parce qu'ils ont été influencés et parce qu'il y a eu un programme « affirmative action » qui était très maladroit. J'ai vécu cela pendant des années lorsque j'ai été sous-ministre adjoint aux ressources humaines et impliqué avec la Commission des droits de la personne, donc sur les quatre volets de l'équité.

J'aimerais commencer avec quelques questions sur votre présentation. Est-ce que les chiffres sur le volet autochtone sont à un point tel que ce n'est pas une problématique? Selon l'information que j'ai, il semble que oui, mais c'est un chiffre qui reflète quasiment un million d'Autochtones et de Métis dans le pays.

**Mme Gobeil :** Quand on regarde la disponibilité de la main-d'œuvre autochtone, elle se chiffre à 2,5 p. 100 dans le secteur privé. Pour l'embauche, ce pourcentage est de 4,2 p. 100. Cela ne répond peut-être pas entièrement à votre question lorsque vous dites qu'il y a un million d'Autochtones. Les comparaisons sont par rapport à la main-d'œuvre disponible dans le secteur privé. Tout cela pour dire que nous avons un nombre plus élevé d'Autochtones. On double la main-d'œuvre disponible dans le secteur privé en termes de ressources.

**Le sénateur Dallaire :** Tous les chiffres représentent donc des comparaisons avec ce qu'il y a de disponible pour l'embauche. Cela ne reflète pas la proportion de ce groupe dans la communauté nationale.

**Mme Gobeil :** C'est cela.

**Le sénateur Dallaire :** Ce n'est pas l'exercice qu'on a fait avec les francophones. Pour les autres, c'est simplement sur le nombre disponible dans la communauté?

**Mme Gobeil :** Oui.

**Le sénateur Dallaire :** Ce n'est pas un reflet de la réalité dans le contexte de l'évolution de ces groupes dans notre société. Serait-ce le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences qui aurait les statistiques à ce sujet?

**Mme Gobeil :** Probablement. On pourrait faire le suivi.

**Senator Dallaire:** Yes, please. Now, Let us come back to visible minorities. According to your information, 650 candidates were identified as members of visible minorities. They must have diplomas and be competent in either one of the two official languages, but what other things might they need besides that?

**Ms. Gobeil:** Under the new legislation, according to the selection process referred to for EXs, the person must have the essential qualifications for a specific position. If it is a manager in a very decentralized environment, we need someone who has expertise in managing large groups of people. As for any extra qualifications, experience or professional or academic skills that a person might have, departments now have the flexibility and discretion, during the selection process — what was previously called the competition — to add an extra element that would be an asset. A department could say, “These are our basic conditions.” It would be helpful to have someone with added skills.

Thus, the discretionary power should favour those who have other skills in addition to the basic skills required for the position.

[English]

**Senator Dallaire:** That is a nice outlook to have. In the 650 — or in the numbers that you wanted to retain out of that because we do not know whether you wanted to retain all 650 or only 40 or 20 or 12 — was there a figure indicating even though they could not speak English or French and there was an accreditation problem, that the individual has an experience level worth using? Do we have 50 EX positions for training only, meaning we will take these people and send them to college because they already have training to be able to become available? Does that exist? You mentioned two years for language training but I gather the person is not sent on a two-year language course — they have to work at that.

**Mr. Coffin:** In response to the prequalified pool that we discussed for the EX-1 level of the 41 candidates in the pool, 12 of those are actually at the level CBC which is the norm for the executive level. The others are not there. They may have different combinations of levels but they are not all there. There is an opportunity for departments to actually engage them at the executive level and then provide training to bring their level up to meet the standard of CBC.

**Senator Dallaire:** Who pays that year’s salary?

**Mr. Coffin:** That is the department’s responsibility.

**Senator Dallaire:** The departments have extra PYs for developing EXs who do not have just bilingualism but not even a starting linguistic capability in this country, plus they would need some equivalent education to develop. No, we do not have

**Le sénateur Dallaire :** Oui, si vous voulez bien. Maintenant, je reviens aux minorités visibles. Selon votre information, 650 candidats ont été identifiés comme faisant partie de la minorité visible. Les accréditations scolaires et l’usage d’une des deux langues officielles sont requis, mais quels autres facteurs pourraient être nécessaires?

**Mme Gobeil :** En vertu de la nouvelle loi, selon le processus de sélection auquel on a fait référence pour les postes EX, la personne doit posséder les qualités essentielles par rapport au poste donné. S’il s’agit d’un gestionnaire dans un milieu très décentralisé, on a besoin de quelqu’un qui a l’expertise pour gérer un grand groupe de personnes. Pour les qualifications, l’expérience ou les compétences professionnelles ou académiques que la personne pourrait avoir en plus, les ministères ont maintenant la flexibilité et la discrétion, lors du processus de sélection — ce qu’on appelait autrefois les « concours » — d’ajouter un autre élément qui serait un atout. Un ministère pourrait dire : « Voici les conditions que nous considérons essentielles. » Ce serait un atout d’avoir quelqu’un qui aurait un bagage un peu plus pointu qu’une autre personne.

Donc le pouvoir discrétionnaire devrait favoriser ceux qui ont des avantages à offrir qui ne sont pas toujours liés aux qualifications requises pour le poste.

[Traduction]

**Le sénateur Dallaire :** C’est une belle perspective. Des 650 personnes — ou enfin, du nombre que vous vouliez retenir, parce que nous ignorons si vous vouliez retenir la totalité des 650 personnes, ou seulement 40 ou 20 ou 12 d’entre elles — pouvez-vous nous donner un chiffre quant au nombre de personnes qui, quoiqu’elles ne parlaient pas l’anglais ou le français et présentaient donc un problème d’accréditation, avaient quand même un niveau d’expérience qu’il valait la peine d’utiliser? Avons-nous 50 postes EX à des fins de formation seulement, c’est-à-dire que nous pouvons prendre ces personnes et les envoyer au collège parce qu’elles ont déjà une formation leur permettant d’être disponibles? Cela existe-t-il? Vous avez évoqué deux ans de cours de langue, mais je suppose que la personne n’est pas envoyée en langue à plein temps pendant deux ans — ces gens-là doivent l’acquérir graduellement.

**M. Coffin :** Au sujet du répertoire de gens préqualifiés dont nous avons traité pour le niveau EX-1, des 41 candidats, 12 ont en fait le niveau CBC, qui est la norme pour les cadres. Les autres n’ont pas atteint ce niveau. Ils peuvent avoir différentes combinaisons de niveaux, mais ne possèdent pas toutes les compétences requises. Il y a possibilité pour les ministères de les embaucher à titre de cadres et de leur donner ensuite de la formation pour leur permettre d’atteindre le niveau CBC.

**Le sénateur Dallaire :** Qui paye cette année de salaire?

**M. Coffin :** C’est le ministère.

**Le sénateur Dallaire :** Les ministères ont des années-personnes supplémentaires pour former des EX qui ne sont pas bilingues et qui ne possèdent même pas une connaissance élémentaire de l’autre langue, sans compter qu’il leur faudrait suivre des cours



that, right? We have to send them to learn English or French and that is part of the training package or education or development package every ministry has.

**Mr. Coffin:** Yes, that is correct.

**Senator Dallaire:** There is, however, no special pool to go out and bring non-linguistic English, French or equivalents.

**Ms. Gobeil:** No, there is not.

**The Chairman:** Can we get the answer on the record? The witnesses are nodding.

**Senator Dallaire:** Is it a no?

**The Chairman:** I would like them to answer so it would be on the record.

**Ms. Gobeil:** The answer is no. You have to meet both languages, English or French, in order to get in. You are probably referring to programs that HRDC may have to ensure that individuals have this before they enter the public service. Part of the merit is that you have to speak either English or French. It is when you are only anglophone and need a second language to get into bilingual positions that you would get the training the department would have available.

**Senator Dallaire:** I think HRDC would be very useful.

The EX level in the public service is increasing annually the number of EXs we have in the public service.

**Mr. Coffin:** That has been the trend; it has been increasing.

**Senator Dallaire:** Would the rate be? About 5 or 6 per cent?

**Mr. Coffin:** I have to verify the numbers.

**Senator Dallaire:** What are the losses of visible minorities in the public service at the EX level? What are the losses annually to attrition of visible minorities to the public service?

[Translation]

**Ms. Gobeil:** We consulted each other, but unfortunately, we do not have the numbers regarding retention.

[English]

I do not have the numbers in terms of retention.

**The Chairman:** There have been a number of very technical questions. It would be helpful if you could go through the evidence afterwards and provide us with written answers. Thank you.

pour se mettre à niveau. Non, nous n'avons pas cela, n'est-ce pas? Nous devons les envoyer apprendre l'anglais ou le français et cela fait partie de la formation ou du perfectionnement que l'on offre dans chaque ministère.

**M. Coffin :** Oui, c'est bien cela.

**Le sénateur Dallaire :** Par contre, il n'y a pas de répertoire spécial dans lequel on peut puiser pour aller chercher des équivalences non linguistiques en termes d'anglais ou de français.

**Mme Gobeil :** Non, il n'y en a pas.

**La présidente :** Pourrait-on avoir une réponse audible? Les témoins hochent la tête.

**Le sénateur Dallaire :** Est-ce un non?

**La présidente :** Je voudrais que les témoins répondent pour que la réponse soit consignée au compte rendu.

**Mme Gobeil :** La réponse est non. Il faut répondre aux exigences pour les deux langues, l'anglais ou le français, pour être admis. Vous faites probablement allusion aux programmes que DRHC peut avoir pour s'assurer que les gens possèdent ces compétences avant d'entrer dans la fonction publique. Il faut notamment parler anglais ou français. Une personne qui parle seulement l'anglais et qui doit apprendre la deuxième langue pour occuper un poste bilingue peut alors se voir offrir la formation nécessaire par le ministère.

**Le sénateur Dallaire :** Je pense qu'il serait très utile d'entendre les gens de DRHC.

Le nombre de postes de la catégorie EX dans la fonction publique augmente chaque année.

**M. Coffin :** C'est la tendance que l'on observe; ce nombre augmente.

**Le sénateur Dallaire :** À quel rythme? Environ 5 ou 6 p. 100?

**M. Coffin :** Je devrai vérifier les chiffres.

**Le sénateur Dallaire :** Quelles sont les pertes parmi les minorités visibles dans la fonction publique au niveau EX? Quelles sont les pertes annuelles attribuables à l'attrition parmi les minorités visibles dans la fonction publique?

[Français]

**Mme Gobeil :** Nous nous sommes consultés, mais nous n'avons malheureusement pas les chiffres en ce qui concerne le maintien de l'effectif.

[Traduction]

Je n'ai pas les chiffres quant au maintien de l'effectif.

**La présidente :** On a posé un certain nombre de questions très techniques. Ce serait utile si vous pouviez vérifier tout cela et nous faire parvenir des réponses écrites. Merci.

[Translation]

**Senator Dallaire:** It is no small task to find EXs, as you are doing. How many candidates were eliminated because of security problems? Which candidates did not get the security rating to become EXs? Has this issue been raised?

[English]

**Ms. Gobeil:** I do not have any information in terms of who was turned down because of security reasons.

**Senator Dallaire:** It is often raised that they are coming from other countries, are security risks and so on.

We have these numbers, percentages and so on; we did say it is compared to the working pool. Is there a strategic objective for when the public service will be essentially not a white anglo/franco/Judeo/Christian public service, but in fact will be a multi-ethnic/anglo/franco public service? Is there some sort of grand strategic design for that?

**Ms. Gobeil:** I can not provide you with any date like 2020 but we can look at the history. We talked this afternoon about the four designated groups where, again, if we take women — and I do not deny there is progress that still remains to be made for those groups — however progress has been made. It is the same for visible minorities.

We are trying to ensure that departments work closely together. We are not the only player. The Treasury Board is an employer as are the other departments. We work in a very decentralized world where things are pretty much delegated to the departments.

The role of the commission is to ensure that the right policies are in place and that departments adhere to them. We have an oversight role and if we find there are issues to be dealt with, we go back to the departments and try to correct matters with them. We ensure the appropriate programs are in place as we did with the EX pool. We currently have 41 competent people waiting to be appointed to jobs. We talk to deputy ministers as well as to the Clerk of the Privy Council. We take advantage of the new legislation, which makes clear in its preamble how important diversity and representativeness are for the Canadian public service, as they are for the entire country.

We are optimistic, although I do not have any numbers to give you, that things will continue to progress.

**Senator Dallaire:** We have been dealing with the anglophone/francophone issue for 30 years and we still have some serious problems. For over 20 years we have had policies dealing with women, and we are still at barely 30 per cent. Visible minorities

[Français]

**Le sénateur Dallaire :** Aller chercher des EX comme vous le faites est un travail d'envergure. Combien de candidats ont été éliminés à cause de problèmes avec la sécurité? Quels candidats n'ont pas obtenu la cote de sécurité pour devenir EX? Est-ce que cela a été soulevé?

[Traduction]

**Mme Gobeil :** Je n'ai pas de renseignements sur les personnes qu'on a refusées pour des raisons de sécurité.

**Le sénateur Dallaire :** On dit souvent que ces gens-là viennent d'autres pays, qu'ils constituent des risques pour la sécurité, et cetera.

Nous avons des chiffres, des pourcentages, et cetera; on a dit que l'on fait des comparaisons avec la population active. Y a-t-il un objectif stratégique à partir duquel on pourra dire que la fonction publique n'est plus essentiellement une fonction publique blanche, anglo/franco/judéo/chrétienne, mais qu'elle sera bel et bien une fonction publique multiethnique anglophone et francophone? Existe-t-il une sorte de grande stratégie à long terme à cet égard?

**Mme Gobeil :** Je ne peux pas vous donner de date comme 2020, mais nous pouvons faire un retour sur le passé. Nous avons discuté cet après-midi des quatre groupes désignés et si l'on prend les femmes, par exemple — je ne nie pas qu'il reste beaucoup de progrès à faire pour ces groupes —, mais des progrès n'en ont pas moins été accomplis. C'est la même chose pour les minorités visibles.

Nous essayons de faire en sorte que les ministères travaillent en étroite collaboration. Nous ne sommes pas le seul intervenant. Le Conseil du Trésor est un employeur, au même titre que les autres ministères. Nous travaillons dans un monde très décentralisé où presque tout est délégué aux ministères.

Le rôle de la commission est de s'assurer que les bonnes politiques sont en place et que les ministères les respectent. Nous avons un rôle de surveillance et si nous constatons qu'il y a des problèmes, nous allons voir les ministères pour essayer de remédier aux problèmes de concert avec les responsables. Nous veillons à ce que les programmes voulus soient en place, comme nous l'avons fait pour le répertoire EX. Nous avons actuellement 41 personnes compétentes qui attendent d'être nommées. Nous avons des entretiens avec les sous-ministres ainsi qu'avec le greffier du Conseil privé. Nous tirons profit de la nouvelle loi, qui stipule clairement dans son préambule l'importance de la diversité et de la représentativité pour la fonction publique canadienne, comme pour l'ensemble du pays.

Nous sommes optimistes, bien que je ne puisse vous donner de chiffres, et nous croyons que l'on continuera de progresser.

**Le sénateur Dallaire :** Nous sommes aux prises avec la problématique anglophone/francophone depuis 30 ans et nous avons encore de sérieux problèmes. Depuis plus de 20 ans, nous avons des politiques pour les femmes, et nous en sommes toujours

will be the dominant element in the workforce beyond 2010. In the military, we projected that beyond 2010 we would have to consider visible minority units.

Rather than having affirmative action targets imposed by politicians and everyone scrambling to meet them, we want a philosophy that by 2015 we will reflect the true nature of the workforce of Canada.

Am I correct that there is no such strategy articulated in that fashion?

**Ms. Gobeil:** Not with a timetable.

**Senator Munson:** You spoke of many things in your last answer to Senator Dallaire. However, we are examining the hiring and promotion practices of the federal public service. What do you think is the most pressing problem facing the Public Service Commission? What do you believe should be changed in the way things are done?

**Ms. Gobeil:** We know what we have to do and departments know what they have to do. We have to seize opportunities that arise. We are getting into a new area. We have new legislation that grants much more flexibility to departments. Again, we must keep in mind that they make their own appointments. It is a matter of ensuring that the departments have the required knowledge, training and understanding. They know what is available, and they know what they are missing by not resorting to visible minority groups.

We must ensure that the tools are in place and that we continue to work with departments to ensure everything is in place for them.

If we see that some departments have some issues, we are there to help by creating programs for them. The ball is in their court to use the tools and make it happen.

The challenge for us is to ensure that the understanding is there and to use all the elements we now have, especially taking advantage of the new regime we have under the new legislation.

The new legislation ensures that the departments do have a human resources plan so that they are able to look at their workforce, link it to their business plans and consider what skills and competencies they will need in five years. We are assisting them to shift their HR planning to the use of resources and planning for future employees. As well, with so many people starting to retire, people must make conscious decisions and seize the opportunities they have in order to achieve this.

**Senator Munson:** Which departments are implementing the best employment equity initiatives and why?

**Ms. Green:** I think the PSC is doing well. We have no gaps.

à 30 p. 100 à peine. Les minorités visibles constitueront l'élément dominant de la population active à partir de 2010. Dans les forces armées, nous avons prévu qu'au-delà de 2010, il nous faudrait envisager de créer des unités formées de membres des minorités visibles.

Nous préférons à des cibles d'action positive imposées par les politiciens et dont l'attente se fait dans la bousculade générale l'objectif de refléter la véritable nature de la population active canadienne d'ici 2015.

Ai-je raison de croire qu'il n'y a pas de telle stratégie prévue actuellement?

**Mme Gobeil :** Non, pas avec un échéancier en tout cas.

**Le sénateur Munson :** En réponse à une question du sénateur Dallaire, vous avez abordé nombre de sujets. Toutefois, nous examinons les pratiques d'embauche et de promotion dans la fonction publique fédérale. Quel est selon vous le problème le plus pressant auquel la Commission de la fonction publique est confrontée? Que devrait-on changer dans la façon de faire?

**Mme Gobeil :** Nous savons ce que nous avons à faire et les ministères savent aussi ce qu'ils ont à faire. Il faut saisir les occasions qui se présentent. Nous entrons dans une nouvelle ère. Nous bénéficions d'une nouvelle loi qui donne plus de souplesse aux ministères. Il faut se rappeler que ces derniers embauchent eux-mêmes leurs employés. Il s'agit ici de garantir l'efficacité car pour chaque ministère il faut des connaissances, une formation et une compréhension spécifiques. Nous savons le potentiel disponible et ils savent ce qu'ils ratent en ne faisant pas appel aux groupes de minorités visibles.

Il faut veiller à offrir les outils et nous poursuivons notre travail auprès des ministères pour qu'ils aient tout ce qu'il faut à leur disposition.

Si nous voyons que des ministères rencontrent des difficultés, nous sommes là pour les aider grâce à des programmes que nous créons pour eux. Dès lors, il leur appartient d'utiliser les outils pour que les choses se fassent.

Pour nous, le défi est de veiller à ce qu'il y ait une bonne compréhension et à utiliser tous les éléments que nous avons actuellement, en particulier tirer parti du nouveau régime que confèrent les nouvelles dispositions de la loi.

Ces dispositions exigent que les ministères préparent des plans de ressources humaines pour que leurs effectifs puissent être en tandem avec leurs plans d'affaires et qu'ils sachent sur quelles compétences ils devront compter sur une base quinquennale. Nous les aidons à adapter leur planification en matière de ressources humaines pour que leurs futurs effectifs les servent bien. En outre, beaucoup de fonctionnaires prennent leur retraite, et il faut donc prendre des décisions éclairées et saisir les occasions qui s'offrent pour mener cela à bien.

**Le sénateur Munson :** Quels ministères mettent en œuvre les meilleures pratiques d'équité en matière d'emploi et pourquoi?

**Mme Green :** Je pense que la CFP s'en tire bien. Nous n'avons pas d'écarts.

**Senator Munson:** Are there others?

**Ms. Green:** In terms of visible minorities, Citizenship and Immigration Canada and Health Canada always do quite well.

**Senator Munson:** What is holding the other ones back?

**Ms. Green:** There are various things. Some have tried different means of recruiting, but they have not been that successful. Others are having difficulty integrating their business plan with their human resources plan. They are just at the beginning stage in terms of identifying the gaps. It is not that they are not doing anything; it just takes them a bit longer to fill in the gaps.

**Senator Munson:** When the President of the Treasury Board appeared before this committee in 2004, he said that on recruitment we do poorly. He said that we went to campuses and encouraged bright young Canadians to apply. Of the 22,000 students who applied, only 500 were hired. He described it as shocking and said there are systemic reasons for why that is, but that it is not acceptable. He asked the question then and I ask it now: What is the Public Service Commission doing? It seems like a small proportion, in terms of the people who have applied, to rectify this situation with Canada's students. They are, after all, our best and brightest and you talked about the retirement process.

**Mr. Coffin:** The reference to 500 was with regard to our post-secondary recruitment program, which is to hire recent graduates into indeterminate positions. We are currently analyzing the 2005-06 data and there has been some improvement.

We have found that it works much better when recruitment campaigns focus on certain skill sets or certain disciplines versus generic. We are working closely with departments and communities of practice in terms of collective staffing. A case in point would be with the Department of Finance. They have a specific program and we are having more success on that front.

We continue to work directly. In fact, we are engaging now in a study of university and college students in terms of what their preferences are, what they are looking for and how they see the public service. We are interested in the data that will come out of that rather large sample size to inform us how we must strategically move forward to increase the numbers.

Other programs are much more successful. For example, in the 2004-05 fiscal year, 9,709 students were hired, but that was a combination of an indeterminate basis for regular student programs during the non-academic year and during the academic year for part time. We are having success with those

**Le sénateur Munson :** Y en a-t-il d'autres?

**Mme Green :** Pour ce qui est des minorités visibles, Citoyenneté et Immigration Canada et Santé Canada réussissent toujours assez bien.

**Le sénateur Munson :** Qu'est-ce qui empêche les autres d'en faire autant?

**Mme Green :** Il y a divers facteurs. Certains ministères ont eu recours à des méthodes différentes de recrutement mais sans grand succès. D'autres ont du mal à intégrer leur plan d'affaires et leur plan en matière de ressources humaines. Ils n'en sont qu'à la première étape, l'identification des écarts. Il ne faut pas dire qu'ils sont inactifs. Il leur faut un peu plus de temps pour aplanir les écarts.

**Le sénateur Munson :** Quand le président du Conseil du Trésor a comparu devant le comité en 2004, il a dit que sur le plan du recrutement, nous faisons piètre figure. Il a dit que nous allions sur les campus pour encourager les jeunes Canadiens talentueux à se porter candidats. Sur les 22 000 étudiants qui ont présenté leur candidature, seulement 500 ont été embauchés. Il a dit que c'était renversant et que la raison qui expliquait cela était systémique et que c'était inacceptable. Il a posé la question alors et je la pose maintenant : Que fait la Commission de la fonction publique? Étant donné le bassin des candidats, c'est une infime proportion quand il s'agit de redresser la situation de l'embauche des étudiants canadiens. Après tout, ce sont là les sujets les plus brillants et les plus méritants, quand on pense au phénomène de la retraite.

**M. Coffin :** Quand on parle de 500 candidats embauchés, on parle du programme de recrutement dans les établissements postsecondaires qui vise à recruter de jeunes diplômés pour combler des postes pour une durée indéterminée. Nous sommes en train d'analyser les données pour 2005-2006 et nous constatons qu'il y a eu une amélioration.

Nous avons constaté que nous avons beaucoup plus de succès dans les campagnes de recrutement quand, au lieu de rechercher des compétences générales, nous mettons l'accent sur certaines compétences ou certaines disciplines. Nous travaillons très étroitement avec les ministères et des communautés de pratique pour faire de la dotation collective. Par exemple, au ministère des Finances, il existe un programme en ce sens et nous obtenons un certain succès dans ce cas-là.

Nous continuons de travailler directement avec les candidats éventuels. En fait, nous faisons une étude des préférences des étudiants au niveau collégial et au niveau universitaire car nous voulons savoir quelles sont leurs ambitions et comment ils perçoivent le fonctionnariat. Nous sommes impatients d'obtenir les données que l'on tirera de cet échantillon assez imposant car il nous renseignera sur la façon dont nous devons procéder stratégiquement pour augmenter les chiffres.

De plus en plus, nos programmes sont couronnés de succès. Par exemple, pendant l'exercice financier 2004-2005, 9 709 étudiants ont été embauchés mais ce chiffre combine les étudiants réguliers qui travaillent pendant les mois de relâche et ceux qui travaillent à temps partiel pendant l'année universitaire.

programs. The federal student work experience program is a case in point. It is successful and popular, and the bulk of students were hired under it. Many of those students come back with their experience and apply in open processes and are successful in that. It is a good introduction to the federal public service. We see a continuity of their experience when they actually become candidates in the public service for indeterminate and other positions.

We are looking closely at how we can best manage that program on behalf of other departments to focus on what students are looking for and for us to get the right fit.

The post-secondary recruitment has some work to do. We are currently working on that.

**Senator Munson:** Concerning external recruitment, in your statement you talk about the drop-off phenomenon where the appointment rate in the external recruitment process is lower than the application rate. Your study found that during the period from 2000 to 2005, visible minorities averaged over 25 per cent of applications but received only 10 per cent of appointments. You talked about an ongoing study.

Do you have any preliminary ideas about why this is happening and why there is no significant drop-off for other employment equity groups? This has been going on for five years and you are in the midst of trying to analyze it, but can you give us a few hints as to why?

**Ms. Gobeil:** We are still at the preliminary stage in terms of our findings. That is what we reported today. Right now, with the new legislation, we will have a new system that will allow us to better screen people who apply. Much of the screening now will be done automatically to assist. My colleague may be able to explain this better.

We do not know at this point why it is that, again, we have a high number of people who apply and when it comes to appointment there is a gap. Therefore, we are looking at our means. My colleague alluded to the fact that maybe it is the way in which people look at the statement and apply. We are now at the phase of looking at the causes. We do not know. We think that having a system in place or having more done in terms of screening through a system may help, but at this point we have not drawn any conclusions.

**Senator Munson:** On disabilities, the number of people in the federal public service with disabilities is at 5.7 per cent and that is considered an acceptable level. Why is that an acceptable level? What opportunities are available for advancement for disabled Canadians? Do you have figures on the promotions they can get? It is one thing to be a clerk for life but how do you move on, like everybody else, into the higher echelons of the public service?

Ces programmes donnent des résultats. Prenez par exemple le programme fédéral d'expérience de travail étudiant qui est populaire et a donné des résultats, le gros des étudiants ayant été embauché grâce à lui. Nombre d'étudiants, forts de l'expérience acquise, se portent candidats à des postes sur concours et ils réussissent. C'est une bonne initiation à la fonction publique. Nous vérifions la continuité de leur expérience quand ils se portent candidats à des postes de la fonction publique pour une durée indéterminée ou à d'autres postes.

Nous essayons de voir comment nous pouvons mieux gérer ce programme pour le compte d'autres ministères, vu les ambitions des étudiants et la nécessité pour nous de trouver chaussure à notre pied.

Il faut faire davantage du côté du recrutement des candidats du postsecondaire. Nous y veillons.

**Le sénateur Munson :** Dans votre déclaration, vous dites à propos du recrutement externe qu'il y a un écart entre le taux de nomination et le taux des candidatures. D'après votre étude, entre 2000 et 2005, les minorités visibles représentaient en moyenne 25 p. 100 des candidatures et pourtant elles ne font que 10 p. 100 des nominations. Vous avez dit que l'étude se poursuivait.

Avez-vous une notion préliminaire de la raison de ce phénomène car un tel écart n'existe pas pour les autres groupes d'équité en matière d'emploi? Le phénomène existe depuis cinq ans et vous êtes en train de l'analyser. Avez-vous une idée de l'explication possible?

**Mme Gobeil :** Nos constatations n'en sont qu'à l'étape préliminaire. C'est ce que nous vous avons dit aujourd'hui. Actuellement, avec les nouvelles dispositions législatives, nous pourrions mieux trier les candidats. L'essentiel du tri se fera automatiquement. Peut-être que ma collègue pourrait vous donner de meilleures explications.

Nous ne pouvons pas encore nous expliquer pourquoi malgré un grand nombre de candidats, on constate un écart dans les nominations. Par conséquent, nous examinons nos façons de procéder. Ma collègue a évoqué la possibilité que ce soit à cause de la façon dont les gens posent leur candidature. Nous sommes en train d'examiner les causes. Nous n'avons pas d'explication. Nous pensons qu'un meilleur système de tri pourrait être utile, mais pour l'heure, nous ne tirons aucune conclusion.

**Le sénateur Munson :** Le nombre d'employés handicapés à la fonction publique est de 5,7 p. 100 et cela est considéré comme un niveau acceptable. Pourquoi? Quelle chance d'avancement offre-t-on aux Canadiens handicapés? Avez-vous des chiffres sur leur promotion éventuelle? C'est très bien d'occuper un poste de commis mais comment une personne handicapée peut-elle, comme tout le monde, gravir les échelons dans la fonction publique?

**Ms. Green:** With respect to the representation of persons with disabilities, at the end of March 2005, we have gone up a notch to 5.8 per cent in the public service. The comparative for that is the workforce availability, which is at 3.6 per cent, and it is based on the special census done for persons with disabilities in 2001.

In terms of the hiring rate, we know that we are a bit behind the 3.6 per cent. We are hiring at about 3.1 or 3.2 per cent. We suspect that the representation is probably with the existing employees with disabilities doing more voluntary self-identification. That is our presumption.

It is something that we need to push departments for. It would have to be worked on department by department. For some of the science-based departments, we see they have a gap on persons with disabilities just by nature of the occupational groups. For other departments, the gaps are not as high.

Under the new legislation, there is an allowance. The flexibility is for departments to really target for the particular occupational group and try to fill the gap.

We at the PSC offer them advice in terms of accommodating persons with disabilities during the staffing process so they ensure we test their abilities and not their disabilities.

**Senator Nancy Ruth:** Following up on Senator Munson's question about recruiting in universities, there is so much push from the government on words like "productivity" and "entrepreneurship" and so on. When I think of the federal public service, I actually do not necessarily think of "entrepreneurship" but perhaps "productivity." Does this come up as an issue with students?

**Mr. Coffin:** We are actually waiting for the final version of the study I referenced earlier to be delivered to us in July. Surprising enough, in certain categories of students, the public service is one of the first choices in terms of career. The things students were looking for were surprising as well. Number one was opportunities for advancement, and then it was good people to work with, good people to work for. This is focusing on generation Y and we are interested in terms of our future work force in terms of how that will translate.

There are also some co-relations between the fields of study, the disciplines in the academic and the basic interest in coming to government and which ones are attracted to the federal public service. We are waiting to do the analysis to determine which fields of study are attractive and an early cut of that is that it is a fairly broad range.

It was not so much as a shock as it was a surprise in relation to the numbers. We are talking about a sample size of 2,700 plus, so it was a good sample size of Canadian students. Therefore, we are interested in measuring that and looking at what fields and how we best approach them, because there is a huge diversity in terms of opportunity within the public service. It is not all at certain levels; we have scientists, we have meteorologists, we have senior management and mathematicians. It offers a lot in terms of a

**Mme Green :** À la fin de mars 2005, la représentation des personnes handicapées a grimpé à 5,8 p. 100 de l'effectif de la fonction publique. Pour faire une comparaison, il faut savoir que les personnes handicapées constituent 3,6 p. 100 de la population active disponible, et ce chiffre se fonde sur un recensement spécial effectué en 2001 auprès des personnes handicapées.

Pour ce qui est du taux d'embauche, nous reconnaissons que nous traînons un peu de l'arrière car le taux d'embauche est de 3,1 ou 3,2 p. 100. Les employés déjà en poste hésitent moins à s'auto-identifier volontairement comme handicapés, ce qui expliquerait le taux de représentation. C'est notre hypothèse.

Il nous faut inciter les ministères à faire davantage de ce côté-là. Il faut le faire ministère par ministère. Dans les ministères à vocation scientifique, on constate un écart dû à la nature même des groupes professionnels. Dans les autres ministères, les écarts n'en sont pas aussi marqués.

La nouvelle loi permet une marge de tolérance. Cette souplesse s'adresse aux ministères pour qu'ils ciblent tel ou tel groupe professionnel pour combler l'écart.

La Commission de la fonction publique leur donne des conseils pour l'accueil des personnes handicapées afin que soient vérifiées les capacités plutôt que les déficiences.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Je poursuis dans la même veine que le sénateur Munson à propos du recrutement des diplômés universitaires. Le gouvernement met fortement l'accent sur des expressions comme « productivité » et « esprit d'entreprise », et cetera. Quand je songe à la fonction publique, je ne songe pas nécessairement à « l'esprit d'entreprise » mais plutôt à la « productivité ». Est-ce une chose qui est soulevée par les étudiants?

**M. Coffin :** Nous attendons la version finale de l'étude dont j'ai parlé au mois de juillet. Ce qui est étonnant, c'est que pour certaines catégories d'étudiants, le premier choix de carrière se porte sur la fonction publique. Les ambitions des étudiants étaient aussi étonnantes. Au premier rang, le champ d'avancement, et ensuite de bons collègues, de bons patrons. Il s'agit de la génération Y et nous sommes curieux de voir comment cela va se concrétiser au sein de nos effectifs à l'avenir.

Il y a également des corrélations entre les domaines d'études, les disciplines et le vif intérêt de travailler pour le gouvernement, c'est-à-dire les groupes les plus désireux d'entrer dans la fonction publique. Nous voulons faire une analyse de ces données pour voir quels domaines d'études sont les plus prometteurs mais à première vue, il y en a toute une gamme.

Les chiffres n'étaient pas renversants mais surprenants. L'échantillon était d'un peu plus de 2 700, ce qui est un échantillon appréciable des étudiants canadiens. Par conséquent, nous voulons mesurer cela, cerner les domaines d'études, voir la meilleure façon d'aborder ces étudiants-là, parce qu'il y a toute une gamme de débouchés pour eux dans la fonction publique. Ce n'est pas une question de niveau. Nous avons des scientifiques, des météorologues, des cadres supérieurs et des mathématiciens.

career choice and we want to ensure that we match our marketing and branding to meet the needs of students as they see meeting their particular requirements as a career.

**Senator Nancy Ruth:** With regard to women, I am curious about wages. You said there were more women hired in the public service than there are in the private sector right now. I wonder if you have a median on wages, both in the private sector and in the public sector and who is paying more and what are the differences in the median.

Following that, I am curious to know what is the average wage earned by a man in the public service and the average wage earned by a woman? If there are only 30 per cent in executive jobs most of the women are down below with low wages — is that right?

**Ms. Gobeil:** I am sure it exists. Salary and compensation are negotiated by the Treasury Board so I will undertake to get you that information because I am sure those studies have been made in terms of comparison. Just a note of caution though — we have to make sure we compare the same work. There are women in administration functions. There are also more men in blue collar, like the traditional trades and so on. It is hard to compare in terms of one group vis-à-vis another one. We can give you salaries in terms of an administration group, which also includes male individuals in that group but it is predominantly a female group. I would caution that it is hard to compare between those groups. I am sure studies exist between men and women in the public service. We must realize that we cannot compare two groups, however. We then get into pay equity issues and all of this and there is much debate on these matters.

**Senator Nancy Ruth:** I believe too much caution can be a problem.

The Supreme Court of Canada upheld a decision on the constitutionality of the need for Canadian citizenship for most federal public service jobs. Can you tell me what proportion of job openings on average requires people to be Canadians? What sorts of jobs are they?

What I really want to know is this — what jobs can people get if they are not Canadian citizens?

**Mr. Coffin:** There is no distinction. There is a citizenship preference, which would be Canadians as a priority over non-Canadians for jobs. I am sure there are some jobs, in terms of highly specialized areas, where the supply is not available in Canada where it may be open beyond that. However, the policy is one of Canadian preference.

**Senator Nancy Ruth:** If you are landed and still a year away from getting your citizenship, will your access to the federal civil service be limited by this Canadian preference substantially or a little bit or a lot? How big a factor is it?

**Mr. Coffin:** It is a big factor.

Ce sont là nombre de débouchés pour un choix de carrière et nous voulons surveiller de près notre commercialisation et notre image de marque pour répondre aux besoins des étudiants soucieux de se bâtir une carrière.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Je voudrais en savoir plus long sur la rémunération des femmes. Vous avez dit que plus de femmes sont embauchées dans la fonction publique que dans le secteur privé actuellement. Pouvez-vous nous donner la rémunération médiane, dans le secteur privé et dans le secteur public, en indiquant la plus élevée et les différences entre les deux.

Ensuite, je voudrais savoir quel est le salaire moyen d'un homme dans la fonction publique et celui d'une femme. Si seulement 30 p. 100 des emplois de direction reviennent à des femmes, les femmes sont donc concentrées aux échelons moins rémunérés, n'est-ce pas?

**Mme Gobeil :** Je suis sûre que le calcul a été fait. Les salaires et avantages sont négociés par le Conseil du Trésor et je vais obtenir ces renseignements car je suis sûre que ces études ont été effectuées à des fins de comparaison. Je vous mets en garde toutefois — il faut s'assurer qu'on compare le même travail. Il y a des femmes dans des fonctions administratives. Il y a aussi plus d'hommes col bleu, dans des métiers traditionnels, par exemple. Il est difficile de faire une comparaison d'un groupe à l'autre. Nous pouvons vous donner les salaires du groupe de l'administration, à prédominance de femmes mais qui comprend également des hommes. Je vous avertis qu'il est difficile de comparer entre ces groupes. Je suis sûre que les études ont été faites pour comparer la situation des hommes et des femmes dans la fonction publique. Il faut comprendre qu'on ne peut pas comparer deux groupes toutefois. Ensuite, il y a la question de l'équité salariale qui suscite un grand débat.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Je pense qu'il faut se méfier d'un excès de prudence.

La Cour suprême du Canada a maintenu une décision concernant la constitutionnalité d'exiger la citoyenneté canadienne pour le gros des emplois dans la fonction publique fédérale. Quelle proportion des débouchés exige que les candidats soient citoyens canadiens? De quels types d'emplois s'agit-il?

Je voudrais savoir ceci — quels emplois les non-citoyens canadiens peuvent-ils postuler?

**M. Coffin :** Il n'y a pas de distinction. La préférence va aux citoyens qui ont priorité par rapport aux non-Canadiens. Je sais que dans des domaines très spécialisés, il y a des emplois pour lesquels nous n'avons pas de candidats au Canada et les concours sont donc ouverts à d'autres. Toutefois, la politique veut que l'on donne la préférence aux Canadiens.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Si vous êtes immigrant reçu, à un an de l'obtention de votre citoyenneté, votre accès à la fonction publique est-il limité substantiellement, un petit peu ou beaucoup par cette préférence que l'on donne aux Canadiens? Quel poids a ce facteur?

**M. Coffin :** Ce facteur pèse lourdement.

**Senator Nancy Ruth:** It is a big factor, so do not bother applying?

**Mr. Coffin:** Citizenship is definitely a large factor.

**The Chairman:** You have prefaced everything you have said by saying that it is a merit-based system, and you have underscored that. Within that, you try to attract visible minorities, you try to create fairness for women and you take into account disabilities, et cetera. It seems to me that, in the new act, it has come down to money. Allegedly, deputy ministers will not be promoted themselves if they do not meet the criteria set out for these target groups. We have talked about that in our previous sessions.

We have talked about affirmative action programs. You have given us some statistics. It seems to me that 20 years ago and more, we did a lot of sensitivity training and tried to have role models. We said the more we are used to seeing a woman in a job, the more it becomes normal and ordinary. The more we are used to seeing a brown or a black face, the more it becomes ordinary. What are you doing in that area, as opposed to what I call the hard-crunching numbers? What new or innovative programs are you doing to make the public service comfortable with women and minorities and disabled people in certain positions?

**Ms. Gobeil:** We are back to recruitment. If we can achieve our goals and ensure that we have visible minority representation, that in itself goes to the point you just made. That in itself is helpful. The same goes for women. I do not have the statistics as to where we were 20 years ago but, understanding that, maybe we are not where we would like to be. Nevertheless, progress has been made.

I think those role models are there. Are they at a point where we are satisfied? Probably not. We discussed that this afternoon. We put a lot of emphasis on some of the recruitment programs, using some of the deputies' and commission's discretion. We have an area of selection that can be limited to make sure the designated group can only apply to that process. There are many of those tools available. Also, there are people already in place, hoping that it will improve.

**The Chairman:** Are there no new initiatives? Is it just more grinding away, trying to chip away to get to those goals?

**Ms. Green:** Our approach to employment equity is not to make it like an afterthought or an add-on. Implementing the new legislation gave us the opportunity to build the employment equity lens.

You mentioned diversity training, including everybody, inclusion by design, and a lot of that goes into our training for new employees and managers from supervisors all the way up to

**Le sénateur Nancy Ruth :** Autrement dit, pas la peine de se porter candidat?

**M. Coffin :** La citoyenneté est nettement un facteur qui pèse lourdement.

**La présidente :** Vous avez préfacé tout ce que vous avez dit en expliquant que le système est axé sur le mérite et vous avez insisté là-dessus. Compte tenu de cela, vous essayez d'attirer des candidats des minorités visibles, vous essayez d'être justes à l'égard des femmes et de tenir compte des déficiences, et cetera. J'ai l'impression qu'avec les nouvelles dispositions législatives, tout est une question d'argent. On peut supposer que les sous-ministres n'obtiendront pas de promotion eux-mêmes s'ils ne respectent pas les critères fixés pour ces groupes cibles. Nous avons parlé de cela lors d'une séance précédente.

Nous avons parlé des programmes d'action positive. Vous nous avez donné des statistiques. Il me semble qu'il y a au moins 20 ans, nous avons entrepris un travail de sensibilisation, nous avons essayé de présenter des modèles d'identification. On disait que plus on s'habitue à voir une femme occuper un poste, plus cela va devenir normal et ordinaire. Plus on s'habitue à voir un visage de couleur, plus cela deviendra ordinaire. Que faisons-nous à cet égard sans qu'on se borne uniquement à faire des calculs? Quels programmes novateurs nouveaux instaurez-vous pour que la fonction publique soit un milieu où les femmes et les minorités et les personnes handicapées se sentent à l'aise dans certaines fonctions?

**Mme Gobeil :** On en revient au recrutement. Si nous pouvons atteindre nos objectifs quant à la représentation des minorités visibles, le phénomène en soi réglera le problème que vous soulevez. Cet objectif lui-même est utile. Il en va de même pour les femmes. Je n'ai pas les statistiques de la situation il y a 20 ans mais il se peut que nous n'ayons pas atteint le niveau que nous visons. Néanmoins, il y a eu des progrès.

Je pense que les modèles d'identification existent. Y en a-t-il assez à notre satisfaction? Sans doute que non. Nous en avons parlé cet après-midi. Nous mettons fortement l'accent sur certains programmes de recrutement, utilisant la latitude dont jouissent les sous-ministres et la Cfp. Nous avons des zones de sélection que nous pouvons limiter pour garantir que les membres des groupes désignés soient les seuls à se porter candidats. Nous avons beaucoup d'outils de ce genre. En outre, il y a déjà des gens qui ont intégré la fonction publique et qui espèrent que les choses vont s'améliorer.

**La présidente :** Est-ce qu'il y a de nouvelles initiatives? Est-ce qu'on se contente de petites mesures pour essayer d'atteindre ces objectifs?

**Mme Green :** En ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, nous ne voulons pas que ce soit une mesure ajoutée après-coup, additionnée. L'application de la nouvelle loi nous a donné la possibilité de mettre l'équité en matière d'emploi à l'honneur.

Vous avez parlé de la sensibilisation à la diversité, que tout le monde se sente inclus, et pas par accident, et nous tenons compte de cet aspect-là quand nous formons de nouveaux employés et de



the executive level as well as looking at the functional groups, particularly at the human resources specialists. That is built into their required training.

The organization responsible for delivering that training is the Canada School of Public Service. The Treasury Board has just approved the policy on required training. In that context, it is all built into the package of the required knowledge and standards that managers must have, and they would have to apply that in their everyday business.

In a way, we do not have, like we did previously, so-called special employment equity programs or the special measures where additional money was provided by the Treasury Board for some of these initiatives and pilot projects.

**The Chairman:** We are almost at 5:20 p.m. We need to vacate this room at 5:30 p.m., and we need to save five minutes for passing the budget.

I propose Senator Kinsella, Senator Pépin and Senator Dallaire for a second round. Could you put your questions and give the panel a chance to answer?

**Senator Kinsella:** My question relates to a rather happy occurrence, namely the fact that Canadians from coast to coast are now eligible to apply for positions in the national capital region (NCR). I believe that started in April, a few weeks ago.

Will your commission be advertising, in a robust fashion, openings in the national capital region across Canada, being mindful of the distribution of the target group populations across Canada? There are a lot more First Nations' people in the province of Manitoba than in the Ottawa region. That seems to be a logical place for an emphasis. Will you be doing those kinds of things?

**Mr. Coffin:** One of the requirements of the new act is that all departments use jobs.gc.ca, which is a site that is managed by the Public Service Commission. All job postings are available at that site. In fact, the number of hits there is rising incrementally. There is also Info-Tel, which is for those who prefer to use the telephone approach to become aware of all jobs that are available in their area or those available nationally. There are also services offered at our regional offices. Canadians across the country will be given access to information about all jobs at NCR.

It does not stop there. We are in the process of planning an implementation in two other provinces with pilot departments that will lead them to a planned national area selection in April of 2007 for all regions across the country for all officer positions. We are in a full implementation strategy and working diligently towards that.

[Translation]

**Senator Pépin:** There is mention of role models in the public service. I think that this often refers to role models that existed 20 years ago. I thought that given the very traditional nature of the public service, we should perhaps adapt various models to try

nouveaux gestionnaires, du superviseur jusqu'au directeur et cela s'étend aux groupes fonctionnels, notamment les spécialistes en ressources humaines. Tout cela est intégré à leur formation.

C'est l'École de la fonction publique du Canada qui est l'organisme chargé de cette formation. Le Conseil du Trésor vient d'approuver une politique sur la formation obligatoire. Dans ce contexte, nous avons tout un train de connaissances et de normes exigées de la part des gestionnaires, et ils doivent s'en servir quotidiennement.

Il est vrai que contrairement à ce qui se passait auparavant, nous n'avons pas de programme spécifiquement axé sur l'équité en matière d'emploi ni de mesures spéciales avec des fonds supplémentaires fournis par le Conseil du Trésor pour ce genre d'initiative ou de projet pilote.

**La présidente :** Il est presque 17 h 20. Il nous faut quitter la salle à 17 h 30 et nous aurons besoin de cinq minutes pour adopter le budget.

Je propose les noms des sénateurs Kinsella, Pépin et Dallaire pour le deuxième tour. Pouvez-vous poser vos questions pour que nos experts aient la chance d'y répondre?

**Le sénateur Kinsella :** Ma question porte sur un événement heureux, à savoir que depuis avril dernier, il y a quelques semaines, les Canadiens d'un bout à l'autre du pays sont admissibles à des postes offerts dans la région de la capitale nationale.

La CFP va-t-elle faire une publicité musclée pour faire connaître les postes offerts dans la région de la capitale nationale, compte tenu de la répartition des groupes cibles au Canada? Il y a beaucoup plus de membres des Premières nations au Manitoba que dans la région d'Ottawa. Il semble donc logique de commencer par là. Allez-vous procéder ainsi?

**M. Coffin :** La nouvelle loi exige que tous les ministères aient recours à emplois.gc.ca, qui est le site Internet géré par la Commission de la fonction publique. Tous les avis sont disponibles sur ce site. En fait, le nombre de consultations augmente de façon spectaculaire. Il y a également un Infotel, pour ceux qui préfèrent utiliser le téléphone afin de se renseigner sur les postes disponibles dans leur région ou à l'échelle nationale. Nous offrons également des services dans nos bureaux régionaux. Mais nous allons renseigner tous les Canadiens sur tous les emplois offerts dans la région de la capitale nationale.

Et ce n'est pas tout. Nous sommes en train de préparer dans deux autres provinces, avec des ministères pilotes, une mesure qui va aboutir à une sélection nationale dans toutes les régions pour tous les postes de gestionnaires, en avril 2007. Nous sommes en train de préparer la stratégie de mise en œuvre avec diligence.

[Français]

**Le sénateur Pépin :** On parle de rôles modèles dans la fonction publique. Je pense qu'on parle souvent des rôles modèles d'il y a 20 ans. Je me suis dit que vu que la fonction publique est tellement traditionnelle, peut-être faudrait-il adapter les différents modèles

to draw the attention of these people as they are now: they no longer wear hats, they wear caps and they often wear them backwards. This goes to show that things have changed over the past 20 years and perhaps we should have a new approach to attract attention.

Secondly, there are the aboriginal women. We spoke about various minorities and even of physically handicapped persons, but as regards aboriginal people, is there any specific problem that could explain the low number of aboriginal people in the public service? Earlier, someone said that that percentage was perhaps not exactly what we wanted. Is there a very specific problem that had not been anticipated and that could explain their low numbers in the ranks of the public service?

**Ms. Gobeil:** One function of the Public Service Commission is to ensure that messages sent out during selection processes contain the right information regarding models, so that everyone can subscribe to the programs. Ms. Green and her team are in charge of distributing this information. When you look at the ads and the brochures, you will see that they correspond fairly well to what should be expected from the Public Service Commission and the public service in general.

[English]

**Ms. Green:** With respect to Aboriginals, Indian and Northern Affairs Canada has a departmental policy that they will target. Their objective is to reach a minimum of 50-per-cent Aboriginals because of their mandate and clientele. They have special initiatives attracting these candidates. Other departments with similar types of programs and clientele for First Nations, under the new legislation, also have similar 50-per-cent targets for external recruitment.

**Senator Pépin:** Has that been successful?

**Ms. Green:** The Department of Indian and Northern Affairs is at about 30 per cent. Their target is also to have the representation at all occupational groups and levels, not just at the lower end of the jobs.

**Senator Dallaire:** First, how many EXs are there in total? Second, in the female-dominated professions and trades, has the pay equity issue been resolved with the Human Rights Commission in regard to that amount because it was substantive? Has that now been totally implemented?

With the new act, what has been the reaction of the Public Service Alliance of Canada or the unions to some of these policies?

What are the figures with respect to accommodating disabled people? There is a figure out there. As an example, right now the military injured on duty have a priority to join the public service and it is limited, except it is at the discretion of deputy ministers to

afin d'essayer d'attirer l'attention de ces gens comme ils sont maintenant : ils ne portent plus de chapeau, ils portent une casquette et ils la portent souvent par derrière. Cela prouve que depuis 20 ans, les choses ont changé et il faudrait peut-être avoir une approche différente pour attirer l'attention.

Deuxièmement, les femmes autochtones. On a parlé des différentes minorités et même des personnes handicapées physiquement, mais pour les Autochtones, y a-t-il un problème plus spécifique qui expliquerait le nombre peu élevé d'Autochtones dans la fonction publique? Tantôt on a mentionné que ce n'était peut-être pas tout à fait le pourcentage qu'on voulait. Y a-t-il un problème très spécifique qu'on n'aurait pas prévu et qui expliquerait leur nombre peu élevé dans la fonction publique?

**Mme Gobeil :** Une des facettes de la Commission de la fonction publique est de s'assurer notamment qu'au niveau des communications, les messages qui vont à l'extérieur lors des processus de sélection, soient bien communiqués en termes de modèles, que l'information soit là, et que tout le monde puisse aussi souscrire à ces programmes. C'est notamment le travail de Mme Green et de son équipe que de s'assurer de la distribution de cette information. Lorsque vous regardez les annonces et les brochures, vous verrez que c'est quand même assez représentatif de ce que notre Commission de la fonction publique, et la fonction publique en général, se doit d'être.

[Traduction]

**Mme Green :** Affaires indiennes et du Nord Canada a une politique ministérielle à l'égard des Autochtones. L'objectif est de faire en sorte que 50 p. 100 des effectifs soient Autochtones en raison du mandat et de la clientèle du ministère. Il y a des initiatives spéciales pour attirer les candidats souhaités. D'autres ministères qui offrent des programmes à une clientèle de membres des Premières nations, ont également à se soumettre aux exigences de la nouvelle loi avec des cibles de 50 p. 100 de recrutement externe.

**Le sénateur Pépin :** Cela a-t-il donné des résultats?

**Mme Green :** Affaires indiennes et du Nord Canada a atteint environ 30 p. 100. L'objectif est d'obtenir une représentation dans tous les groupes professionnels et à tous les niveaux, pas seulement au bas de l'échelle.

**Le sénateur Dallaire :** Combien y a-t-il de postes EX au total? Dites-moi ensuite, le dossier de l'équité salariale a-t-il été résolu auprès de la Commission des droits de la personne parce qu'il s'agissait d'une somme assez appréciable pour les professions et les métiers où les femmes sont en plus grand nombre? La mise en œuvre est-elle tout à fait terminée?

Quelle a été la réaction de l'Alliance de la fonction publique du Canada ou des syndicats à l'égard des politiques qui découlent de la nouvelle loi?

Quels sont les chiffres en ce qui concerne l'accueil des personnes handicapées? On nous donne un chiffre. Actuellement, les militaires blessés en mission ont priorité pour les postes de la fonction publique mais c'est un accès limité, car on

hire them or not. I would contend that although this new policy gives room to deputy ministers, if you are looking at hitting your targets on the disabled, all departments should be hiring disabled military if they meet the criteria.

Finally, what is the policy for moving the public service and the operation for employment of EXs? Looking at the public service, which is not very mobile even within jobs, and looking at the fact that there are not many visible minorities in the Ottawa area, what is the option of decentralizing across the country like Veterans Affairs Canada did? Is that a policy that might be looked at?

Will we give visible minorities the same advantages we gave to French Canadians in regards to employment? We created a lot of capabilities in the Province of Quebec — in my opinion it is still not enough — for employment closer to home. Will that sort of policy move to visible minorities? For example, in DND they will have to start looking at a Sikh regiment as opposed to a Scottish regiment in relation to Canadians.

**The Chairman:** You can, if you wish on reflection, send more material in your response, but perhaps pick answers to the other questions.

**Mr. Coffin:** In terms of the question about the number of EXs, there are approximately 4,300.

**Ms. Gobeil:** With respect to pay equity, I was at the Treasury Board when this was being discussed.

Generally speaking, a lot of these issues have been concluded. I am always reluctant because this is no longer within the portfolio of the commission. There may still be litigation going on of which I am not aware. I think most of them have been resolved, but there still may be issues relating to the pay equity dispute that was going on at the time.

You asked about the new legislation and references to bargaining agents. Bargaining agents appear in various committees; they make their views known. We have the commission and we have an advisory board composed of various bargaining agents that advise us with respect to the policies we adopt. There was one of those meetings this afternoon that I could not attend. We sit down with the Public Service Alliance of Canada, the Professional Institute of the Public Service of Canada and so on. We talk to them about what we are about to do and the natural area of selection to which the senator alluded. We work closely with them.

You referred to the issue about disabled members of the Canadian Forces. With the new legislation, we have four members from the forces as well as RCMP members being discharged for medical reasons. They do have a priority, which is

laisse aux sous-ministres le choix de les embaucher ou non. Je conviens que la nouvelle politique donne de la latitude aux sous-ministres mais si vous voulez atteindre vos cibles en ce qui concerne les personnes handicapées, tous les ministères devraient embaucher des militaires handicapés s'ils ont les compétences voulues.

En terminant, quelle est la politique pour la mobilité des opérations de la fonction publique au regard des emplois dans la catégorie de la direction? Dans la fonction publique, il n'y a pas beaucoup de mobilité possible entre les emplois, et il n'y a pas beaucoup de minorités visibles dans la région d'Ottawa, si bien que je me demande si on envisage une décentralisation comme ce fut le cas du ministère des Anciens combattants. Est-ce une orientation qu'on pourrait envisager?

Va-t-on donner aux minorités visibles les mêmes avantages qu'on a donnés aux Canadiens français sur le plan de l'emploi? On a créé, dans la province de Québec, beaucoup de débouchés, même si à mon avis ce n'est pas suffisant, pour que les gens puissent travailler à proximité de chez eux. Va-t-on appliquer le même genre de politique aux minorités visibles? Par exemple, le ministère de la Défense nationale va devoir songer à un régiment sikh plutôt qu'à un régiment écossais étant donné la démographie canadienne actuelle.

**La présidente :** Vous pouvez, à vrai dire, nous envoyer des réponses par écrit pour certaines de ces questions.

**M. Coffin :** Il y a environ 4 300 postes EX actuellement.

**Mme Gobeil :** Quand la question de l'équité salariale a été discutée, j'étais au Conseil du Trésor.

De façon générale, beaucoup des litiges ont été réglés. J'hésite à vous répondre car ce dossier ne relève plus de la CFP. Il y a peut-être encore un contentieux qui reste et que j'ignore. Je pense que la plupart des dossiers ont été réglés mais il y a peut-être encore certaines questions d'équité salariale qui ne sont pas encore réglées.

Vous avez demandé quelle était l'attitude des agents de négociation face à la nouvelle loi. Les agents de négociation comparaissent devant divers comités pour faire connaître leurs opinions. À la Commission, il existe un conseil consultatif composé de divers agents de négociation qui nous donne des conseils sur les politiques que nous adoptons. Cet après-midi précisément, il y avait une telle réunion et je n'ai pas pu y assister. Nous rencontrons les représentants de l'Alliance de la fonction publique du Canada, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, et les autres. Nous leur expliquons ce que nous envisageons de faire et nous parlons des zones de sélection naturelles que le sénateur a évoquées. Nous travaillons en étroite collaboration avec eux.

Vous avez parlé des militaires handicapés des Forces canadiennes. Il y a quatre membres des forces armées et des membres de la GRC qui ont été réformés pour des raisons médicales. Selon la nouvelle loi, ils ont priorité, et ce n'est pas

not at the discretion of the deputy minister. They have a priority to be appointed to other public service positions and that priority lasts for two years.

With the new legislation, departments can now — and that is at the discretion of the department — expand their internal competition to members of the forces. That is in existence since the new legislation.

In addition, people released for medical reasons do have a priority.

**Senator Dallaire:** I know that. It was at the discretion of the DMs for that option that I think should be eliminated and imposed across the board.

**The Chairman:** I will leave the rest for any written responses.

I thank the witnesses from the Public Service Commission for their open and frank discussion and for answering questions from around the table. You can understand how seriously the senators are taking your work. We will continue to look into this field. We hope to produce a report to table in the Senate to bring other senators up to date and other Canadians on the progress in this field.

I am going to excuse the witnesses with our appreciation and ask senators to remain in their chairs. I think we can turn to our next session, which will be the budgets.

The budgets were circulated earlier and approved. With the termination of Parliament, we must reinstitute them. The major budget is the one on the Convention on the Rights of the Child, a study of rights and freedoms of children. It is what we contemplated to do in travelling out West and to Montreal and Toronto. The budget has not changed. It has been adjusted. It was the amount we approved previously, but could not expend.

The other budgets deal with the continuing look at the special study of Canada's international and national human rights obligations. It is just the budget to cover our luncheon expenses, books and publications. The same goes for the continuing study on Aboriginal women and matrimonial real property on reserve. The final one is the special study on the federal public service.

These are nothing new. We discussed them about three meetings back but we need to formally approve them.

**Senator Nancy Ruth:** Does this preclude all the budgets for next year?

**The Chairman:** No, it does not.

**Senator Nancy Ruth:** You can keep expanding them as you so wish? How does it work?

**The Chairman:** If we finish a study according to what we are doing, we could go back for new money for a new study. At a previous meeting we discussed this and also at the steering committee. After we finish the Convention on the Rights of the Child, we want to start another study. At that point we would go

laissé à la discrétion du sous-ministre. Ils ont la priorité pour une nomination dans d'autres postes de la fonction publique, et ce, pendant une période de deux ans.

Le ministère peut désormais — et cela est à la discrétion du ministère — tenir un concours interne ouvert aux membres des forces armées, et cela est autorisé par la nouvelle loi.

En outre, les gens réformés pour raison médicale ont priorité.

**Le sénateur Dallaire :** Je le sais. Autrefois, c'était laissé à la discrétion des sous-ministres et cela devrait être abandonné et généralisé.

**La présidente :** Pour le reste, nous compterons sur les réponses écrites.

Je tiens à remercier les représentants de la CFP de la fonction publique de leur participation à cette discussion franche et ouverte et des réponses fournies à nos questions. Vous comprenez que les sénateurs prennent leur travail tout à fait au sérieux. Nous allons poursuivre notre étude de cette question. Nous espérons pouvoir déposer un rapport au Sénat pour renseigner les autres sénateurs et les autres Canadiens sur les progrès réalisés.

Je vais remercier nos témoins et demander aux sénateurs de rester pour que nous puissions discuter de nos budgets.

Les budgets ont été distribués plus tôt et approuvés. Le Parlement ayant été prorogé, il nous faut les approuver de nouveau. Le principal de ces budgets est celui qui concerne la Convention relative aux droits de l'enfant, l'étude sur les droits et les libertés des enfants. Il s'agit des voyages que nous envisagions de faire dans l'Ouest, à Montréal et à Toronto. Le budget n'a pas changé. Il a été rajusté. Il s'agit de la somme approuvée au préalable mais que nous n'avons pas utilisée.

Les autres budgets concernent l'étude spéciale sur les obligations nationales et internationales du Canada en matière de droits de la personne. Il s'agit du budget pour couvrir nos dépenses de déjeuner, la documentation et les publications. Il en va de même pour le budget de l'étude sur les femmes autochtones et leurs biens immobiliers matrimoniaux dans les réserves. Le dernier concerne l'étude spéciale sur la fonction publique fédérale.

Il n'y a rien de nouveau là-dedans. Il y a environ trois semaines, nous en avons discuté mais il nous faut les approuver officiellement.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Cela signifie-t-il que nous n'aurons pas de budgets pour l'année prochaine?

**La présidente :** Non.

**Le sénateur Nancy Ruth :** On peut continuer de les renflouer au besoin? Comment les choses se passent-elles?

**La présidente :** Si nous finissons une étude telle qu'elle a été annoncée, nous pouvons demander des sommes supplémentaires pour une nouvelle étude. Nous avons discuté de cela lors d'une séance précédente et au comité de direction. Quand nous aurons terminé l'étude sur la Convention relative aux droits de l'enfant,

back to internal economy for more money or we will start the study with the funds we have and look to travel in the next fiscal year.

**Senator Nancy Ruth:** You know how to fix this. This is not the end of the money?

**The Chairman:** On the other hand, this committee has tried not to spend money until we could demonstrate an absolute need for it. We did that for many years. We proved our worth by staying in Ottawa and producing valuable reports before we asked for a larger chunk of money.

**Senator Nancy Ruth:** I assume that is how every committee of the Senate proceeds.

**The Chairman:** I will leave it to other committees to decide how to proceed.

I need a motion.

**Senator Pépin:** I so move.

**The Chairman:** Will you move all four motions at once?

**Senator Pépin:** I so move.

**The Chairman:** Is that agreed?

**Hon. Senators:** Agreed.

**The Chairman:** Thank you, senators.

The committee adjourned.

nous voudrions entreprendre une autre étude. À ce moment-là, il nous faudra demander des sommes supplémentaires à la Régie interne ou bien nous entreprendrons l'étude avec les fonds qui sont à notre disposition et nous envisagerons de voyager pendant l'exercice financier suivant.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Vous savez comment vous y prendre. La source de fonds n'est pas complètement tarie, n'est-ce pas?

**La présidente :** Le comité a essayé de ne pas dépenser d'argent tant qu'il ne pouvait pas prouver que c'était absolument nécessaire. Nous avons fait cela pendant des années. Nous avons prouvé que nous sommes méritants en restant à Ottawa et en produisant des rapports très utiles avant de demander des sommes plus importantes.

**Le sénateur Nancy Ruth :** Je suppose que tous les comités du Sénat procèdent ainsi.

**La présidente :** Je laisse aux autres comités le soin de décider de la façon de procéder.

Il faut que quelqu'un présente une motion.

**Le sénateur Pépin :** Je présente la motion.

**La présidente :** Présentez-vous les quatre motions en même temps?

**Le sénateur Pépin :** J'en fais la proposition.

**La présidente :** Êtes-vous d'accord?

**Des voix :** D'accord.

**La présidente :** Merci, sénateurs.

La séance est levée.

---







*If undelivered, return COVER ONLY to:*

Public Works and Government Services Canada –  
Publishing and Depository Services  
Ottawa, Ontario K1A 0S5

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –  
Les Éditions et Services de dépôt  
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

---

WITNESSES

*Public Service Commission of Canada:*

Linda Gobeil, Senior Vice-President, Policy Branch;

Paula Green, Director General, Equity and Diversity;

Dan Coffin, Director General, Resourcing Services.

TÉMOINS

*Commission de la fonction publique du Canada :*

Linda Gobeil, vice-présidente principale, direction générale des  
Politiques;

Paula Green, directrice générale, Équité et diversité;

Dan Coffin, directeur général, Services de ressourcement.