SENATE SÉNAT

CANADA

First Session
Forty-first Parliament, 2011-12

Première session de la
quarante et unième législature, 2011-2012

*Proceedings of the Standing Senate Committee on*

# HUMAN RIGHTS

*Chair:*
The Honourable MOBINA S. B. JAFFER

Monday, February 13, 2012

Issue No. 8

*Second meeting on:*

Examination of issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector

WITNESSES:
(*See back cover*)

*Délibérations du Comité sénatorial permanent des*

# DROITS DE LA PERSONNE

*Présidente :*
L'honorable MOBINA S. B. JAFFER

Le lundi 13 février 2012

Fascicule n° 8

*Deuxième réunion concernant :*

Les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et l'examen de l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé

TÉMOINS :
(*Voir à l'endos*)

49320

STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

The Honourable Mobina S. B. Jaffer, *Chair*

The Honourable Patrick Brazeau, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

| | |
|---|---|
| Ataullahjan | Martin |
| * Cowan (or Tardif) | Meredith |
| Harb | Oliver |
| Hubley | Zimmer |
| * LeBreton, P.C. (or Carignan) | |

*Ex Officio Members

(Quorum 4)

*Changes in membership of the committee:*

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

The Honourable Senator Oliver replaced the Honourable Senator Andreychuk (*February 13, 2012*).

The Honourable Senator Harb replaced the Honourable Senator Baker, P.C. (*February 7, 2012*).

The Honourable Senator Brazeau replaced the Honourable Senator Plett (*February 7, 2012*).

The Honourable Senator Andreychuk replaced the Honourable Senator Nolin (*February 7, 2012*).

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

*Présidente :* L'honorable Mobina S. B. Jaffer

*Vice-président :* L'honorable Patrick Brazeau

et

Les honorables sénateurs :

| | |
|---|---|
| Ataullahjan | Martin |
| * Cowan (ou Tardif) | Meredith |
| Harb | Oliver |
| Hubley | Zimmer |
| * LeBreton, C.P. (ou Carignan) | |

* Membres d'office

(Quorum 4)

*Modifications 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 :

L'honorable sénateur Oliver a remplacé l'honorable sénateur Andreychuk (*le 13 février 2012*).

L'honorable sénateur Harb a remplacé l'honorable sénateur Baker, C.P. (*le 7 février 2012*).

L'honorable sénateur Brazeau a remplacé l'honorable sénateur Plett (*le 7 février 2012*).

L'honorable sénateur Andreychuk a remplacé l'honorable sénateur Nolin (*le 7 février 2012*).

Published by the Senate of Canada
Available on the Internet: http://www.parl.gc.ca

Publié par le Sénat du Canada
Disponible sur internet: http://www.parl.gc.ca

## MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, February 13, 2012
(9)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day, at 5 p.m., in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable S. B. Mobina Jaffer, presiding.

*Members of the committee present:* The Honourable Senators Ataullahjan, Brazeau, Harb, Hubley, Jaffer, Martin, Meredith, Oliver and Zimmer (9).

*In attendance:* Julian Walker, Analyst, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

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

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, October 26, 2011, the committee continued its examination of issues relating to the discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 3.*)

*WITNESSES:*

*Treasury Board of Canada Secretariat:*

Daphne Meredith, Chief Human Resources Officer;

Angela Henry, Director, Workplace, Policies and Programs.

*Public Service Alliance of Canada:*

Patty Ducharme, National Executive Vice-President;

Seema Lamba, Human Rights Officer.

Ms. Meredith made a statement and, together with Ms. Henry, answered questions.

At 6:15 p.m., the committee suspended.

At 6:26 p.m., the committee resumed.

Ms. Ducharme made a statement and, together with Ms. Lamba, answered questions.

The Honourable Senator Zimmer moved:

> That senators' staff be allowed to remain in the room for the in camera portion of today's meeting.

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

At 7:25 p.m., the committee suspended.

## PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 13 février 2012
(9)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 17 heures, dans la pièce 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable S. B. Mobina Jaffer (*présidente*).

*Membres du comité présents :* Les honorables sénateurs Ataullahjan, Brazeau, Harb, Hubley, Jaffer, Martin, Meredith, Oliver et Zimmer (9).

*Également présent :* Julian Walker, 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 mercredi 26 octobre 2011, le comité poursuit son étude sur les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, afin d'évaluer la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et d'examiner l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n^o^ 3 des délibérations du comité.*)

*TÉMOINS :*

*Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :*

Daphne Meredith, dirigeante principale des ressources humaines;

Angela Henry, directrice, Politiques et programmes en milieu de travail.

*Alliance de la Fonction publique du Canada :*

Patty Ducharme, vice-présidente nationale;

Seema Lamba, agente des droits de la personne.

Mme Meredith fait une déclaration puis, avec Mme Henry, répond aux questions.

À 18 h 15, la séance est suspendue.

À 18 h 26, la séance reprend.

Mme Ducharme fait une déclaration puis, avec Mme Lamba, répond aux questions.

L'honorable sénateur Zimmer propose :

> Que le personnel des sénateurs soit autorisé à demeurer dans la pièce pendant la partie de la séance à huis clos.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

À 19 h 25, la séance est suspendue.

At 7:40 p.m., the committee, pursuant to rule 92(2)(e), continued in camera to consider a draft agenda.

At 7:51 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

*ATTEST:*

À 19 h 40, conformément à l'article 92(2)e) du Règlement, la séance se poursuit ses travaux à huis clos afin d'examiner un projet d'ordre du jour.

À 19 h 51, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

*ATTESTÉ :*

*Le greffier du comité,*

Daniel Charbonneau

*Clerk of the Committee*

## EVIDENCE

OTTAWA, Monday, February 13, 2012

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 5 p.m. to study issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

**Senator Mobina S. B. Jaffer** (*Chair*) in the chair.

[*Translation*]

**The Chair:** Honourable senators, I now call to order the ninth meeting of the Forty-first Parliament of the Standing Senate Committee on Human Rights.

This committee has been mandated by the Senate to conduct reviews of issues related to human rights, both in Canada and abroad.

My name is Mobina Jaffer and I welcome you to this meeting.

[*English*]

**The Chair:** Before I continue, I would like my colleagues to introduce themselves to the panel.

[*Translation*]

**Senator Brazeau:** I am Senator Patrick Brazeau from Quebec.

[*English*]

**Senator Ataullahjan:** I am Senator Ataullahjan from Toronto, Ontario.

**Senator Meredith:** I am Senator Don Meredith from Ontario.

**Senator Martin:** Senator Yonah Martin from Vancouver, B.C.

**Senator Oliver:** Don Oliver from Nova Scotia.

**Senator Hubley:** I am Senator Elizabeth Hubley from Prince Edward Island.

[*Translation*]

**The Chair:** Honourable senators, today we are reconvening to study the hiring and promotion practices in the federal public service.

[*English*]

The committee has been authorized to examine issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the federal public service. We have been studying the extent to which the goals of the Employment Equity Act have been fulfilled within the public service.

## TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 13 février 2012

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 17 heures, pour étudier les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, étudier la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et pour examiner l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé.

**Le sénateur Mobina S. B. Jaffer** (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Français*]

**La présidente :** Honorables sénateurs, je déclare ouverte cette neuvième séance de la quarante et unième législature du Comité sénatorial permanent des droits de la personne.

Le Sénat nous a confié le mandat d'examiner les questions relatives aux droits de la personne au Canada et ailleurs dans le monde.

Je suis Mobina Jaffer et je vous souhaite la bienvenue à cette réunion.

[*Traduction*]

**La présidente :** Avant de continuer, j'aimerais inviter mes collègues à se présenter.

[*Français*]

**Le sénateur Brazeau :** Sénateur Patrick Brazeau, du Québec.

[*Traduction*]

**Le sénateur Ataullahjan :** Sénateur Ataullahjan, de Toronto, en Ontario.

**Le sénateur Meredith :** Sénateur Don Meredith, de l'Ontario.

**Le sénateur Martin :** Sénateur Yonah Martin, de Vancouver, Colombie-Britannique.

**Le sénateur Oliver :** Don Oliver, de la Nouvelle-Écosse.

**Le sénateur Hubley :** Sénateur Elizabeth Hubley, de l'Île-du-Prince-Édouard.

[*Français*]

**La présidente :** Chers collègues, nous sommes à nouveau ici aujourd'hui pour discuter des questions de discrimination dans les pratiques de recrutement et de promotion dans la fonction publique fédérale.

[*Traduction*]

Le comité a été autorisé à examiner ces questions. Nous avons examiné la mesure dans laquelle les objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont atteints dans la fonction publique.

The purpose of the act is to ensure federally regulated employers provide equal opportunities for employment to four designated groups: Aboriginal people, women, persons with disabilities and members of visible minorities.

The act imposes obligations on employers to assess the degree to which employment equity is a reality in their workplace and to implement policies to produce the necessary changes.

It also provides guidance as to how to make such assessments, such as by comparing how the representation of members of the four designated groups within a particular workplace compares with their availability in the Canadian workforce as a whole.

The act also identifies the three key agencies that have responsibilities for its implementation: the Treasury Board of Canada, the Public Service Commission and the Canadian Human Rights Commission. The Treasury Board and the Public Service Commission perform the obligations of the federal government as the employer under the act, each operating further to their other responsibilities under the Financial Administration Act and the Public Service Employment Act respectively.

The Canadian Human Rights Commission is responsible for ensuring compliance with the act, such as through conducting audits to determine whether employers subject to the act meet the statutory requirements and by imposing corrective measures if required.

In her 1984 report on equality in employment for the Royal Commission on Equality in Employment, Justice Rosalie Abella wrote: "Equality in employment will not happen unless we make it happen."

While the word "we" implies that employment equity is a shared responsibility among all of us, it is these three key agencies that we look to for leadership in making employment equity a reality in the federal public service.

[*Translation*]

In the past, the standing committee has tabled reports on these issues. In 2004, the committee first began to examine the hiring and promotion practices of the federal public service and to study the extent to which employment equity targets are being met.

In 2007, the committee further studied the hiring and promotion practices of the federal public service and published a report entitled *Employment Equity in the Federal Public Service: Not There Yet*. In 2010, the committee published its most recent report, entitled *Reflecting the Changing Face of Canada: Employment Equity in the Federal Public Service*.

Cette loi a pour objet de garantir que les organisations réglementées par le gouvernement fédéral offrent des chances égales d'emploi aux membres des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Elle impose aux employeurs d'évaluer dans quelle mesure les principes de l'équité en matière d'emploi sont réellement respectés dans leur milieu de travail et, suite à cette évaluation, de mettre en oeuvre, s'il y a lieu, des politiques pour apporter les changements nécessaires.

La loi s'accompagne aussi de directives sur la façon de procéder à ces évaluations, par exemple en comparant la représentation des membres des quatre groupes désignés au sein d'un milieu de travail donné à la disponibilité des membres de ces quatre groupes dans l'ensemble de la population active canadienne.

La loi désigne également les trois principaux organismes chargés de sa mise en oeuvre : le Conseil du Trésor du Canada, la Commission de la fonction publique et la Commission canadienne des droits de la personne. Le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique s'acquittent des obligations du gouvernement fédéral à titre d'employeur en vertu de la loi, conformément à leurs autres responsabilités en vertu de la Loi sur la gestion des finances publiques ou de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, selon le cas.

La Commission canadienne des droits de la personne est chargée d'assurer la conformité à la loi, notamment en effectuant des vérifications pour déterminer si les employeurs assujettis à la loi remplissent les exigences prévues par la loi et en imposant des mesures correctives au besoin.

Dans son rapport de 1984 sur l'égalité en matière d'emploi pour la Commission royale d'enquête sur l'équité en matière d'emploi, la juge Rosalie Abella a écrit : « L'égalité en matière d'emploi ne deviendra réalité que si nous mettons tout en oeuvre pour y parvenir. »

Même si le mot « nous » implique que l'équité en matière d'emploi est une responsabilité partagée entre nous tous, ce sont ces trois grands organismes qui assurent le leadership pour que l'équité en matière d'emploi devienne une réalité dans la fonction publique fédérale.

[*Français*]

Le comité permanent a déjà produit des rapports sur ces questions. Il a commencé, en 2004, par examiner les pratiques d'embauche et de promotion dans la fonction publique fédérale et par étudier dans quelles mesures les objectifs d'équité en matière d'emploi étaient atteints.

En 2007, il a poursuivi son analyse des pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale et a publié un rapport intitulé *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale : Nous n'y sommes pas encore*. En 2010, il a publié son rapport le plus récent, intitulé *Refléter le nouveau visage du Canada : L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale*.

[*English*]

The committee's major concern is that employment equity in the federal public service is not a reality for the four designated groups.

Aboriginal employees mainly work in only three departments: Aboriginal Affairs and Northern Development Canada, the Correctional Service of Canada and Human Resources and Skills Development Canada.

Women generally still occupy lower-paid administrative support positions and lag behind men in appointments to management positions.

The recruitment rate for persons with disabilities is below their level of representation in the labour force.

The committee is particularly concerned to see that persons belonging to visible minorities are not yet represented in the public service in a manner that reflects their availability in the labour force. It is also concerned that changes are slow.

Before I call on the panel today, I want to recognize the work that Maria Barrados of the Public Service Commission did for many years. She was a very welcome witness to our committee and helped us with these issues. I know Ms. Robinson will have big shoes to replace Ms. Barrados, but I wanted to take the time to acknowledge the work she has done for the Public Service Commission, for Canadians, and with our committee.

From our first panel, I would like to welcome, from the Treasury Board Secretariat, Daphne Meredith, Chief Human Resources Officer; and Angela Henry, Director, Workplace, Policies and Programs.

I understand you have introductory remarks for us, and then we will have some questions of you.

[*Translation*]

**Daphne Meredith, Chief Human Resources Officer, Treasury Board of Canada Secretariat:** It is an honour to appear before this committee to speak about employment equity, a subject I know you have studied at considerable length over the last seven years. I am aware committee members continue to have concerns about the government's employment equity goals. I want to devote my time today to addressing them.

[*English*]

The committee recently expressed regret that employment equity in the public service remains unrealized for the four groups at which the Employment Equity Act is aimed: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minorities.

Let me describe how I see this issue, as the Chief Human Resources Officer.

[*Traduction*]

La grande préoccupation du comité est que l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale n'est pas une réalité pour les quatre groupes désignés.

Les employés autochtones travaillent principalement dans seulement trois ministères : Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, Service correctionnel Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

En règle générale, les femmes occupent encore des postes administratifs peu rémunérés et accusent du retard par rapport aux hommes dans les nominations aux postes de gestion.

Le taux de recrutement des personnes handicapées est inférieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active.

Le comité est particulièrement inquiet de voir que les membres des minorités visibles ne sont pas encore représentés dans la fonction publique d'une manière qui correspond à leur disponibilité sur le marché du travail. Il s'inquiète aussi de la lenteur des changements.

Avant de céder la parole aux témoins, je veux souligner le travail effectué par Maria Barrados, de la Commission de la fonction publique, pendant de nombreuses années. Elle était un témoin toujours fort bienvenu à notre comité et elle nous a aidés dans ces dossiers. Je sais que Mme Robinson saura la remplacer, mais je voulais prendre le temps de souligner le travail que Mme Barrados a fait pour la Commission de la fonction publique, pour les Canadiens et avec notre comité.

Dans un premier temps, nous accueillons, du Secrétariat du Conseil du Trésor, Daphne Meredith, dirigeante principale des ressources humaines; et Angela Henry, directrice, Politiques et programmes en milieu de travail.

Je pense que vous avez une déclaration à nous faire. Nous aurons ensuite quelques questions pour vous.

[*Français*]

**Daphne Meredith, dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :** C'est un honneur pour moi de comparaître devant ce comité pour parler de l'équité en emploi, un sujet que vous avez étudié longuement au cours des sept dernières années. Je sais que les membres du comité continuent d'avoir des préoccupations au sujet des objectifs du gouvernement en matière d'équité en emploi. Je veux consacrer mon temps aujourd'hui à les aborder.

[*Traduction*]

Le comité a récemment exprimé le regret qu'on n'ait pas toujours atteint l'équité en emploi dans la fonction publique pour les quatre groupes visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Permettez-moi de décrire ma conception de la question, en tant que dirigeante principale des ressources humaines.

I want to refer to the latest report on employment equity in the public service, tabled last Friday by the President of the Treasury Board.

The report underlined that respect for human dignity, valuing every person, and treating everyone with fairness is fundamental to the public service and to the values that support the way the government recruits, promotes and evaluates its employees. Our values require us to make appointments based on merit, to open public service employment to all qualified Canadians, and to make efforts to ensure that processes are free of systemic barriers.

The Clerk of the Privy Council continues to communicate the need for all levels of the public service to reflect the diversity of the Canadian population.

[*Translation*]

In his agenda to renew the public service, the clerk has stressed the importance of departmental integrated business and human resources plans, which include concrete strategies to address representation and development of employment equity groups.

His agenda also requires deputy heads to provide managers with a set of best practices and practical approaches to improve diversity.

[*English*]

I would now like to discuss specific numbers from our latest report on employment equity.

In fiscal year 2010-11, three of the four employment equity designated groups continued to be well represented relative to their availability in Canada's workforce. Those groups were women, Aboriginal peoples and persons with disabilities. Representation of employees in a visible minority group increased to 11.3 per cent. However, visible minorities remained under-represented relative to their workforce availability.

As of March 31, 2010, women comprised 54.8 per cent of the core public administration. This was the same rate as last year. The representation of women was above the general workforce availability of 52.3 per cent.

Aboriginal peoples made up 4.7 per cent of the core public administration, a marginal increase from the previous year at 4.6 per cent. Again, this level was above the workforce availability of 3 per cent.

Je tiens à me référer au plus récent rapport sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, déposé vendredi dernier par le président du Conseil du Trésor.

Dans le rapport, on a souligné que le respect de la dignité humaine, c'est-à-dire la reconnaissance de la valeur et le traitement équitable de chaque personne, fait partie intégrante des valeurs de la fonction publique qui sous-tendent la façon dont le gouvernement recrute, promeut et évalue les membres de son personnel. Ces valeurs nous obligent à accorder des nominations fondées sur le mérite, à donner accès aux emplois de la fonction publique à tous les Canadiens qualifiés et à déployer des efforts pour garantir que les processus ne comportent pas d'obstacles systémiques.

Pour le greffier du Conseil privé, la nécessité pour l'ensemble des niveaux de la fonction publique de refléter la diversité de la population canadienne continue de constituer une priorité.

[*Français*]

Dans son programme pour le renouvellement de la fonction publique, le greffier a insisté sur l'importance d'élaborer des plans ministériels intégrés sur les activités et les ressources humaines qui comprennent des stratégies concrètes pour accroître la représentation, et assurer le perfectionnement des membres des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi.

De plus, aux termes de son programme, les administrateurs généraux doivent fournir à leurs gestionnaires un ensemble de pratiques exemplaires, de méthodes concrètes permettant d'accroître la diversité.

[*Traduction*]

J'aimerais maintenant examiner certains chiffres tirés de notre dernier rapport sur l'équité en matière d'emploi.

Au cours de l'exercice 2010-2011, trois des quatre groupes désignés au titre de l'équité en emploi, c'est-à-dire les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées, ont continué d'être bien représentés relativement à leur disponibilité au sein de la population active. La représentation des employés membres d'une minorité visible a augmenté pour atteindre 11,3 p. 100. Toutefois, ce groupe est demeuré sous-représenté par rapport à sa disponibilité au sein de la population active.

Au 31 mars 2010, les femmes représentaient 54,8 p. 100 de l'effectif de l'administration publique centrale. C'est le même pourcentage que pour l'exercice précédent. Ce taux de représentation était supérieur à la disponibilité des femmes au sein de la population active, qui est de 52,3 p. 100.

Les Autochtones formaient 4,7 p. 100 de l'administration publique centrale, ce qui constituait une faible hausse par rapport à 4,6 p. 100 enregistré l'exercice précédent. Ce niveau de représentation dépassait la disponibilité des Autochtones au sein de la population active, qui est de 3 p. 100.

The representation of persons with disabilities in the public service was at 5.6 per cent, a slight decrease from the previous year at 5.7 per cent. Nevertheless, this figure was still above the workforce availability of 4 per cent for this group.

Between 1996 and 2010-11, members of visible minorities experienced the largest growth in public service representation of the four designated groups. During that period, their representation has more than doubled; and yet, the representation of employees in a visible minority group remained below their workforce availability of 12.4 per cent.

[*Translation*]

Clearly, this reflects the need for more work on this front. The Human Resources Horizontal Review of 2009 and the shift to a more streamlined governance of human resources management have led the Office of the Chief Human Resources Officer to rethink how best to provide services to the human resources community.

In 2009-10, the Interdepartmental Network on Employment Equity was created. The network was based on a new model of shared departmental responsibilities, rather than a centralized top-down approach. Members themselves are responsible for setting the agenda, as well as coordinating network meetings and activities. They share information and ideas on the most effective ways to achieve employment equity objectives.

[*English*]

For example, the working group on self-identification continues to work on identifying and sharing best approaches on self-identification. This new way of doing business will lead to the development of a more relevant agenda. It will be driven by an active and engaged community.

The Interdepartmental Network on Employment Equity is a great example of organizations using collective knowledge and resources to work differently and share the responsibility of finding better solutions for common issues. The working group on self-identification is an example of successful collaboration driven by an engaged community of practitioners.

Another effort is the work of the new Employment Equity Champions and Chairs Committees. They represent a governance model that presents many advantages in support of meeting public service employment equity objectives. They allow for better networking and sharing of best practices among departments; offer a common approach for all four groups; and allow better

La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique s'établissait à 5,6 p. 100, ce qui constituait une légère baisse par rapport aux 5,7 p. 100 enregistrés l'exercice précédent. Cependant, elle est demeurée supérieure à la disponibilité de ce groupe au sein de la population active, qui est de 4 p. 100 pour ce groupe.

Entre 1996 et 2010-2011, la représentation des employés membres d'une minorité visible a connu la plus importante hausse parmi les quatre groupes désignés au sein de la fonction publique. Au cours de cette période, leur représentation a plus que doublé. Et pourtant, la représentation des employés faisant partie du groupe des minorités visibles est demeurée inférieure à leur disponibilité au sein de la population active, qui est de 12,4 p. 100.

[*Français*]

Il ne fait aucun doute qu'il faut déployer plus d'efforts dans ce domaine. L'examen horizontal des ressources humaines de 2009, et le passage à une gouvernance plus rationalisée en matière de gestion des ressources humaines, ont amené le bureau du dirigeant principal des ressources humaines à repenser à la meilleure façon de fournir des services à la collectivité des ressources humaines.

En 2009-2010, le réseau interministériel sur l'équité en matière d'emploi a été créé. Le réseau reposait sur un nouveau modèle de responsabilités ministérielles partagées, plutôt que sur une approche descendante centralisée. Les membres eux-mêmes sont responsables de l'établissement du programme et de la coordination des réunions et des activités du réseau. Ils échangent de l'information et des idées sur les moyens les plus efficaces pour atteindre les objectifs liés à l'équité en emploi.

[*Traduction*]

Par exemple, le Groupe de travail sur l'auto-identification continue de s'employer à déterminer les meilleures approches concernant l'auto-identification et à les communiquer. Cette nouvelle façon de faire donnera lieu à l'élaboration d'un programme plus pertinent sous l'impulsion d'une collectivité active et motivée.

Le Réseau interministériel sur l'équité en matière d'emploi est un excellent exemple d'organisations puisant dans les connaissances et les ressources collectives pour travailler différemment et partager la responsabilité de trouver de meilleures solutions à des problèmes communs. Le Groupe de travail sur l'auto-identification constitue un exemple de collaboration qui a porté fruit grâce à une collectivité de praticiens dévoués.

Le travail des nouveaux comités des champions et des présidents de l'équité en matière d'emploi est un autre exemple. Ils constituent un modèle de gouvernance qui présente de nombreux avantages permettant d'atteindre les objectifs de la fonction publique en matière d'équité en emploi. Ils permettent aux ministères de mieux faire du réseautage et de mieux échanger

and more direct access for employees to employment equity, deputy minister champions and departmental management who are in a position to act on the recommendations.

The Public Service Modernization Act and the recent shift toward more streamlined central agency roles have transferred more responsibility to deputy heads and given them more flexibility in managing their organizations and tailoring them to their business needs and environment.

[*Translation*]

It is true that in order to achieve our goal of a diverse public service, one truly reflective of Canadian society, more effort will be needed in recruitment over the next few years.

And yet, there are examples across government that show departmental plans and strategies have recognized the need to increase representation for the designated groups.

There is a real opportunity today to work differently and more collaboratively on issues of employment equity.

[*English*]

**The Chair:** Thank you very much. Ms. Henry, do you want to make any remarks?

**Angela Henry, Director, Workplace, Policies and Programs, Treasury Board of Canada Secretariat:** No, thank you.

**The Chair:** One clarification before I go to the questions. For the figures you have given us, you are relying on 2006 statistics; am I correct on that?

**Ms. Meredith:** The 2006 Census in terms of workforce availability. I mentioned for example the 12.4 per cent for visible minorities, the 4 per cent for people with disabilities and the 3 per cent for Aboriginal peoples, yes.

**The Chair:** We have had a recent census, but I know it takes a while to compile the results. When do you expect the new census results to come so you can work with the new figures? My concern is that six years have passed, and we know many things in Canada have changed. Certainly, with the visible minorities that figure is very low, and presently we are not meeting the 2006 workforce availability data.

**Ms. Meredith:** Yes, and that is a very valid question. We know that the census results are in now, and it is up to Statistics Canada to determine when we will have data from which we can get workforce availability numbers. I am afraid we would have to address that question to Statistics Canada.

leurs pratiques exemplaires; ils offrent une approche commune pour les quatre groupes; et ils permettent aux employés d'avoir un accès plus facile et direct aux cadres supérieurs de leur ministère et aux sous-ministres champions chargés de l'équité en emploi, qui sont en mesure de donner suite à des recommandations.

En raison de la Loi sur la modernisation de la fonction publique et du virage amorcé récemment pour la simplification des rôles des organismes centraux, les administrateurs généraux assument maintenant un plus grand nombre de responsabilités et disposent de plus de souplesse pour gérer leur organisation et l'adapter à leurs besoins organisationnels et à leur milieu.

[*Français*]

Il est vrai que pour atteindre notre objectif d'une fonction publique diversifiée, une fonction publique qui soit le reflet de la société canadienne, il faut s'efforcer de recruter davantage dans les prochaines années.

Pourtant, il existe des exemples dans l'ensemble du gouvernement qui démontrent que les ministères ont reconnu, dans leurs plans et stratégies, la nécessité d'accroître la représentation des groupes désignés.

Une occasion nous est offerte aujourd'hui de nous pencher sur les enjeux liés à l'équité en emploi avec un regard différent et d'une manière davantage fondée sur la collaboration.

[*Traduction*]

**La présidente :** Merci beaucoup. Madame Henry, voulez-vous intervenir?

**Angela Henry, directrice, Politiques et programmes en milieu de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :** Non, merci.

**La présidente :** Une précision, avant que je passe aux questions. Pour les chiffres que vous nous avez donnés, vous vous fondez sur les statistiques de 2006, n'est-ce pas?

**Mme Meredith :** Ce sont les statistiques du recensement de 2006 sur la disponibilité au sein de la population active. J'ai mentionné, par exemple, 12,4 p. 100 pour les minorités visibles, 4 p. 100 pour les personnes handicapées et 3 p. 100 pour les Autochtones.

**La présidente :** Il y a eu un recensement il n'y a pas longtemps, mais je sais qu'il faut un certain temps avant de compiler les résultats. Quand attendez-vous les nouveaux résultats du recensement pour pouvoir travailler avec les nouveaux chiffres? Ce qui m'inquiète, c'est que six années se sont écoulées, et nous savons que bien des choses ont changé au Canada depuis six ans. Chose certaine, le taux est très bas pour les minorités visibles et nous n'arrivons même pas actuellement à atteindre le taux de disponibilité qui remonte à 2006.

**Mme Meredith :** Oui, et c'est une question très pertinente. Nous savons que les résultats du recensement existent maintenant, c'est à Statistique Canada de déterminer quand nous aurons les données à partir desquelles nous pourrons établir les statistiques sur la disponibilité au sein de la population active. Je crains qu'il faudrait poser cette question à Statistique Canada.

**The Chair:** Ms. Meredith, before you came, I am sure you read Ms. Barrados's remarks from the last time she was here. She stated she was not confident about the reliability of the numbers representing numbers of the visible minorities currently working in the government. She believed that the numbers were inaccurate and indicated that there were problems in tracking employee statistics after they were hired.

She also informed the committee:

> Improved methodology and more reliable data are essential for getting a more accurate picture of employment equity in the public service and for reducing the reporting burden on organizations.

When you address questions from us, I would like to point out that Ms. Barrados left us with the impression that the data collected is not very accurate, so we have a concern with that.

I have many other questions to ask, but I will go on to Senator Ataullahjan.

**Senator Ataullahjan:** Thank you, chair. With the recently publicized downsizing in the public service, what will we do to ensure that representation targets are met and we do not lose a large proportion of individuals from the four target groups?

**Ms. Meredith:** Thank you for the question. Even in the event of downsizing of the public service, departments are still accountable for meeting the objectives in their employment equity plans, so we expect that to the extent that they are looking at their workforces into the future, they will look not only at the numbers overall of the people they will be employing, but also representation among the four equity groups. That is a design of the Employment Equity Act. Departments will be attentive to that and will be attentive to how reduction in the workforce will affect their numbers.

**Senator Ataullahjan:** Are there any strategies in place to recruit individuals from the four target groups?

**Ms. Meredith:** I think all departments have recruitment strategies of their own, and they have, of course, objectives relative to their employment equity plans, so even in a world of downsizing, they will be interested in achieving their objectives, then as now.

**Senator Oliver:** I have questions that are designed to request the protection of documentation because I do not understand everything that you said.

On page 2 you said the clerk has stressed the importance of departmental integrative business plans and human resource plans, which include concrete strategies to address representation. Could you produce some of these concrete strategies so that we can review and study them and collate them to others?

**La présidente :** Madame Meredith, avant de venir, je suis certaine que vous avez lu la déclaration de Mme Barrados la dernière fois qu'elle est venue ici. Elle a déclaré qu'elle n'avait pas une grande confiance dans les données utilisées pour calculer le nombre de membres des minorités visibles qui travaillent actuellement au gouvernement fédéral. Elle croyait que les chiffres étaient inexacts et elle a indiqué qu'on arrivait mal à suivre les employés après leur embauche.

Elle a déclaré au comité :

> Une méthodologie améliorée et des données fiables sont essentielles à l'obtention d'une idée précise de l'état de l'équité en matière d'emploi à la fonction publique et à la réduction des exigences en matière de rapports à l'égard des organisations.

Quand vous répondez à nos questions, n'oubliez pas que Mme Barrados nous a donné l'impression que les données collectées ne sont pas très exactes, et que cela nous inquiète.

J'ai de nombreuses autres questions à poser, mais je cède la parole au sénateur Ataullahjan.

**Le sénateur Ataullahjan :** Merci, madame la présidente. Avec l'annonce récente de la réduction des effectifs dans la fonction publique, que ferez-vous pour que les objectifs de représentation soient atteints et que nous ne perdions pas un fort pourcentage des membres des quatre groupes cibles?

**Mme Meredith :** Merci de la question. Même en cas de réduction des effectifs dans la fonction publique, les ministères sont toujours tenus d'atteindre les objectifs fixés dans leurs plans d'équité en matière d'emploi. Nous nous attendons donc que, dans leur réflexion sur leurs effectifs à l'avenir, ils examineront non seulement le nombre total de personnes qu'ils emploieront mais aussi la représentation des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. C'est prévu dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les ministères y seront attentifs et ils seront aussi attentifs à la manière dont la réduction des effectifs influera sur leurs statistiques.

**Le sénateur Ataullahjan :** Y a-t-il des stratégies en place pour recruter des membres des quatre groupes cibles?

**Mme Meredith :** Je pense que tous les ministères ont leur propre stratégie de recrutement et qu'ils ont évidemment des objectifs reliés à leurs plans d'équité en matière d'emploi, de sorte que même dans une période de réduction des effectifs, ils voudront atteindre leurs objectifs, tout comme maintenant.

**Le sénateur Oliver :** J'ai des questions visant à demander la protection de la documentation, parce que je ne comprends pas tout ce que vous avez déclaré.

À la page 2, vous affirmez que le greffier a insisté sur l'importance d'élaborer des plans ministériels intégrés sur les activités et les ressources humaines, qui comprennent des stratégies concrètes pour accroître la représentation. Pouvez-vous nous fournir certaines de ces stratégies concrètes, pour que nous puissions les examiner, les étudier et les comparer à d'autres?

Second, you say this agenda requires deputy heads to provide managers with best practices. Could I also have you produce some of these best practices so we could see and understand what specifically is being done and not being done?

Later on you said that in 2009-10, the Interdepartmental Network on Employment Equity was created. Could you give us some information and tell us what that creation is? Could we see the constitution and the structure? Could we know the mandate, the personnel involved in it and how often they meet? Could we see the budget and minutes of their meetings so we can understand what, if anything, it does?

The final thing is this committee did extensive work on these matters, and they did a report in June 2010, less than two years ago. In it there was a whole series of recommendations that touch on many of the things that you touched on today. However, nowhere today did I hear you comment on what was done about the various recommendations of this committee on the salient points.

Could you, therefore, take the report of the Senate Committee on Human Rights and give us a report on what has been done to implement many of the suggestions that this committee made in the report of 2010? Thank you.

**Ms. Meredith:** Thank you, senator. I think your questions relate to providing documentation following the meeting. We will commit to providing that documentation.

**Senator Oliver:** If the committee, on receipt of your documentation, had a follow-up, could the committee clerk and the chair send you further letters requesting follow-up information if that was not sufficient?

**Ms. Meredith:** Yes. I should expand a little bit on some of the things that you have asked for. Certainly, there is a question of the response to the Senate committee's report and what has been done in relation to the recommendations that you directed toward the Treasury Board Secretariat. We will be most happy to follow up on that.

There is a terms of reference of the interdepartmental network and the meetings held. That is, obviously, something that we have been involved in convening, and we are happy to follow up on that.

**Senator Oliver:** Are you the chair of that?

**Ms. Meredith:** I am not the chair of that. That is held at the director and director-general level, so Ms. Henry would be more involved in the workings of that committee, not me personally.

You referred to departmental plans. Departmental plans, I do not believe, come to my organization when they are created. I think it was the clerk who asked for those plans. I would just mention that there is a delicacy around that, to see how those would be made available. I can certainly acknowledge your interest and look to the appropriate means for you to get that information.

Deuxièmement, vous affirmez qu'aux termes de ce programme, les administrateurs généraux doivent fournir à leurs gestionnaires un ensemble de pratiques. Pourrais-je vous demander également de produire certaines de ces pratiques, afin que nous puissions comprendre exactement ce qui se fait et ne se fait pas?

Ensuite, vous avez affirmé que le Réseau interministériel sur l'équité en matière d'emploi a été créé en 2009-2010. Pouvez-vous nous donner un peu plus d'information et nous expliquer ce qu'est ce réseau? Pourrions-nous voir sa constitution et sa structure? Pourrions-nous connaître son mandat, sa composition et la fréquence de ses réunions? Pourrions-nous voir le budget et les procès-verbaux des réunions afin de pouvoir comprendre ce qu'il fait, s'il sert à quelque chose?

Enfin, le comité a étudié ces questions en profondeur et a publié un rapport en juin 2010, il y a moins de deux ans. Ce rapport contenait toute une série de recommandations touchant à un grand nombre des aspects que vous avez abordés aujourd'hui. Mais je n'ai entendu aujourd'hui aucun commentaire de votre part sur les suites que vous auriez données aux diverses recommandations faites par le comité.

Par conséquent, pouvez-vous prendre le rapport du Comité sénatorial des droits de la personne et nous décrire ce qui a été fait pour mettre en oeuvre les nombreuses suggestions faites par le comité dans son rapport de 2010? Merci.

**Mme Meredith :** Merci, sénateur. Je pense que vos questions visent à obtenir de la documentation après la réunion. Nous nous engageons à fournir cette documentation.

**Le sénateur Oliver :** Si, après avoir reçu votre documentation, le comité effectue un suivi, le greffier et la présidente pourraient-ils vous écrire pour vous demander des compléments d'information, advenant que votre information soit insuffisante?

**Mme Meredith :** Oui. J'aimerais préciser un peu ce que vous demandez. Il est évidemment question de la réponse au rapport du comité sénatorial et des mesures qui ont été prises concernant les recommandations que vous avez adressées au Secrétariat du Conseil du Trésor. Nous serons très heureux de vous renseigner à ce sujet.

Il y a le mandat du réseau interministériel et ses réunions. Nous avons participé aux convocations, alors nous serons ravis de vous fournir ce que vous demandez.

**Le sénateur Oliver :** Le présidez-vous?

**Mme Meredith :** Non, je ne le préside pas. Il se situe au niveau des directeurs et des directeurs généraux. Mme Henry serait donc plus engagée dans les travaux de ce comité que moi, personnellement.

Vous avez évoqué les plans ministériels. Je ne crois pas que les plans ministériels viennent dans mon organisation lorsqu'ils sont créés. Je crois que c'est le greffier qui a demandé ces plans. Je mentionne simplement que c'est une question un peu délicate, parce qu'il faut voir comment cette documentation serait communiquée. Je peux certainement signaler votre intérêt et chercher le bon moyen d'obtenir cette information pour vous.

**Senator Hubley:** Welcome, and thank you for your presentation.

I have a question on the term "visible minorities." At what point in time does a visible minority become a visible majority?

While you are thinking about that, I will tell you why I was asking it. We may be grouping a large portion of the population under "visible minority," where, in fact, we maybe should be targeting some specific communities, whether it be the Italian community or the Chinese community, where we know in certain areas there are large populations of those nationalities.

I guess the questions that I would be looking for you to answer would be what can be done to increase the representation from visible minorities in the federal public service? What will bring them in? I am also interested in knowing who gets into that description of "visible minority," and should they be there?

**Ms. Meredith:** The definition is in the Employment Equity Act, and perhaps Ms. Henry could expand on that.

**Ms. Henry:** The definition has a legislative history and a history, I believe, going back to Justice Abella's report. That report identified certain groups that were disadvantaged in employment in the Canadian federally regulated workforce, so that the term "visible minority" made its way into the legislation as a result of that.

We do not have any evidence of under-representation or disadvantage of them in employment with respect to the groups that you mentioned. We have a legislative definition, and people self-identify according to that. The census uses the same definition, I believe, and that is why we compare their representation in the internal workforce to the Canadian labour force externally.

**Senator Hubley:** If you were English — and all of what that entails — or French, you would be within the majority group. Would that be correct?

**Ms. Henry:** I believe, at the time the act was drafted and that Justice Abella did her report, that was the case, yes. It has to do with whether those groups represented inside the public service are proportionate to their representation in the Canadian workforce. I think, if you look at the proportion of people who self-identify, those groups are still less represented than the other groups that you mentioned.

**Senator Hubley:** Are there any initiatives, then, to increase the representation of any of those groups within the public service?

**Ms. Henry:** I think that would involve an amendment to the legislation, because we really would not ask people about their ethnic origin, except under the authority of the Employment Equity Act. We would probably have to ask for an amendment to the legislation.

**Le sénateur Hubley :** Bienvenue et merci pour votre exposé.

J'ai une question sur le terme « minorité visible ». À quel moment une minorité visible devient-elle une majorité visible?

Pendant que vous y réfléchissez, je vous dirai pourquoi je pose la question. Nous regroupons peut-être une grande partie de la population sous le vocable « minorité visible », alors qu'en réalité, nous devrions peut-être cibler des communautés particulières, comme la communauté italienne ou la communauté chinoise, puisque nous savons que, dans certaines régions, il y a de nombreux membres de ces nationalités.

Les questions auxquelles je vous demanderais de répondre sont : Que peut-on faire pour accroître la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale? Qu'est-ce qui les attirera? J'aimerais aussi savoir qui est inclus dans cette description des « minorités visibles » et s'ils devraient l'être.

**Mme Meredith :** La définition se trouve dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et Mme Henry peut peut-être donner des précisions.

**Mme Henry :** La définition a une histoire législative et une histoire qui, si je ne m'abuse, remonte au rapport de la juge Abella. Ce rapport identifiait certains groupes défavorisés dans l'emploi au sein des effectifs sous réglementation fédérale. Le terme « minorité visible » a fait son chemin dans la loi à cause de ce rapport.

Nous n'avons pas de preuve de sous-représentation ou de désavantage en emploi pour les groupes que vous avez mentionnés. Il y a une définition législative et les gens s'identifient volontairement en fonction de cette définition. Le recensement emploie la même définition, je crois, et c'est pour cette raison que nous comparons la représentation de ces groupes dans les effectifs internes et à leur représentation dans l'ensemble de la population active.

**Le sénateur Hubley :** Si vous êtes anglophone — avec tout ce que cela comporte — ou francophone, vous restez dans le groupe majoritaire, n'est-ce pas?

**Mme Henry :** Je pense que, lorsque la loi a été rédigée et que la juge Abella a présenté son rapport, c'était effectivement le cas. Il s'agit de savoir si ces groupes sont représentés dans la fonction publique proportionnellement à leur disponibilité dans la population active canadienne. Si vous regardez le pourcentage de personnes qui s'identifient volontairement, ces groupes sont encore moins représentés que les autres que vous avez mentionnés.

**Le sénateur Hubley :** Dans ce cas, prend-on des mesures pour accroître la représentation de ces groupes dans la fonction publique?

**Mme Henry :** Je pense qu'il faudrait pour cela modifier la loi, parce que nous n'interrogerions pas les gens sur leur origine ethnique, sauf dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il faudrait probablement modifier la loi.

**Senator Meredith:** Thank you for your presentation, Ms. Meredith.

Following up on what Senator Oliver has requested already, one of the questions that I had for you, and I think Senator Hubley touched on it as well, with respect to the report that was done in 2010, highlighting a recommendation that the government ought to take a system-wide approach to individuals who were being hired in the public service to self-identify, or identify these individuals. Can you elaborate as to what has been done on that front?

**Ms. Meredith:** Departments ask their employees to self-identify on an annual basis. They do so, in part, because they are developing their employment equity plans and they want to know where they are in relation to those plans.

Any self-identification is voluntary, and confidential, of course. The question is how to encourage, as we very much want to, individuals to self-identify. There is a question as to whether we are getting all appropriate self-identification. There are different, perhaps, practices that we learn from some of our colleagues in different departments as to how they get people to respond to the invitation to self-identify. That is discussed among departments in an active way through this working group on self-identification.

For example, I came out of a meeting just this afternoon where we were looking at representation among assistant deputy ministers. Some of the leaders of organizations were saying we have a problem, we think, with self-identification, because we perceive that we are probably not getting the numbers that we think we should. There is great interest in how to encourage the voluntary self-identification of individuals against the three groups: Aboriginal peoples, visible minorities and people with disabilities.

We have had various conversations with the Public Service Commission as well, who ask for self-declarations, of course, with people coming into the public service, and there is a question of whether you are getting the same kind of identification at that stage as you would once individuals are already employees and launched into their careers.

**Senator Meredith:** Thank you, Ms. Meredith.

**The Chair:** Senator Meredith, do you mind if I ask a supplementary?

**Senator Meredith:** Not at all.

**The Chair:** Ms. Meredith, because there are people watching us, I want to clarify. "Self-declaration," if I understand clearly, is that when a person applies for a job, they do a self-declaration. "Self-identification" is once a person has a job and over the years they self-identify. Am I correct in that?

**Ms. Meredith:** Self-identification is, yes, with existing employees; people already employed within the public service.

**Le sénateur Meredith :** Merci pour votre exposé, madame Meredith.

Pour revenir à ce que le sénateur Oliver a déjà demandé, l'une des questions que je voulais vous poser, et je pense que le sénateur Hubley l'a abordée également, porte sur le rapport de 2010, qui recommandait entre autres que le gouvernement adopte une approche systémique face aux personnes embauchées dans la fonction publique qui s'identifient volontairement ou pour identifier ces personnes. Pouvez-vous nous décrire ce qui a été fait sur ce front?

**Mme Meredith :** Les ministères demandent à leurs employés de s'identifier volontairement tous les ans. Ils le font, en partie, parce qu'ils élaborent leurs plans d'équité en matière d'emploi et qu'ils veulent savoir où ils se situent par rapport à ces plans.

Toute auto-identification est volontaire et évidemment confidentielle. La question, c'est comment encourager les gens à s'identifier volontairement, puisque c'est ce que nous souhaitons. On peut se demander si l'auto-identification est exacte. Il y a peut-être des pratiques différentes que nous découvrons en côtoyant nos collègues d'autres ministères sur la réaction des employés à l'invitation à s'identifier. C'est une question qui est discutée activement entre les ministères par l'entremise du groupe de travail sur l'auto-identification.

Par exemple, nous avons justement eu cet après-midi une réunion au cours de laquelle nous avons examiné la représentation chez les sous-ministres adjoints. Quelques dirigeants des organisations affirmaient qu'il y a un problème concernant l'auto-identification, parce que nous avons l'impression de ne pas obtenir des chiffres qui correspondent vraiment à la réalité. Il y a un grand intérêt pour les moyens d'encourager l'auto-identification volontaire dans trois groupes : les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées.

Nous avons également eu diverses conversations avec la Commission de la fonction publique, qui demande des déclarations volontaires à ceux qui entrent dans la fonction publique, et nous nous demandons si l'on obtient la même identification à cette étape que plus tard, lorsque les fonctionnaires sont déjà employés et ont lancé leur carrière.

**Le sénateur Meredith :** Merci, madame Meredith.

**La présidente :** Sénateur Meredith, avez-vous objection à ce que je pose une question supplémentaire?

**Le sénateur Meredith :** Pas du tout.

**La présidente :** Madame Meredith, parce qu'il y a des gens qui nous regardent, je voudrais apporter une précision. Si je comprends bien, la « déclaration volontaire », c'est lorsqu'une personne fait une demande d'emploi. L' « auto-identification », c'est lorsqu'on a un emploi et qu'on s'identifie volontairement au fil des années, n'est-ce pas?

**Mme Meredith :** L'auto-identification se fait effectivement par les employés existants, les personnes qui travaillent déjà dans la fonction publique.

**The Chair:** Since 2004, the committee has been looking towards you, the Public Service Commission and the Treasury Board, to create a climate where people feel comfortable to self-identify. We have had many people say they stopped self-identifying for many reasons. I would like to hear from you what you are doing to create a culture where people do not feel threatened and will feel comfortable to self-identify.

**Ms. Meredith:** We certainly have to emphasize the voluntariness of the self-identification and, of course, the confidentiality of the self-identification. That is critical to allowing people to feel comfortable. That is what every organization tries to do. I know in my organizations — and it is reported through the interdepartmental group that this is how they do this — this involves a discussion at the highest executive levels of the department as to how to encourage employees, without being intrusive with particular employees. This is voluntary. Clearly, we do not want to pinpoint anyone in asking them to self-identify. It is creating the right climate.

Perhaps, Ms. Henry, do you have any observations from the working group activity?

**Ms. Henry:** It really is a major communications exercise to tell people why they are being asked to self-identify and to reassure them of the confidentiality. I know that a couple of departments, the Department of Justice being one of them, did not feel that their return or response rate was sufficient, and they had a major communications exercise at all levels in all regions and really improved their self-identification rate so that it was better. However, remember that the Employment Equity Act prevents an employer from approaching a particular employee and saying, "I think you should self-identify in one of these employment equity groups."

Therefore, it is difficult to target people you think should be self-identifying without violating the act. As I see it from departments that have done a good job increasing their response rates, they have had a good communications strategy where they have made clear to the employees why they are doing it, that it will be held in confidence, and that they are helping the organization and the climate of the workplace in general.

**Ms. Meredith:** If I could expand on that, we do have executives who are members of those groups. They are almost the best people to persuade employees that it is a good thing to do, that it actually leads to proper assessment of the workplace and its representativeness and that it can only lead to good things. Therefore, deploying executives who have the corporate interest at heart and who can be good, compelling marketers, let us say, of self-identification is certainly something we try to do.

We have communities that we can mobilize in that respect. I met just last week with a self-started community of visible minority executives who were very interested in talking to me about how they could help colleagues in the government deal with

**La présidente :** Depuis 2004, le comité s'est tourné vers vous, vers la Commission de la fonction publique et vers le Conseil du Trésor pour créer un climat incitant les fonctionnaires à s'identifier volontairement. De nombreux fonctionnaires disent qu'ils ont cessé de s'identifier pour plusieurs raisons. J'aimerais que vous m'expliquiez les mesures que vous prenez pour créer une culture où les fonctionnaires ne se sentent pas menacés et sont à l'aise pour s'identifier volontairement.

**Mme Meredith :** Nous devons certainement insister sur le fait que l'auto-identification est volontaire et, évidemment, sur la nature confidentielle de l'auto-identification. C'est crucial pour que les fonctionnaires se sentent à l'aise. C'est ce que toute organisation s'efforce de faire. Je sais que dans mes organisations — et les membres du groupe interministériel reconnaissent que c'est ainsi qu'on procède — il faut une discussion aux plus hauts échelons du ministère sur la façon d'encourager les employés, sans être intrusifs dans le cas de certains employés en particulier. C'est volontaire. Nous ne voulons certainement pas les pointer du doigt et insister pour qu'ils s'identifient. Il s'agit de créer le bon climat.

Madame Henry, vous avez peut-être des observations sur les activités du groupe de travail?

**Mme Henry :** C'est vraiment un grand exercice de communication pour expliquer aux fonctionnaires pourquoi on leur demande de s'identifier et pour les rassurer sur la confidentialité. Je sais que quelques ministères, dont le ministère de la Justice, n'estimaient pas que le taux de réponse était suffisant et qu'ils ont organisé une grande campagne de communication à tous les niveaux et dans toutes les régions, ce qui a grandement amélioré les taux d'auto-identification. Mais il faut se rappeler que la Loi sur l'équité en matière d'emploi empêche l'employeur de s'adresser à un employé et de lui dire qu'il devrait s'identifier volontairement dans l'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Par conséquent, il est difficile de cibler ceux qui, selon nous, devraient s'identifier volontairement, sans contrevenir à la loi. Comme je le vois dans les ministères qui ont réussi à accroître leurs taux de réponse, ils avaient une bonne stratégie de communication et ils ont expliqué clairement aux employés ce qu'ils font, que les renseignements sont confidentiels et qu'ils aident l'organisation et le climat dans le milieu de travail en général.

**Mme Meredith :** Si je peux intervenir, des cadres font partie de ces groupes. Ils sont presque les mieux placés pour persuader les employés que c'est une bonne chose à faire, que cela permet une bonne évaluation du milieu de travail et de sa représentativité et qu'il ne peut qu'en ressortir du bien. Par conséquent, déployer des cadres qui ont à coeur l'intérêt de l'organisation et qui peuvent être d'ardents et convaincants défenseurs de l'auto-identification, est certainement quelque chose que nous essayons de faire.

Nous avons des communautés que nous pouvons mobiliser à cet égard. J'ai rencontré la semaine dernière une communauté de cadres des minorités visibles qui s'est constituée par elle-même et qui était très intéressée à me parler de la manière dont elle peut

downsizing and its issues. We do have a group of enthusiastic members of the three groups who can participate in encouraging. I think that is also a good strategy.

aider des collègues au gouvernement à faire face à la réduction des effectifs et à ses problèmes. Nous avons un groupe de membres enthousiastes des trois groupes qui peuvent participer pour encourager l'auto-identification. Je pense que c'est aussi une bonne stratégie.

**Senator Oliver:** At the EX level?

**Le sénateur Oliver :** Au niveau EX?

**Ms. Meredith:** Yes.

**Mme Meredith :** Oui.

**The Chair:** Ms. Henry, I am glad you mentioned the Department of Justice because if you were following the hearings last time, after they heard from a former member working in the Department of Justice, they did a lot of soul searching. We commended them in our report because they made great improvements after meeting with our committee.

**La présidente :** Madame Henry, je suis contente que vous mentionniez le ministère de la Justice, parce que si vous avez suivi nos audiences la dernière fois, après avoir entendu un ancien employé du ministère de la Justice, ils se sont livrés à une introspection. Nous les avons félicités dans notre rapport, parce qu'ils ont obtenu de grandes améliorations après avoir rencontré notre comité.

However, where I am still lost — and I appreciate Senator Meredith allowing me to do supplementaries — you have not given me an example of how you are creating a climate where people feel they can self-identify. You have talked in general, but are there any specific programs? Are you doing anything specific to enable people to feel comfortable self-identifying?

Mais je suis encore un peu perdue et j'apprécie que le sénateur Meredith me laisse poser des questions supplémentaires. Vous ne m'avez pas donné d'exemple de mesures prises pour créer un climat qui incite les employés à s'identifier volontairement. Vous avez parlé en général, mais y a-t-il des programmes particuliers? Prenez-vous des mesures précises pour aider les employés à être à l'aise et à s'identifier volontairement?

**Ms. Henry:** Employment equity is implemented at the departmental level, so while we provide the guidance and general policy advice to departments, the departments themselves are the ones that implement things like self-identification surveys, et cetera.

**Mme Henry :** L'équité en matière d'emploi est mise en oeuvre au niveau ministériel, alors même si nous donnons des orientations et des conseils stratégiques généraux aux ministères, ce sont eux qui mettent en oeuvre des aspects comme les enquêtes d'auto-identification.

What we can do is present departments with best practices, and I could canvass best practices among departments in this regard. However, to point to a general communication, apart from the fact that the message is regularly conveyed to her colleagues by the Chief Human Resources Officer or by the clerk, I would not be able to provide examples right now.

Ce que nous pouvons faire, c'est présenter aux ministères des pratiques exemplaires, et je pourrais me renseigner sur les pratiques exemplaires dans les ministères. Mais en ce qui concerne une communication générale, mis à part le fait que le message est communiqué périodiquement à ses collègues par la dirigeante principale des ressources humaines ou par le greffier, je ne pourrais pas donner d'exemples maintenant.

**Senator Meredith:** Thank you, Ms. Henry. You talked about communication. My next question would have been around the education tied to encouraging it. This goes back to our chair's question with respect to creating that environment where people feel comfortable to talk about the challenges they are facing and whether this communication is tied to opportunities for promotion and for advancement within the various departments and how that is actually being communicated. Can you talk about that? You talked about communication, but I want to know about specifically the education of the fact that this is a good thing. Ms. Meredith, you alluded to the fact that this is good for departments, and so on. We are trying to gather government-wide statistics here to see how we can move this low ratio of 12.4 per cent higher. Are there specifics that you can provide to us?

**Le sénateur Meredith :** Merci, madame Henry. Vous avez parlé de communication. Ma prochaine question portera sur l'éducation pour encourager la communication. Elle est reliée à celle de la présidente concernant la manière de créer un climat où les employés se sentent à l'aise de parler des défis qu'ils doivent surmonter et concernant l'existence de liens entre cette communication et les possibilités de promotion et d'avancement au sein des divers ministères et la manière de communiquer tout cela. Pouvez-vous en parler? Vous avez évoqué la communication, mais je voudrais en savoir plus sur l'éducation qui montre les avantages. Madame Meredith, vous avez mentionné que c'est bien pour les ministères, et ainsi de suite. Nous essayons d'obtenir des statistiques pangouvernementales pour voir comment faire monter ce faible taux de 12,4 p. 100. Avez-vous des précisions à nous donner?

**Ms. Henry:** Do you mean communication to the employees as to how this will assist them in terms of advancing in the public service?

**Mme Henry :** Voulez-vous dire la communication aux employés sur la façon dont cela les aidera à avancer dans la fonction publique?

**Senator Meredith:** Yes.

**Le sénateur Meredith :** Oui.

**Ms. Henry:** I would have to go to the department.

**Senator Meredith:** There are no specifics around that?

**Ms. Meredith:** Maybe I should add some context. I think if members of those three groups see improvements in their workplace as a result of a sort of systemic approach, where management is listening to their concerns and making real improvements, then I think that can generate an environment where they will feel it is to their advantage to be self-identifying. They see actual action; it is not just a question of taking a survey. It is part of an approach that will lead to improvement.

We have been pushing, learning from others and learning from departments that do it well so that we can expand communication efforts and use executives to try to encourage colleagues to self-identify. We have also worked on how we mobilize employees in departments to work with us to figure out what works in helping members of these groups feel a sense of belonging and a sense of career progression in their departments. I think we have a promising structure to engage representatives from departments at an interdepartmental table where they can say, "This is what we care about and this is how we want to improve our life in this department."

I can go on, but I think that seeing improvements and seeing issues raised and addressed in a real way by management can also be encouraging to those self-identifying.

**Senator Meredith:** If I may just continue on, I have two questions. You talked, Ms. Meredith, about the Employment Equity Champions and Chairs Committees. How are those established? Are you actively looking at visible minorities to head up these committees? You talked about them coming forward and saying, "We want to help." What is the recruiting process for these individuals to help gain those best practices you talked about?

**Ms. Meredith:** We called them Employment Equity Champions and Chairs Committees because each department identifies a champion who is chosen by the deputy head of the department and a chair who has been selected by employees in the department. Then they sit as representatives on the interdepartmental committee, which is chaired by the deputy minister champion, who is selected by the Clerk of the Privy Council. These are very special roles where the clerk will say, "Deputy X, you are to be the champion of this visible minorities council." They then are supported by my organization in running the meetings, doing the terms of reference and providing what is needed in communications support and other things.

These are the fora in which issues and best practices are identified and any priorities are set and acted on in common. It is quite crucial to have an effective deputy minister champion of these committees because they have access to the whole community of deputy ministers, which I convene regularly, once

**Mme Henry :** Je devrais aller au ministère.

**Le sénateur Meredith :** Il n'y a pas de précisions à ce sujet?

**Mme Meredith :** Je devrais peut-être situer un peu plus le contexte. Je pense que si les membres de ces trois groupes voient des améliorations dans leur milieu de travail grâce à une espèce d'approche systémique, où la direction écoute leurs préoccupations et apporte des améliorations concrètes, alors je pense que cela peut créer un climat où ils sentiront qu'ils ont avantage à s'identifier. Ils voient des mesures concrètes; il ne s'agit pas seulement d'une enquête. Cela fait partie d'une approche qui entraîne des améliorations.

Nous avons été actifs, nous avons appris des autres et des ministères qui s'y prennent bien, de sorte que nous pouvons élargir les efforts de communication et utiliser les cadres pour qu'ils encouragent leurs collègues à s'identifier volontairement. Nous nous sommes aussi efforcés de mobiliser les employés dans les ministères pour qu'ils nous aident à déterminer ce qui fonctionne et incite les membres de ces groupes à éprouver un sentiment d'appartenance et à sentir que leur carrière progresse dans leurs ministères. Je pense que nous avons une structure prometteuse afin de mobiliser les représentants des ministères à une table interministérielle où ils peuvent dire : « Voici ce qui nous importe et voici comment nous voulons améliorer notre situation dans le ministère. »

Je pourrais continuer, mais je pense que voir des améliorations et voir que les problèmes sont soulevés et vraiment résolus par la direction peut aussi être encourageant pour ceux qui s'identifient volontairement.

**Le sénateur Meredith :** Si je peux poursuivre, j'ai deux questions. Vous avez parlé, madame Meredith, des comités des champions et des présidents de l'équité en matière d'emploi. Comment sont-ils établis? Cherchez-vous activement des membres des minorités visibles pour les diriger? Vous avez indiqué qu'ils viennent vous dire qu'ils veulent aider. Quel est le processus de recrutement pour obtenir les pratiques exemplaires que vous avez évoquées?

**Mme Meredith :** Nous les appelons des comités des champions et des présidents de l'équité en matière d'emploi parce que chaque ministère désigne un champion choisi par l'administrateur général et un président choisi par les employés du ministère. Ils siègent ensuite comme représentants au comité interministériel, qui est présidé par le sous-ministre champion, choisi par le greffier du Conseil privé. Ce sont des rôles très spéciaux. Le greffier désigne un sous-ministre, comme champion du conseil des minorités visibles, par exemple. Ils sont ensuite appuyés par mon organisation notamment pour organiser les réunions, établir les mandats et fournir le soutien à la communication.

Ce sont les tribunes au sein desquelles les problèmes et les pratiques exemplaires sont identifiés et où les priorités sont fixées et réalisées collectivement. Il est très crucial d'avoir un sous-ministre champion efficace de ces comités, parce qu'il a accès à l'ensemble de la communauté des sous-ministres, que je réunis

or twice a year, so that the issues raised in those fora for visible minorities, Aboriginal people and people with disabilities are brought to the broader table of deputy ministers. Then they can hear about what is working in other departments as well. I think that is quite a powerful recipe for change and improvement.

**Senator Meredith:** You stated that in order to achieve our goal of a diverse public service, one truly reflective of Canadian society, more effort will be needed in recruiting over the next few years.

My final question to you is this: What are the challenges to seeing Canadian society reflected over the next five years, and what changes are needed? Obviously, you and Ms. Henry have both contemplated departmental challenges and obstacles that need to be overcome. How can this committee ensure that some of those challenges are addressed?

**Ms. Meredith:** I did not mean to put the *Employment Equity Act Annual Report* in at the last minute. I thought it would be useful, though, to have it tabled before this discussion.

If you look at the annual report, you will see all the various departments and organizations reporting where they are with respect to each of the four groups. I was struck by the variation in some of the representation numbers for different departments. It made me think that there can be issues of how to attract members of certain groups into certain professions.

I think it is appropriate that each department has an obligation, under the Employment Equity Act, to develop its plan and meet its targets because I think each of them must think through how they will do that given the different nature of the jobs they have to offer. Each market can be different for each organization, and they have to address it individually.

When it comes to people with disabilities, we have seen a slight decline in representation, as I reported. I know Ms. Barrados mentioned her concern about that particular group, and I would share that concern. In fact, she and I went to visit our American counterparts not long ago, and they have the same issue there. The question is how to encourage representation in your workforce of people who are severely disabled. That can be a particular challenge we should be looking at how to address.

My organization has put a real focus, in the last two years, on what we call "managing for wellness in the workplace." It deals with a range of issues around disability and accommodation. I think this is an area we will want to focus more attention on in the future as well. That is one broad brush area I would say we need to focus on to improve representation in that particular group. Otherwise, I would suggest that each department and the community it is bringing into the organization would have to think through some of their special challenges.

régulièrement, une ou deux fois par année, afin que les questions soulevées dans ces tribunes sur les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées sont présentées à la table des sous-ministres. Ils peuvent aussi y entendre ce qui fonctionne dans d'autres ministères. Je pense que c'est un moyen très puissant pour obtenir un changement et des améliorations.

**Le sénateur Meredith :** Vous avez déclaré que pour atteindre notre objectif d'une fonction publique diversifiée, qui reflète vraiment la société canadienne, il faudra multiplier les efforts de recrutement dans les années qui viennent.

Ma dernière question est la suivante : Quels sont les défis pour que la société canadienne se reflète dans la fonction publique au cours des cinq prochaines années et quels changements sont nécessaires? Évidemment, Mme Henry et vous-même avez toutes les deux réfléchi aux défis et aux obstacles ministériels à surmonter. Comment notre comité peut-il s'assurer que certains de ces défis sont surmontés?

**Mme Meredith :** Je ne voulais pas déposer le *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi* à la dernière minute. J'ai cependant pensé qu'il serait utile de le déposer avant cette discussion.

Dans ce rapport annuel, vous verrez tous les ministères et organismes indiquer où ils en sont à l'égard de chacun des quatre groupes. J'ai été frappée par les écarts de représentation entre les ministères. Je me suis dit qu'il y a peut-être une difficulté à attirer des membres de certains groupes dans certaines professions.

Je pense qu'il convient que chaque ministère ait l'obligation, en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de développer son plan et d'atteindre ses cibles, parce que chacun d'eux doit réfléchir à la manière d'y parvenir compte tenu de la nature différente des emplois qu'il offre. Chaque marché peut être différent pour chaque organisation, et il faut trouver des solutions adaptées à chaque situation.

En ce qui concerne les personnes handicapées, nous avons constaté un léger déclin de la représentation, comme je l'ai indiqué. Je sais que Mme Barrados a exprimé son inquiétude au sujet de ce groupe particulier et je partage cette inquiétude. De fait, elle et moi sommes allées visiter nos homologues américains il n'y a pas longtemps, et ils ont le même problème. La question, c'est comment encourager la représentation des personnes gravement handicapées au sein des effectifs? Cela peut poser des problèmes particuliers et nous devrions nous demander comment les résoudre.

Mon organisation a vraiment mis l'accent ces deux dernières années sur ce que nous appelons la « gestion du mieux-être dans le milieu de travail ». On y aborde une foule de problèmes liés à l'invalidité et aux mesures d'adaptation. Je pense que nous voudrons accorder davantage d'attention à ce domaine à l'avenir. C'est un vaste domaine sur lequel nous devons nous concentrer, à mon avis, pour améliorer la représentation de ce groupe particulier. Je pense aussi que chaque ministère et la communauté qu'il veut intégrer dans l'organisation devraient réfléchir à la manière de régler certains de leurs problèmes particuliers.

**Senator Martin:** Thank you. With respect to your focus on people with physical disabilities, I mentioned to Ms. Barrados, when she appeared previously, a national organization that works with people with physical disabilities, the Neil Squire Society. The head office is in British Columbia, and I know that one of their mandates is to provide information, education and equipment to increase accessibility for people with physical disabilities. I think a group like that would be a very good community organization to partner with.

That leads to me to my first question. In reaching out to these four target groups, have you done community consultation with regard to how some of those barriers can be broken down to address the silo effect? I think all community groups or regional groups suffer from the silo effect just because of the sheer geography of Canada and regional differences. With ethnic visible minority groups, that can also be one of the effects. We can bridge those gaps by consulting with community groups on how best to communicate to the prospective workforce. It is about breaking down those barriers and communicating more effectively.

Have you done those kinds of consultations with community groups to talk about good strategies for recruiting and increasing the participation of visible minorities or other target groups in the public sector?

**Ms. Meredith:** I have personally talked to some groups, including Hire Immigrants Ottawa, which is especially targeting new immigrants to the country and how they can get their first job, with several federal departments helping them get a job. I have talked to that group, as well as to other groups involved in disability management, one from British Columbia. I do not think it was the Neil Squire group, but there was another group that we have been talking to, more about how we accommodate employees with disabilities and how we train disability officers in departments. Yes, we have talked with certain people whom we believed would be useful to talk with to promote these objectives, but perhaps doing more of that would be useful.

**Senator Martin:** I think the key is who is at the table to strategize, as well as who may also be out there during these recruitment events, if there are such things, on university campuses, for instance, or even, perhaps, within the community groups. Whether it be in Toronto or Vancouver, there are large community organizations.

Each of the ethnic community groups I have worked with has its own central umbrella government or organization — a government within Canada. These umbrella organizations work with hundreds of community organizations and would be best positioned to be able to help with promotion and dissemination of information in an effective way.

I think having these stakeholder groups engaged in the process of strategizing and implementation would be a good approach.

**Le sénateur Martin :** Merci. En ce qui concerne l'accent sur les handicapés physiques, je l'ai mentionné à Mme Barrados, lorsqu'elle a témoigné devant nous par le passé, il existe une organisation nationale qui travaille avec les handicapés physiques. Il s'agit de la Neil Squire Society. Le siège social se trouve en Colombie-Britannique, et je sais que l'un de ses mandats consiste à fournir de l'information, de l'éducation et du matériel pour accroître l'accessibilité des handicapés physiques. Je pense qu'un groupe de ce genre serait une très bonne organisation communautaire avec laquelle on pourrait s'allier.

Cela m'amène à ma première question. Pour atteindre ces quatre groupes cibles, avez-vous consulté les communautés pour trouver comment abolir certains de ces obstacles et éliminer l'effet de silo? Je pense que tous les groupes communautaires ou régionaux souffrent de cloisonnement, du simple fait de la géographie du Canada et des différences régionales. Cela peut aussi être un effet pour les groupes des minorités visibles ethniques. Nous pouvons combler ces fossés en consultant les groupes communautaires pour savoir comment mieux communiquer aux éventuels candidats. Il s'agit de faire tomber ces obstacles et de communiquer plus efficacement.

Avez-vous fait ce type de consultations avec les groupes communautaires pour parler des bonnes stratégies permettant de recruter et d'accroître la participation des membres des minorités visibles ou d'autres groupes cibles dans le secteur public?

**Mme Meredith :** J'ai parlé personnellement à certains groupes, y compris Embauche Immigrants Ottawa, qui cible plus particulièrement les nouveaux immigrants au pays et les aide à obtenir leur premier emploi, notamment au sein de plusieurs ministères fédéraux. J'ai parlé à ce groupe, ainsi qu'à d'autres groupes qui s'occupent de gestion de l'invalidité, dont un en Colombie-Britannique. Je ne pense pas que c'était le Neil Squire, mais plutôt un autre groupe à qui nous avons parlé de la manière dont nous intégrons les employés handicapés et comment nous formons des agents responsables des questions relatives à l'invalidité dans les ministères. Oui, nous avons parlé à des gens à qui il nous paraissait utile de parler pour promouvoir ces objectifs, mais il faudrait peut-être le faire davantage.

**Le sénateur Martin :** Je pense que le plus important c'est qui est à la table pour élaborer les stratégies, et qui pourrait être présent lors des activités de recrutement, si elles existent, dans les universités, par exemple, voire peut-être dans les groupes communautaires. Que ce soit à Toronto ou Vancouver, il y a de grandes organisations communautaires.

Chacun des groupes ethniques avec qui j'ai travaillé a sa propre organisation d'encadrement ou son propre gouvernement — un gouvernement dans le Canada. Ces organisations d'encadrement travaillent avec des centaines d'organisations communautaires et seraient les mieux placées pour contribuer à la promotion et à la diffusion efficace de l'information.

Je pense que faire participer ces groupes de parties intéressées à l'établissement et la mise en oeuvre des stratégies serait une bonne approche.

The question I will end with is once you have a recruitment of these four target groups and they are hired, that first year can be very important as to whether they will continue and be successful, or just the first few years of that transition period. Are there programs in place — whether it be a mentoring program or support network — that create the kind of environment that you would want to ensure greater success?

**Ms. Meredith:** In terms of the support environment, one thing I should note is that you may have heard that we had the Public Service Employee Survey. Results have just been quantified and were made public on February 2. This survey was done in the month of September 2011, more or less. We had specific questions in the survey on perceptions of discrimination in the workplace — something we care a lot about. We found that while survey results overall for the public service were quite stable in areas such as employee engagement, in perceived discrimination the results went down quite markedly. This is as reported by people who identified themselves as women, Aboriginals, visible minorities or people with disabilities.

Relative to the survey we did in 2008, we have seen quite a substantial decline in perception of discrimination in the workplace. The number went from 18 per cent having perceived discrimination in 2008 overall to 14 per cent in 2011. As well, respondents were saying they felt their departments were trying to actively address any discrimination in the workplace. This is something that we can never be complacent about and have to keep working at. It is not where we want it to be, but the trend is a good one. The confidence they have that the departments are working on this is also very reassuring. I think we can put that in the window to people looking for career opportunities and say we do have a workplace where you can have assurance you will not be discriminated against.

**Senator Brazeau:** I have to share what my colleague whispered in my ear a while ago. If you are ever looking for a strategy session, look on this side of the table; we are all visible minorities.

My question deals with Aboriginal people in the public service. As I understand it — correct me if I am wrong — if an Aboriginal individual applies for employment in the public service, they can identify as Aboriginal, North American Indian, Metis or Inuit. If someone decides to identify as Aboriginal, they are not required to provide any proof of Aboriginal ancestry. If this is in fact the current practice — because I know that is how it was several years ago — can there be situations where non-Aboriginal people are checking the Aboriginal box, are hired and getting counted in the Aboriginal category but in fact are not Aboriginal?

**Ms. Meredith:** That has been a concern in the past about people identifying as Aboriginal who were not actually Aboriginal. That is something is that the Public Service Commission in particular — I do not know if you talked to

Voici ma dernière question. Lorsque vous recrutez des membres de ces quatre groupes cibles et qu'ils sont embauchés, la première année peut être très importante pour déterminer s'ils continueront et auront une belle carrière ou s'ils resteront seulement les premières années de la période de transition. Y a-t-il des programmes en place — un programme de mentorat ou un réseau de soutien — qui créent le climat que vous souhaitez pour favoriser une plus grande réussite?

**Mme Meredith :** En ce qui concerne un climat favorable, je fais remarquer qu'il y a un Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Les résultats ont été compilés et publiés le 2 février. Ce sondage a été mené en septembre 2011, plus ou moins. Il y avait des questions précises dans le sondage sur les perceptions de discrimination au travail — quelque chose qui nous intéresse grandement. Nous avons constaté que, même si les résultats du sondage dans l'ensemble de la fonction publique sont assez stables dans des domaines comme l'engagement des employés, les résultats concernant la discrimination perçue ont nettement diminué, chez les fonctionnaires qui s'identifient dans les catégories des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées.

Par rapport au sondage que nous avons mené en 2008, il y a eu un net déclin de la perception de discrimination au travail. Le pourcentage d'employés qui perçoivent de la discrimination est passé de 18 p. 100 en 2008 à 14 p. 100 en 2011. De plus, les répondants sentent que leurs ministères s'efforcent activement de prévenir la discrimination au travail. Nous ne pourrons jamais être suffisants dans ce domaine et nous devons poursuivre nos efforts. Ce n'est pas l'idéal, mais la tendance est bonne. Le fait que les fonctionnaires ont confiance que les ministères déploient des efforts est également très rassurant. Je pense que nous pouvons montrer ces résultats à ceux qui cherchent du travail et affirmer que nous avons un milieu de travail où ils ont l'assurance qu'ils ne feront pas l'objet de discrimination.

**Le sénateur Brazeau :** Je vais vous répéter ce que mon collègue m'a chuchoté à l'oreille il y a un bout de temps. Si vous voulez avoir une séance de réflexion stratégique, regardez de ce côté-ci de la table; nous sommes tous des minorités visibles.

Ma question porte sur les Autochtones dans la fonction publique. Si je comprends bien — et corrigez-moi si j'ai tort — lorsqu'un Autochtone fait une demande d'emploi dans la fonction publique, il peut se déclarer Autochtone, Amérindien, Métis ou Inuit. Ceux qui décident de s'identifier comme Autochtones ne sont pas tenus de fournir une preuve de leurs antécédents autochtones. Si c'est effectivement la pratique actuelle — parce que je sais que ce l'était il y a plusieurs années — peut-il y avoir des situations où des non-Autochtones cochent la case Autochtones, sont embauchés et sont comptés dans la catégorie des Autochtones, mais en réalité, ne sont pas Autochtones?

**Mme Meredith :** On s'est inquiété de ce problème par le passé, du fait que des gens qui s'identifiaient comme Autochtones alors qu'ils n'étaient pas Autochtones. La Commission de la fonction publique en particulier — je ne sais pas si vous en avez parlé à

Ms. Barrados about that — has done some work on, especially when it comes to self-declaration for those people coming into the public service. Attention has been paid to that.

**Senator Brazeau:** Is there anything being done today? The way I see it, perhaps there are individuals who do not want to open up a can of worms with this by requesting documentation to prove someone's Aboriginal ancestry. However, either you do it or you do not. If you do not, you can have statistics that are skewed and are demonstrating that more and more Aboriginal peoples are slowly being employed by the public service when perhaps that might not be the case.

**Ms. Meredith:** Yes. I do not want to speak for the Public Service Commission, but they did want more rigour in terms of directing people to declare accurately as to their Aboriginal ancestry. When it comes to self-identification, we are back to the issue that it is voluntary and confidential. There is a limited amount that we can do to verify. We have to be realistic about that.

**Senator Brazeau:** Thank you.

**Senator Zimmer:** Thank you. I apologize for being late. I thought the last question from Senator Meredith was very good. He talked about the challenges of visible minorities, but I want to come from the other end of the culvert and rephrase it.

To the best of your knowledge, what would you say is the biggest obstacle preventing an increase in representative rates for visible minorities in the public service? What is the biggest obstacle that must be overcome?

**Ms. Meredith:** From what we hear from the group of visible minority representatives that meets — the Champions and Chairs Committees — they want help with career development, mentoring, and getting ready for promotional opportunities. They are looking for that kind of soft help in advancing their careers. I think the focus of the visible minority committee at this point is to provide that kind of networking assistance and career development.

**Senator Zimmer:** The Office of the Chief Human Resources Officer recently announced a change to the governance of employment equity obligations to the public service for Aboriginal peoples, persons with disabilities and visible minorities. In the past, these groups were represented by three national employment equity councils: the National Council of Visible Minorities, the National Council of Federal Employees with Disabilities, and the National Council of Aboriginal Federal Employees. Now, they will be represented by a Champions and Chairs Committee — each chaired by a deputy minister champion, — which will identify developing strategies, report on results to the Treasury Board of Canada Secretariat and on employment equity.

Why was the decision made to adopt a new governance model for these three employment groups? What are the differences between the new model and the old model?

Mme Barrados — s'est penchée sur ce problème et surtout sur la déclaration volontaire de ceux qui entrent dans la fonction publique. Il faut porter attention à cette question.

**Le sénateur Brazeau :** Fait-on quelque chose actuellement? À mon avis, certains ne veulent peut-être pas ouvrir une boîte de Pandore en demandant des documents pour prouver les origines autochtones. Mais on le fait ou pas. Si on ne le fait pas, les statistiques sont faussées et montrent qu'au fil du temps, de plus en plus d'Autochtones sont employés dans la fonction publique, alors que ce n'est peut-être pas le cas.

**Mme Meredith :** Oui. Je ne veux pas parler au nom de la Commission de la fonction publique, mais elle voulait plus de rigueur afin d'inciter les gens à déclarer correctement leurs origines autochtones. En ce qui concerne l'auto-identification, on en revient au fait que c'est volontaire et confidentiel. Il y a peu de choses qu'on peut vérifier. Il faut être réalistes.

**Le sénateur Brazeau :** Merci.

**Le sénateur Zimmer :** Merci. Excusez mon retard. J'ai trouvé très bonne la dernière question du sénateur Meredith. Il a parlé des défis des minorités visibles, mais j'aimerais y revenir par l'autre bout de la lorgnette et la reformuler.

À votre connaissance, quel est le principal obstacle qui empêche une hausse des taux de représentation des minorités visibles dans la fonction publique? Quel est le plus gros obstacle à surmonter?

**Mme Meredith :** D'après ce que nous entendons du groupe des représentants des minorités visibles qui se réunit — les comités des champions et des présidents de l'équité en matière d'emploi — ils veulent favoriser le développement de carrière, le mentorat, préparer les employés aux occasions de promotion. Ils veulent offrir une aide douce pour faire avancer les carrières. Je pense que le but du comité des minorités visibles actuellement consiste à offrir cette aide au réseautage et au perfectionnement professionnel.

**Le sénateur Zimmer :** Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a annoncé récemment une modification de la gouvernance des obligations d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique à l'égard des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Par le passé, ces groupes étaient représentés par trois conseils nationaux d'équité en matière d'emploi : le Conseil national des minorités visibles, le Conseil national des employés handicapés fédéraux et le Conseil national des employés fédéraux autochtones. Désormais, ils seront représentés par des comités des champions et des présidents de l'équité en matière d'emploi — présidés dans chaque cas par un sous-ministre champion — qui élaborera les stratégies, et présentera des résultats au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'équité en matière d'emploi.

Pourquoi a-t-on décidé d'adopter un nouveau modèle de gouvernance pour ces trois groupes? Quelles sont les différences entre le nouveau modèle et l'ancien?

**Ms. Meredith:** Thank you for the question. I think it was some time ago — probably four years — when the model then in place to fund councils to do work was put in place. There was a requirement to review that model when it was put in place. We were reviewing as a matter of course, as had been anticipated, so it was a three-year review of the model, and we did broad consultations with all of those communities affected to determine where they wanted it to go.

I had a certain view, which was that I did not see that that governance had produced a set of priorities and management actions that I could see was leading anywhere. I thought there was an issue of accountability with that particular model that I felt, being from the Treasury Board, I wanted to tighten up.

I also saw deputy minister champions who were named by the clerk in that role but being a bit disconnected from the governance that was there, and my put to the community was that there could be great value in tying them in more strongly to the representatives from various departments, so in a sense I was bringing my view that we could gain something in terms of solid management improvements by bringing it together in a tighter umbrella, having all three groups supported by the Treasury Board Secretariat in terms of uniformity of secretariat functions. I would fund that and they would all have similar terms of reference. There would be a certain rigour to the whole thing.

After quite extensive consultation, the groups supported the new approach, and that is what we have been in the train of implementing since the fall of 2011.

**Senator Zimmer:** Thank you.

**Senator Oliver:** I have been in the Senate for 21 years and have appeared before an awful lot of committees. One thing that has struck me about appearing before committees is that a number of the witnesses who come are mostly white and not visible minority and not Aboriginal.

It was always distressing to me and it remains distressing that we can have senior officials from the public service of Canada appearing before parliamentary committees who do not represent the mosaic of Canada, and today is no exception.

Can you tell us what the breakdown is in Treasury Board of the four target groups? What is the representation within Treasury Board? Second, I do not know, but if there are 79 deputy ministers in the public service of Canada and only three visible minorities, what can you say to this committee about whether that is adequate and proper representation of visible minorities at the top of the EX category as a deputy minister? Finally, if you, like me, find this is not acceptable for Canada, do you think that if we had a diversity commissioner who was responsible to Parliament and had to account to parliamentarians both in the House of Commons and in the Senate for the lack of representation that it might help move the yardsticks for representation, particularly for visible minorities?

**Mme Meredith :** Merci de la question. Cela remonte à un certain temps — probablement il y a quatre ans — lorsque le nouveau modèle pour financer les conseils a été mis en place. Il fallait examiner le modèle lorsqu'il a été mis en place. C'était un examen prévu, un examen triennal du modèle, et nous avons tenu de vastes consultations avec tous les groupes visés pour déterminer où ils voulaient aller.

J'avais mon point de vue. Il me semblait que cette gouvernance n'avait pas produit de priorités et de mesures de gestion pouvant mener quelque part. Je pensais qu'il y avait un problème de reddition des comptes dans ce modèle et, parce que je travaillais au Conseil du Trésor, je voulais la resserrer.

J'ai vu également des sous-ministres champions nommés à ce rôle par le greffier déconnectés de la gouvernance en place, et j'ai fait valoir à la communauté qu'il serait peut-être très utile qu'ils essaient de se rapprocher des représentants de divers ministères. En un sens, j'exprimais mon point de vue que nous pouvions obtenir de solides améliorations de gestion en les réunissant dans un groupe plus resserré, les trois groupes étant appuyés par le Secrétariat du Conseil du Trésor pour assurer l'uniformité des fonctions de secrétariat. Je les financerais et les mandats seraient semblables. Il y aurait une certaine rigueur dans tout cela.

Après des consultations assez approfondies, les groupes ont appuyé la nouvelle approche, et c'est ce que nous sommes en train de mettre en oeuvre depuis l'automne 2011.

**Le sénateur Zimmer :** Merci.

**Le sénateur Oliver :** Je suis au Sénat depuis 21 ans et j'ai siégé à un nombre incalculable de comités. Une chose qui me frappe dans les comités est que la plupart des témoins sont Blancs plutôt que des membres des minorités visibles ou des Autochtones.

J'ai toujours trouvé triste et je trouve encore triste que des hauts fonctionnaires de la fonction publique du Canada qui témoignent devant les comités parlementaires ne représentent pas la mosaïque du Canada, et aujourd'hui ne fait pas exception.

Pouvez-vous nous donner la ventilation au Conseil du Trésor pour les quatre groupes cibles? Quelle est la représentation au sein du Conseil du Trésor? Deuxièmement, s'il y a 79 sous-ministres dans la fonction publique du Canada et seulement trois sont membres des minorités visibles, pouvez-vous dire au comité si c'est une représentation suffisante et convenable des minorités visibles aux échelons supérieurs de la catégorie EX, comme sous-ministre? Enfin, si comme moi vous ne trouvez pas cela acceptable pour le Canada, pensez-vous que si nous avions un commissaire à la diversité responsable envers le Parlement et qui devait rendre des comptes à la Chambre des communes et au Sénat à cause de l'absence de représentation, cela pourrait aider à élever la représentation, en particulier chez les minorités visibles?

**Ms. Meredith:** The first question, as to the representation within the Treasury Board Secretariat, according to the employment equity report for 2010-11, we have 62.5 per cent women, 2.7 per cent self-identified Aboriginal employees, and 7.5 per cent persons with disabilities; and some 14.3 per cent are members of a visible minority group.

Although I am not sure, I can tell you that at the most senior level within the secretariat, the ADM level, the representation is quite good with respect to people with disabilities and visible minorities, so we do have representation at the ADM level in those groups.

The Privy Council Office is in charge of the deputy ministers' group. There are currently 72 people at the deputy minister level and within that group there is one person with a disability, self-identified; three visible minority deputy ministers; and three Aboriginal deputy ministers.

In terms of the question that you raised around whether it would be useful to have a diversity commissioner, I would just point out that I think the Employment Equity Act provides quite an excellent structure to keep departments focused on where they are at odds with the workforce availability and what their plans are for improving their representation against the groups outlined in the act.

I would say that over the years we have seen quite marked improvement in representation in the three groups in the public service. I think there has been substantive progress not only in terms of representation but also in terms of the perception of discrimination, as I mentioned earlier, which I think is very important and useful. I would also say, because I am very much involved in looking at promotions in the public service, whether to the assistant deputy minister level or the deputy minister level, I can assure you that because of the focus in this area we are constantly looking at representation. It is certainly on our radar whenever those issues of promotion and the senior ranks are discussed.

**Senator Oliver:** The intentions are good, but it is not there in the actual numbers.

In Treasury Board you said you have 14.3 per cent visible minority and yet you say you have 72 deputy ministers, three of whom are visible minorities.

**Ms. Meredith:** That is for the public service at large.

**Senator Oliver:** I understand that.

**The Chair:** That is 4 per cent.

**Senator Oliver:** It is inadequate. Is it that there are not competent visible minorities within the public service of Canada to rise to these levels? Is that the issue?

**Ms. Meredith:** I think we have seen improvements in representation and as reported in the annual report, so there is a question of speed, perhaps, but there has been improvement.

**Senator Meredith:** Ms. Meredith, to Senator Oliver's point with respect to a diversity commissioner, what if these departments knew that they had some sort of responsibility,

**Mme Meredith :** En réponse à la première question concernant la représentation au Secrétariat du Conseil du Trésor, d'après le rapport sur l'équité en matière d'emploi de 2010-2011, nous avons 62,5 p. 100 de femmes, 2,7 p. 100 d'employés qui s'identifient comme des Autochtones, et 7,5 p. 100 de personnes handicapées; et environ 14,3 p. 100 de membres des minorités visibles.

Je ne suis pas certaine, mais je pense qu'à l'échelon le plus élevé au secrétariat, celui de sous-ministre adjoint, la représentation est assez bonne pour les personnes handicapées et les minorités visibles. Ces groupes sont représentés au niveau des SMA.

Le Bureau du Conseil privé est responsable du groupe des sous-ministres. Il y a actuellement 72 personnes au niveau de sous-ministre et au sein de ce groupe, il y a une personne handicapée qui s'est identifiée comme telle; trois sous-ministres des minorités visibles et trois sous-ministres autochtones.

En ce qui concerne la question de savoir s'il serait utile d'avoir un commissaire à la diversité, je signale simplement qu'à mon avis la Loi sur l'équité en matière d'emploi prévoit une excellente structure pour obliger les ministères à réagir lorsqu'ils s'écartent des taux de disponibilité sur le marché du travail et à établir des plans pour améliorer la représentation des groupes définis dans la loi.

Je dirais qu'au fil des années, nous avons constaté une amélioration assez marquée de la représentation des trois groupes dans la fonction publique. Je pense qu'il y a eu de nets progrès non seulement concernant la représentation mais aussi concernant la perception de discrimination, comme je l'ai déjà indiqué, ce qui est très important et utile, je pense. J'ajouterais, parce que je participe aussi activement à l'examen des promotions dans la fonction publique, que se soit au niveau des sous-ministres adjoints ou des sous-ministres, que la représentation est toujours prise en considération. C'est certainement sur notre écran radar chaque fois qu'il est question de promotions et des échelons supérieurs.

**Le sénateur Oliver :** Les intentions sont bonnes, mais elles ne se reflètent pas dans les chiffres.

Vous avez déclaré qu'il y a au Conseil du Trésor 14,3 p. 100 de membres des minorités visibles et 72 sous-ministres, dont trois sont des membres des minorités visibles.

**Mme Meredith :** Dans l'ensemble de la fonction publique.

**Le sénateur Oliver :** D'accord.

**La présidente :** Cela représente 4 p. 100.

**Le sénateur Oliver :** C'est insuffisant. Il n'y a pas de membres compétents des minorités visibles dans la fonction publique du Canada pour monter à ces niveaux? C'est ça le problème?

**Mme Meredith :** Je pense que nous avons constaté des améliorations de la représentation et tel qu'indiqué dans le rapport annuel, c'est une question de vitesse peut-être, mais il y a eu une amélioration.

**Le sénateur Meredith :** Madame Meredith, pour revenir à la question du sénateur Oliver sur le commissaire à la diversité, qu'arriverait-il si les ministères savaient qu'ils ont une certaine

that every year there would be a report by this commissioner, sort of keeping their feet to the fire so to speak to ensure there are improvements in these numbers? You referred back to the act, but in terms of accountability factors for the department, in terms of responsibility and reporting stating the extensive work within the departments, would that make a difference? It is not that the departments are not doing it. Do not get me wrong, but in terms of having someone looking for some marginal improvements or substantial improvements, we are looking at over the course of years, and they just crept up. We need some sort of sustained effort by the department heads to ensure these numbers are being met, going back to the environmental factor of increasing the number of visible minorities or women or Aboriginals within these departments. Therefore, do you not think that would be of some impetus to say we may need to go in this direction?

**Ms. Meredith:** I think, to go back to the point, you have the Employment Equity Act that sets out responsibilities for departments to create their plans and to report to Parliament on their plans. You have the Canadian Human Rights Commission doing audits and compliance. You have the Treasury Board reporting and departmental achievement against the plans. I guess I would just ask the question whether you may have enough in place to get improvements.

**Senator Hubley:** At the deputy minister's level, of the 72 you gave us numbers for disabled, visible minorities and the Aboriginal. What was the number for women?

**Ms. Meredith:** Women were 27 on 72.

**Senator Hubley:** Thank you.

**The Chair:** We used to have the National Council of Visible Minorities working with you before. For me, that was a council that was working outside in the sense that it was independent and working as a group. I think you related why that council does not exist anymore and that we now have champions who work within the system.

Some of the concerns that I have heard from the champions is that when you are working within the system it is very difficult to really make a difference or have the loud voice with which the National Council of Visible Minorities was working.

Many people feel that it is a loss that we do not have the National Council of Visible Minorities working within the federal public service. How strong a voice will these champions have and how are you empowering them?

**Ms. Meredith:** As mentioned, we have champions who are nominated by their deputy head, which I think is a good thing. This means that they have a direct bridge; they have the ear of the deputy head coming out of these discussions. That is kind of important, to make progress.

responsabilité, que tous les ans, il y aurait un rapport du commissaire, qui serait sur leurs talons pour s'assurer que les chiffres s'améliorent? Vous avez évoqué la loi, mais du point de vue des facteurs de reddition des comptes pour les ministères, de la responsabilité et des rapports décrivant les vastes travaux dans les ministères, est-ce que cela ferait une différence? Je ne dis pas que les ministères ne le font pas. Comprenez-moi bien. Il y aurait quelqu'un qui constaterait les améliorations minimes ou importantes. Nous regardons les chiffres évoluer au fil des années, et ils augmentent péniblement. Il faut un effort soutenu des dirigeants des ministères pour que les objectifs soient atteints, pour en revenir au facteur environnemental de la hausse du nombre de membres des minorités visibles, de femmes ou d'Autochtones dans les ministères. Par conséquent, ne pensez-vous pas qu'il y aurait un certain élan pour justifier que nous nous orientions dans cette direction?

**Mme Meredith :** Je pense que la Loi sur l'équité en matière d'emploi établit les responsabilités des ministères de créer leurs plans et de présenter des rapports au Parlement sur leurs plans. La Commission canadienne des droits de la personne effectue des vérifications et des examens de conformité. Le Conseil du Trésor présente des rapports sur les réalisations ministérielles par rapport aux plans. Je me demande simplement s'il n'y a pas assez de mécanismes en place pour obtenir des améliorations.

**Le sénateur Hubley :** Au niveau des sous-ministres, parmi les 72, vous nous avez donné le nombre de personnes handicapées, de membres des minorités visibles et d'Autochtones. Combien y a-t-il de femmes?

**Mme Meredith :** Il y a 27 femmes sur les 72.

**Le sénateur Hubley :** Merci.

**La présidente :** Nous avions le Conseil national des minorités visibles qui travaillait avec vous par le passé. À mon avis, ce conseil travaillait à l'extérieur, en ce sens qu'il s'agissait d'un groupe indépendant. Vous avez expliqué pourquoi ce conseil n'existe plus et qu'il y maintenant des champions qui travaillent dans le système.

L'une des préoccupations que nous ont exprimées les champions est que, quand on travaille à l'intérieur du système, il est très difficile de faire une différence ou d'être un porte-parole de poids, comme l'était le Conseil national des minorités visibles.

Bien des gens estiment qu'on a perdu quelque chose en abolissant le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Ces champions sont-ils des porte-parole puissants et comment les aidez-vous à l'être?

**Mme Meredith :** Je le répète, les champions sont nommés par leur administrateur principal, ce qui est une bonne chose, je crois. Cela veut dire qu'ils ont un pont direct; ils peuvent se faire entendre par l'administrateur général. C'est important, pour faire des progrès.

As well, we have the chairs, as we call them, who are representatives of their communities within departments. We would expect them, together, to have both the ear to deputies as well as the ear to the communities that they are representing in the departments.

I think, structurally, we have a good recipe, and I think you would find that many of the active members of the National Council of Visible Minorities would be representatives at the table today as well.

The intent was not to eliminate any bodies but rather to give the management structures that we have some clout, some access and the machine to actually generate improvements.

**The Chair:** May I ask for a clarification? I do not understand when you say "their communities." What do you mean when you say they represent their communities?

**Ms. Meredith:** Within departments, employees who have an interest in visible minority issues within a given organization.

**The Chair:** One of the concerns that I have heard wherever I have gone is that the champions are appointed by the deputy minister. The deputy minister is going to appoint a like-minded person as a champion, not a person who is going to agitate for change. One of the main complaints I have been hearing is that the champion is someone the deputy minister can manage and therefore there will not be the change that is wanted.

I am saying this to you because there is a lot of concern that the champions are not speaking for the four groups. They are speaking to what the deputy minister wants. I share this with you openly, because I am sure you have heard it. I am now publicly stating that there is real concern that the voice of especially the visible minorities has been silenced by taking away the National Council of Visible Minorities. Bringing champions within the department, appointed by the deputy minister and who report to the deputy minister, seems to be a problematic structure.

**Ms. Meredith:** I think that is partly why we would have the chairs attending the meeting as well, and they are not appointed by the deputy head and are, therefore, independent voices in that group.

I am not disputing that could be a criticism, but it is not one that I have heard. I would have to say that in the forum of deputy ministers, which I co-chair with the secretary of the Treasury Board, where we discuss those issues, the dynamic is very much one of deputy ministers wanting to engage their employees from those communities and to determine what is needed. It is not a question of a top-down approach. It is much more engaging.

I would say that the race is to try to make those really good instruments and to learn from practices elsewhere. I think that is why we see a perception of discrimination going down in the survey and why employees themselves have said they think the departments are making a real effort to reduce discrimination. This is what employees have told us through those survey results.

De plus, nous avons des présidents, comme nous les appelons, qui représentent leurs communautés dans les ministères. Nous pensons aussi que, collectivement, ils se font entendre par les administrateurs généraux et par les communautés qu'ils représentent dans les ministères.

Structurellement, je pense que nous avons une bonne recette, et vous constaterez probablement qu'un grand nombre des membres actifs du Conseil national des minorités visibles sont aussi des représentants à la table actuellement.

Le but n'était pas d'éliminer des organes mais plutôt de donner plus de pouvoir aux structures de gestion existantes, un accès et les rouages nécessaires pour obtenir des améliorations.

**La présidente :** Puis-je demander un éclaircissement? Je ne comprends pas quand vous dites « leurs communautés ». Qu'est-ce que vous voulez dire quand vous affirmez qu'ils représentent leurs communautés?

**Mme Meredith :** Dans les ministères, les employés intéressés par les questions relatives aux minorités visibles dans une organisation donnée.

**La présidente :** Une des préoccupations que j'ai entendues partout où je suis allée est que les champions sont nommés par le sous-ministre. Le sous-ministre nommera quelqu'un qui pense comme lui au poste de champion, pas quelqu'un qui brassera la cage. L'une des principales plaintes que j'ai entendues est que le champion est quelqu'un que le sous-ministre peut manipuler et donc, que le changement souhaité ne se fera pas.

Je vous dis cela parce que beaucoup craignent que les champions ne parlent pas au nom des quatre groupes. Ils disent ce que veut entendre le sous-ministre. Je vous le dis ouvertement, parce que je suis certaine que vous l'avez entendu. Je déclare publiquement qu'il y a une réelle crainte qu'on ait fait taire les minorités visibles, surtout, en abolissant le Conseil national des minorités visibles. Des champions dans le ministère, nommés par le sous-ministre et relevant du sous-ministre, semblent être une structure problématique.

**Mme Meredith :** C'est en partie pour cette raison que les présidents assistent eux aussi aux réunions. Ils ne sont pas nommés par l'administrateur général et ils sont donc un porte-parole indépendant dans ce groupe.

Je ne nie pas qu'il puisse y avoir des critiques, mais je n'ai pas entendu celle-là. J'ajoute qu'au forum des sous-ministres, que je copréside avec le secrétaire du Conseil du Trésor, où nous discutons de ces questions, la dynamique est vraiment que les sous-ministres veulent engager leurs employés de ces communautés et déterminer les besoins. Ce n'est pas une approche descendante. C'est beaucoup plus participatif.

Je dirais que le défi consiste à créer de très bons instruments et à tirer des leçons de ce qui se fait ailleurs. C'est pour cela que la perception de discrimination diminue dans le sondage et que les employés eux-mêmes pensent que les ministères s'efforcent réellement de réduire la discrimination. C'est ce que nous ont dit les employés dans ces sondages.

To me, it is not surprising. In the community of deputy ministers I have seen in those meetings, they want to engage their employees and respond to their needs.

**The Chair:** I know the champion program is a new one, but you did say you were doing some training. What evaluations do you have from the employees as to how the champions are faring? What do you have in place to hear from the four designated groups as to how these champions are working out? How is change being made?

**Ms. Meredith:** As my first point, we have the three groups that are represented. Women do not have a council.

I would say that it is very early days. They only started meeting in the fall of 2011, so we do not have a report card yet. This is something that is quite new, and we are trying.

**Senator Meredith:** Ms. Meredith, of the four groups mentioned we talked about visible minorities. Are they the only ones being affected by foreign credentials not being recognized in Canada? Is that something you have contemplated as an issue? If it was recognized, would this increase the number of individuals within the public service being escalated to higher positions? Would this increase those numbers, the foreign credentials? Have they been across your path? Has it been considered?

**Ms. Meredith:** This is not something I have heard come out of that committee yet as an issue to focus on. I would have to find out to what extent it is an issue.

**Senator Meredith:** Could you do that and get back to us? I know it is an issue as folks come to this country and try to get into government services and advance in terms of their credentials. I think that would be helpful to this committee as well.

**Senator Martin:** When you said this is new, I am assuming you were referring to the champions program?

Maybe the best, most accurate word would be "disappointed" to hear about this very slow progress. Living in Vancouver, where a visible minority is like a visible majority in my neighbourhood, and as a teacher I was always conscious of the kinds of novels that you bring into a classroom, because you want to ensure the protagonists reflect the diversity in the classroom.

I do think this is an important point, this 14 per cent visible minorities within the public sector across Canada, often you would hardly see them. I know I have seen very few visible minorities myself, working in Ottawa. Feeling like a minority is a very odd experience for me, going back and forth to Vancouver.

I do hope that the champions program, the kinds of strategies that you are using, that there is the kind of consultation that I talk about. We need to break down those are barriers, because they do exist. That is why the progress has been so slow.

Cela ne m'étonne pas. Dans la communauté des sous-ministres que j'ai vus à ces réunions, ils veulent engager leurs employés et répondre à leurs besoins.

**La présidente :** Je sais que le programme des champions est récent, mais vous avez affirmé que vous donniez de la formation. Quelles évaluations avez-vous faites auprès des employés concernant la qualité du travail des champions? Quels mécanismes avez-vous mis en place pour entendre les quatre groupes désignés s'exprimer sur le travail des champions? Comment le changement se fait-il?

**Mme Meredith :** D'abord, trois groupes sont représentés. Les femmes n'ont pas de conseil.

Je dirais que nous en sommes aux premiers balbutiements. Ils n'ont commencé à se réunir qu'à l'automne 2011, alors il n'y a pas encore de bilan. C'est assez nouveau et nous faisons des efforts.

**Le sénateur Meredith :** Madame Meredith, parmi les quatre groupes mentionnés, nous avons parlé des minorités visibles. Sont-ils les seuls touchés par le fait que des titres de compétence étrangers ne sont pas reconnus au Canada? Est-ce un problème sur lequel vous vous êtes penchés? S'ils étaient reconnus, est-ce que cela accroîtrait le nombre de fonctionnaires promus à des postes plus élevés? La reconnaissance des titres de compétence étrangers relèverait-elle les statistiques? En a-t-il été question? Est-ce qu'on y a réfléchi?

**Mme Meredith :** Je n'ai pas entendu le comité dire qu'il s'intéressait à cette question. Il faudrait que je me renseigne pour voir jusqu'à quel point c'est un problème.

**Le sénateur Meredith :** Pouvez-vous le faire et nous communiquer le résultat de vos recherches? Je sais que les titres de compétence sont un problème pour les immigrants qui arrivent au pays et qui essaient d'entrer dans la fonction publique et de progresser dans leur carrière. Je pense que ce serait utile pour le comité.

**Le sénateur Martin :** Quand vous dites c'est nouveau, je suppose que vous parlez du programme des champions?

Je suis moi aussi « déçue », j'imagine que c'est le meilleur mot, d'apprendre que les progrès sont très lents. Je vis à Vancouver, où une minorité visible est comme une majorité visible dans mon quartier. Quand j'enseignais, je faisais toujours attention aux types de lectures que je proposais en classe, parce que je devais m'assurer que les protagonistes reflétaient la diversité qui existait dans la classe.

C'est important, ce taux de 14 p. 100 de membres des minorités visibles dans la fonction publique du Canada. Souvent, on les voit à peine. J'ai vu quelques membres des minorités visibles ici, en travaillant à Ottawa. Se sentir comme une minorité est une expérience très étrange pour moi, qui fais des allers-retours à Vancouver.

J'espère que dans le programme des champions, dans les types de stratégies que vous déclarez déployer, il y a ce genre de consultation. Nous devons abolir ces obstacles, parce qu'ils existent. C'est pour cette raison que les progrès ont été si lents.

I do applaud you and others for making the effort, but I really believe there needs to be progress. We need to see that progress more visibly.

**The Chair:** Thank you, Ms. Meredith and Ms. Henry, for being here with us. We look forward to receiving your documentation and we would ask, as Senator Oliver has asked, that you provide us with the status of the recommendations that the committee has made. Since we have not had an opportunity to look at your employment equity report, once we have had an opportunity to study it, we may have to ask you to come back. We look forward to working with you.

**Ms. Meredith:** Thank you very much.

**Ms. Henry:** Thank you very much.

**The Chair:** We will now begin with our second panel. From the Public Service Alliance of Canada, we have Patty Ducharme, National Executive Vice-President; and Seema Lamba, Human Rights Officer.

Welcome. We are happy you are here. We understand that you have some introductory comments to make.

**Patty Ducharme, National Executive Vice-President, Public Service Alliance of Canada:** Thank you for inviting us. We are always pleased to come and share with you our perspective.

I think it is really important that we acknowledge your work from your 2010 report, *Reflecting the Changing Face of Canada*. Our union, Public Service Alliance of Canada, certainly supports your recommendations, and we continue to advocate for those changes to be made within the federal public service.

Just today, we received the Treasury Board's annual report on employment equity in the federal public service for 2010-11, so I have tried to incorporate some brief parts from that report. You will see that as a result, some of the statistics that I have quoted in our submission have actually changed.

Before I address these changes, I want to raise a very serious concern about the report itself.

The 2010-11 report is significantly different from past reports. Unlike previous reports, it is much shorter — in fact, it is 19 pages long where the last report was 68 pages long — and lacks any analysis of the actual data collected. In addition, there are now six tables with employment equity data instead of 16, which were printed in the previous report. Crucial data is now missing, including information about term employees and employment equity data based on occupational groups.

Our immediate reaction is that this report will do very little to advance employment equity in the federal public service. We are not in a position to provide a detailed critique of the report today, but will be pleased to provide you with our analysis once we have had an opportunity to thoroughly review the report.

Je vous félicite, vous et les autres, pour vos efforts, mais je crois vraiment qu'il faut des progrès. Les progrès doivent être plus visibles.

**La présidente :** Merci, madame Meredith et madame Henry, d'être venues. Nous avons hâte de recevoir votre documentation et nous vous demanderions, comme l'a fait le sénateur Oliver, que vous nous donniez un compte rendu sur les recommandations faites par le comité. Puisque nous n'avons pas eu l'occasion d'examiner votre rapport sur l'équité en matière d'emploi, il se pourrait que nous vous invitions à nouveau lorsque nous aurons eu le temps de l'étudier. Nous avons hâte de travailler avec vous.

**Mme Meredith :** Merci beaucoup.

**Mme Henry :** Merci à vous.

**La présidente :** Nous entendrons maintenant notre deuxième groupe. De l'Alliance de la Fonction publique du Canada, nous accueillons Patty Ducharme, vice-présidente nationale, et Seema Lamba, agente des droits de la personne.

Bienvenue. Nous sommes ravis que vous soyez ici. Nous croyons comprendre que vous avez une déclaration à faire.

**Patty Ducharme, vice-présidente nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada :** Merci de nous avoir invités. Nous sommes toujours heureux de venir vous présenter nos points de vue.

D'abord, il me paraît très important de souligner le mérite du travail du comité et de son rapport, publié en juin 2010, et intitulé *Refléter le nouveau visage du Canada*. Notre syndicat, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) appuie les recommandations formulées dans ce rapport. Nous continuons de revendiquer la mise en place de ces changements dans la fonction publique fédérale.

Aujourd'hui même, nous avons reçu le rapport annuel du Conseil du Trésor sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale pour 2010-2011. J'ai tenté d'en intégrer brièvement quelques éléments. Vous constaterez donc que certaines des statistiques indiquées dans notre mémoire ont changé.

Avant de me pencher sur ces changements, j'aimerais soulever une question très grave concernant le rapport proprement dit.

Le rapport de 2010-2011 est très différent des rapports précédents. Contrairement aux rapports antérieurs, il est beaucoup plus court — de fait, il compte 21 pages, tandis que le dernier en comptait 73 — et il ne contient aucune analyse des données collectées. En outre, il y a maintenant six tableaux contenant des données sur l'équité en matière d'emploi au lieu de 16 dans le rapport précédent. Des données cruciales ne sont plus présentées, y compris des renseignements sur les employés nommés pour une durée déterminée et des données sur l'équité en matière d'emploi en fonction des groupes professionnels.

Notre première réaction est que ce rapport contribuera très peu à faire avancer l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Nous ne sommes pas en mesure de fournir une critique détaillée du rapport aujourd'hui, mais nous serons ravis de vous transmettre notre analyse lorsque nous aurons pu examiner le rapport en profondeur.

According to the latest statistics from the report, racialized workers now represent 11.3 per cent of federal public service workers. That is up ever so slightly from the previous 10.7 per cent in the 2009-10 report but is still below workforce availability. However, the hiring rate was down significantly from the previous year, which was also below the workforce availability rate.

The hiring rate for persons with disabilities into the federal public service has increased in the last year, after having decreased for three years in a row, but it is still below their workforce availability and their separation rate.

Aboriginal workers are still not represented across the public service. In seven of the 25 largest departments, they are below their workforce availability rate.

Women are still clustered in administrative jobs and represent fewer than 25 per cent of employees in the technical category, and this is actually on the decline.

We also very recently received the 2011 Public Service Employee Survey, and discrimination is still being reported by a large portion of respondents from the various equity groups.

PSAC currently has hundreds of members with grievances and human rights complaints related to discrimination at work. These days, there seems to be very little political support for equity initiatives. There is certainly no financial support or political will to implement your committee's recommendations from 2010. We are in an era of uncertainty amid looming cuts to the public service. Government departments have prepared plans to cut program spending by up to 10 per cent across the board. We have asked for information about these proposed cuts and asked the government to consult Parliament before making decisions that will so drastically affect public services and our members' jobs, so far with no success.

While this committee has focused on bringing equity group members into the public service, which is still an area of ongoing concern, the bigger issue now is what we may lose given significant job cuts. We believe that these cuts could disproportionately affect women, workers with disabilities, Aboriginal workers and racialized workers. Any progress that has been made over the past several years could be lost very quickly if cuts are made without regard to how they will impact these groups.

D'après les plus récentes statistiques du rapport, les travailleurs racialisés représentent maintenant 11,3 p. 100 des fonctionnaires fédéraux. C'est un peu plus que le taux de 10,7 p. 100 dans le rapport 2009-2010, mais c'est encore inférieur à la disponibilité sur le marché du travail. Le taux de recrutement a cependant beaucoup diminué par rapport à l'année précédente et il est lui aussi inférieur au taux de disponibilité sur le marché du travail.

Le taux de recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale a augmenté l'an dernier, après avoir baissé pendant trois années d'affilée, mais il est encore inférieur au taux de disponibilité sur le marché du travail et au taux de départ de ce groupe.

Les travailleurs autochtones ne sont toujours pas représentés dans l'ensemble de la fonction publique. Dans sept des 25 grands ministères, leur représentation est inférieure à leur taux de disponibilité sur le marché du travail.

Les femmes sont encore cantonnées dans des postes administratifs et représentent moins de 25 p. 100 des employés dans la catégorie technique. En fait, leur représentation diminue dans cette catégorie.

Nous avons également reçu très récemment les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2011, et la discrimination est encore signalée par un fort pourcentage de répondants des divers groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Actuellement, des centaines de membres de l'AFPC ont déposé des griefs et des plaintes pour atteinte aux droits de la personne et discrimination au travail. Il semble actuellement y avoir peu d'appui politique à l'égard des projets d'équité sans parler du manque de soutien financier ou de volonté politique pour mettre en oeuvre les recommandations formulées par le comité en 2010. Nous nous retrouvons maintenant dans une période d'incertitude, dans un contexte de compressions imminentes au sein de la fonction publique. Les ministères ont préparé des plans pour réduire les dépenses de programmes de 10 p. 100. Nous avons demandé de l'information sur ces compressions proposées et demandé au gouvernement de consulter le Parlement avant de prendre des décisions qui seront très lourdes de conséquences pour la fonction publique et les emplois de nos membres, sans succès jusqu'ici.

Jusqu'à présent, le comité s'est surtout concentré sur la manière de recruter des membres des groupes visés par l'équité au sein de la fonction publique. Cette question demeure préoccupante. Mais il y a maintenant d'autres raisons de s'inquiéter : l'équité pourrait perdre du terrain si ces mises à pied touchaient de façon disproportionnée les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes racialisées. Si les suppressions d'emplois sont faites sans égard aux répercussions qu'elles auraient sur ces groupes de travailleuses et de travailleurs, les progrès enregistrés au cours des dernières années pourraient tout simplement être abolis.

During the last round of severe cuts to the public service made in the 1990s, Aboriginal workers and workers with disabilities left the public service at rates that were significantly higher than those for other workers.

La dernière fois que l'on a sabré les dépenses de la fonction publique, dans les années 1990, le taux de mises à pied des Autochtones et des personnes handicapées était sensiblement plus élevé que celui des autres fonctionnaires.

The former President of the Public Service Commission has reported that, for a number of years, workers with disabilities have not been hired into the public service at a rate consistent with their availability. Workers with disabilities are more likely to be older on average. If these workers continue to leave the public service at higher rates, what will this mean for the overall representation of persons with disabilities in the public service?

L'ancienne présidente de la Commission de la fonction publique a déclaré que le taux de recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique ne correspond pas à leur disponibilité sur le marché du travail. C'est vrai depuis un certain nombre d'années. Il faut également savoir que les travailleuses et travailleurs handicapés sont, en moyenne, généralement plus âgés. Si, comme par le passé, ces personnes sont plus nombreuses à quitter le service public, quelles en seront les conséquences sur la représentation globale des personnes handicapées dans la fonction publique?

We know that the rate of unemployment in Canada is higher for workers with disabilities, Aboriginal workers and racialized workers. Barriers in discrimination continue to exist for these workers in and outside of the public service. Across the board cuts will make the situation worse.

Nous savons également que le taux de chômage au Canada est plus élevé parmi les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes racialisées. Ces groupes font encore l'objet de pratiques discriminatoires et doivent surmonter des obstacles, tant au sein de la fonction publique que sur le marché du travail en général. Les compressions généralisées vont empirer la situation de ces travailleuses et travailleurs.

These are important questions, and, as Justice Rosalie Abella pointed out, equity is not something that should only be reserved for good economic times; all members of society should have equal access to jobs regardless of the economic climate.

Ce sont des questions importantes et, comme l'a souligné la juge Rosalie Abella, l'équité n'est pas l'apanage d'une période économique faste; quelle que soit la conjoncture économique, tous les membres de la société devraient avoir un accès équitable à l'emploi.

There is another major obstacle to the implementation of employment equity — the loss of important data collected through the long-form census and other surveys.

Parlons maintenant d'un autre obstacle de taille à l'application de l'équité en matière d'emploi : la perte de données importantes recueillies grâce au questionnaire détaillé du recensement et à d'autres enquêtes.

What this committee may not know is that in addition to the long-form census, another important survey, the Participation and Activity Limitation Survey, or PALS, was also cancelled in 2010. The PALS collected data on persons with disabilities, data used for employment equity and for important services provided by all levels of government. The PALS was conducted every five years after the census, using a sample from the data provided by the long-form census. The loss of these important tools means that we do not know what kind and what quality of data we will have on which to base employment equity goals.

Le comité ne sait peut-être pas qu'en plus du questionnaire détaillé du recensement, une autre enquête importante, l'Enquête sur la participation et les limitations, ou l'EPLA, a aussi été abolie en 2010. L'EPLA collectait des données sur les personnes handicapées. Ces données étaient utiles pour les projets d'équité en matière d'emploi et pour d'importants services offerts aux personnes handicapées par tous les ordres de gouvernement. L'EPLA était réalisée tous les cinq ans, après le recensement, à l'aide d'un échantillonnage tiré des données fournies dans le questionnaire détaillé du recensement. Maintenant que nous avons perdu ces importants outils, nous ne savons plus quelles données nous posséderons pour fonder les objectifs de l'équité en matière d'emploi ni quelle sera la qualité des données dont nous disposerons.

Numbers are important. Without them, employment equity is like a house without a foundation.

Les chiffres sont importants. En leur absence, l'équité en matière d'emploi est comme une maison sans fondation.

I would like to also briefly address the recommendations made in this committee's 2010 report. After the report was released, we had the opportunity to meet with the President of the Public Service Commission and the Chief Human Resources Officer to discuss the recommendations. We were assured that there was support for the recommendations and that a plan would soon be put in place. Since then, Treasury Board has not addressed the committee's recommendations for a new employment equity

J'aimerais aussi parler brièvement des recommandations faites dans le rapport de 2010 de votre comité. Après que le rapport a été rendu public, nous avons pu rencontrer la présidente de la Commission de la fonction publique et la dirigeante principale des ressources humaines pour discuter de ces recommandations. On nous a alors assurés que ces recommandations recevaient un appui et qu'un plan serait rapidement mis en place pour y donner suite. Depuis, le Conseil du Trésor n'a pas donné suite aux

policy, on-the-job language training, foreign credential recognition or concrete means for ensuring accountability of managers with respect to meeting their employment equity goals, et cetera. To our knowledge, very few of the recommendations have been put in place, and we do not know of any plans to actually implement them. In fact, the decentralization of human resources and the dismantling of Treasury Board's role to develop and monitor service-wide policies have weakened the central oversight for employment equity in the Federal Public Service.

recommandations du comité concernant une nouvelle politique d'équité en matière d'emploi, la formation linguistique sur le lieu de travail; la reconnaissance des titres de compétence étrangers; la recherche de moyens concrets pour que les gestionnaires rendent compte des mesures prises pour atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi, et cetera. À notre connaissance, très peu de ces recommandations ont été suivies, et aucun plan ne semble avoir été élaboré pour les mettre en oeuvre. De fait, la décentralisation des ressources humaines et le démantèlement de la fonction du Conseil du Trésor dans l'élaboration et la surveillance de politiques pangouvernementales ont affaibli la surveillance centrale de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale.

In summary, the PSAC believes it is critically important that the government provide information about its plans for cuts to the Federal Public Service. I urge this committee to add its voice to those asking that the proposals from departmental management and the consulting firm Deloitte be made public and then passed on to the standing committees of Parliament. We recommend, more specifically, that Treasury Board and the departments consult bargaining agents at the national and departmental levels with respect to changes to staffing levels, workforce adjustment measures and the effects that these may have on members of the designated groups; that Treasury Board, as the employer for the federal public service, issue a directive to all departments to take employment equity into consideration when carrying out any changes to staffing levels and workforce adjustment measures; that specific measures of accountability be put in place to ensure that Treasury Board and the departments are accountable for any disproportionate negative impacts that public service cuts have on members of the four designated equity groups; that the government reinstate the long-form census or, at the very least, include on the short form the questions that provide data for employment equity; that the government reinstate the funding for the PALS; and that HRSDC continue to administer it.

En résumé, l'AFPC croit qu'il est capital que le gouvernement donne des renseignements sur la manière dont il entend réduire ses dépenses dans la fonction publique fédérale. J'exhorte le comité à joindre le choeur de ceux et celles qui veulent que les propositions de chaque ministère et du cabinet d'experts-conseils Deloitte soient rendues publiques, puis qu'elles soient transmises aux comités permanents du Parlement. Nous recommandons, plus précisément que le Conseil du Trésor et les ministères consultent les agents de négociation au niveau national et au niveau ministériel au sujet des modifications des niveaux de dotation, des mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre et des conséquences éventuelles sur les membres des groupes désignés; que le Conseil du Trésor, à titre d'employeur de la fonction publique fédérale, publie une directive à l'intention de tous les ministères afin qu'ils tiennent compte de l'équité en matière d'emploi lorsqu'ils modifient les niveaux de dotation et prennent des mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre; que des mesures de reddition des comptes particulières soient mises en place afin que le Conseil du Trésor et les ministères rendent compte des éventuelles répercussions négatives disproportionnées des compressions dans la fonction publique sur les membres des quatre groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi; que le gouvernement rétablisse le questionnaire détaillé du recensement ou, tout au moins, ajoute dans le questionnaire abrégé des questions qui fournissent des données sur l'équité en matière d'emploi; que le gouvernement rétablisse le financement de l'EPLA; et que RHDCC continue de l'administrer.

Finally, I would like to thank you again for the opportunity to provide our views. Of course, we are here, and we welcome any questions that we can answer.

Enfin, j'aimerais vous remercier à nouveau de nous donner la possibilité d'exprimer nos points de vue. Nous sommes évidemment prêts à répondre à vos questions.

**The Chair:** Because there are people watching your presentation, may I please have you clarify what PALS is?

**La présidente :** Parce que des spectateurs regardent votre exposé, pouvez-vous préciser ce qu'est l'EPLA?

**Ms. Ducharme:** PALS is the Participation and Activity Limitation Survey. PALS was conducted every five years, and it was a survey conducted using a sampling from the long-form census information collected for people with disabilities.

**Mme Ducharme :** L'EPLA, c'est l'Enquête sur la participation et les limitations. Cette enquête était menée tous les cinq ans et se fondait sur un échantillonnage des renseignements tirés du questionnaire détaillé du recensement collectés pour les personnes handicapées.

**The Chair:** When you talk about the workforce availability figures, you are relying on Census 2006. Am I correct?

**La présidente :** Quand vous parlez de la disponibilité sur le marché du travail, vous vous fondez sur les données du recensement de 2006, n'est-ce pas?

**Ms. Ducharme:** I believe so, yes.

**The Chair:** You were in the room when I was asking about the dismantling of the National Council of Visible Minorities and the bringing in of the champions. May I ask both of you to comment on how you see the federal public service being affected by the dismantling of the National Council of Visible Minorities, and how you see the champions working?

**Ms. Ducharme:** We certainly had members of the PSAC who participated in the NCVM across Canada. It is my understanding that they no longer have that opportunity to champion employment equity for racially visible members through that conduit.

I think that having champions cross-organizationally, at all levels of organizations, is incredibly important. Although it was an employer-funded and driven initiative, it certainly was an initiative that PSAC members and members from other bargaining agents participated in and embraced as their own.

**The Chair:** The Employment Equity Act came into effect in 1986. It has been 26 years since this act was put in place, and we still have issues. We are still struggling with representation.

You may not have this answer now, and maybe you can supply it to us later, but if there were two or three things you could tell us that would make this act effective and bring the proper workforce availability, what would those be? What barriers could be removed to make employment equity a reality in our country?

**Ms. Ducharme:** I think there are many barriers, but if you were going to make changes to the act to have the stated desired results from the Employment Equity Act, having accountability written into the act and an enforcement mechanism would certainly push employers' hands with respect to employment equity.

I was listening to the questions about accountability. I am aware that the federal government has made the decision to provide, for example, senior managers up to $15,000 per annum in performance pay for streamlining and reducing the size of the federal public service. I have to question why it is that government has not seen fit to base performance pay in part on employment equity objectives and ensuring that departments and department heads meet their employment equity obligations under that act. That would be one example.

With respect to barriers, certainly issues around foreign credentials, Canadian experience and language training are all factors that play into barriers for racialized workers, foreign-born workers. Issues related to accommodations for workers with disabilities likewise present huge barriers to workers being able to participate fully in the workplace.

**Mme Ducharme :** Je crois que oui.

**La présidente :** Vous étiez dans la salle quand j'ai posé des questions sur le démantèlement du Conseil national des minorités visibles et la nomination des champions. Puis-je vous demander à toutes les deux de nous décrire quelles sont, selon vous, les conséquences sur la fonction publique fédérale du démantèlement du Conseil national des minorités visibles et ce que vous pensez du fonctionnement des champions?

**Mme Ducharme :** Des membres de l'AFPC participaient au conseil partout au Canada. Je crois comprendre qu'ils ne peuvent plus promouvoir l'équité en matière d'emploi pour les membres des minorités visibles par ce mécanisme.

Je pense que des champions transversaux, à tous les niveaux des organisations, sont extrêmement importants. Même si c'était une initiative financée et créée par l'employeur, c'était une initiative à laquelle ont participé des membres de l'AFPC et des membres d'autres agents de négociation et qu'ils ont appuyée.

**La présidente :** La Loi sur l'équité en matière d'emploi est entrée en vigueur en 1986. Cela fait 26 ans et il y a encore des problèmes. La représentation est encore problématique.

Vous ne pourrez peut-être pas répondre tout de suite, auquel cas, vous pourrez nous fournir la réponse plus tard. Avez-vous deux ou trois suggestions à faire pour rendre la loi plus efficace et rendre la représentation comparable à la disponibilité sur le marché du travail? Quels obstacles pourraient être éliminés pour que l'équité en matière d'emploi devienne une réalité dans notre pays?

**Mme Ducharme :** Il y a de nombreux obstacles, mais si vous voulez modifier la loi de manière à ce que la Loi sur l'équité en matière d'emploi donne les résultats escomptés, énoncer la responsabilité dans la loi et prévoir un mécanisme d'exécution de la loi pousseraient certainement les employeurs à agir pour promouvoir l'équité en matière d'emploi.

J'ai entendu les questions sur la reddition des comptes. Je sais que le gouvernement fédéral a décidé, par exemple, de verser aux cadres supérieurs une prime au rendement pouvant atteindre 15 000 $ par année s'ils rationalisent et réduisent la taille de la fonction publique fédérale. Je me demande aussi pourquoi le gouvernement n'a pas trouvé bon de fonder la rémunération au rendement en partie sur les objectifs de l'équité en matière d'emploi et de veiller à ce que les ministères et les dirigeants des ministères respectent leurs obligations relatives à l'équité en matière d'emploi prévues dans la loi. Ce serait un exemple.

En ce qui concerne les obstacles, les problèmes de reconnaissance des titres de compétence étrangers, d'expérience canadienne et de formation linguistique sont tous des facteurs qui constituent des obstacles pour les travailleurs racialisés, les travailleurs nés à l'étranger. Les mécanismes d'adaptation pour les travailleurs handicapés constituent aussi d'énormes obstacles qui empêchent ces travailleurs de participer pleinement sur le marché du travail.

**Seema Lamba, Human Rights Officer, Public Service Alliance of Canada:** To add to that, if you give us the opportunity to make a perfect Employment Equity Act, there needs to be a strong role for bargaining agents. There is a role for bargaining agents, but it is quite weak; it is about consultations. There needs to be a voice in the process around employment equity that can actually counter what is going on and provide a critique to push it further to actually make it better.

I would also add that the enforcement mechanisms are very, very weak. The Canadian Human Rights Commission is supposed to be playing the auditing role, and with a lack of resources and the delays in auditing, departments can get away without having to meet their employment equity objectives. That needs to be strengthened as well, as well as meaningful resources put forward for employment equity initiatives. That is crucial. We hear from the top that there is a commitment to employment equity, but centralized resources need to be there as well. With the decentralization, Treasury Board from our position basically tells us, "It is not our problem anymore; it is departments' problem." They just play this overseeing role. There needs to be a centralized monitoring role as well, more so in looking at the Employment Equity Act.

As Ms. Ducharme just mentioned, the new employment equity report is not that meaningful any longer. With so little information in it, it is hard for us, for example, to bring forward a meaningful critique because we do not have the data any longer.

Those are a few suggestions.

**Senator Zimmer:** When representatives of the Public Service Commission appeared before the committee in October 2011, they indicated that some slight progress had been made in broadening the representation of Aboriginal people across federal government departments. However, Aboriginal persons are mostly only working in a few federal government departments.

What should the federal government be doing to increase our representation of Aboriginal people across the public service in general?

**Ms. Ducharme:** That is probably the million-dollar question. There are huge issues with regard to accessing education opportunities for young Aboriginal people, off-reserve Aboriginal people and people who do not have status, such as Metis or Inuit; and issues related to poverty and access to opportunities are huge. Recruiting Aboriginal youth, be it in high school and facilitating their entry into post-secondary education, or recruiting Aboriginal young workers when they are at university and promoting to them meaningful opportunities in the federal public service in communities would be one concrete way of doing so.

**Seema Lamba, agente des droits de la personne, Alliance de la Fonction publique du Canada :** Pour que la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit parfaite, il faut donner un solide rôle aux agents de négociation. Il y a déjà un rôle pour les agents de négociation, mais il est très faible et se limite à des consultations. Il faut dans le processus de l'équité en matière d'emploi un porte-parole capable de dénoncer ce qui se passe et de formuler des critiques pour promouvoir l'équité et améliorer la situation.

J'ajouterais également que les mécanismes d'exécution de la loi sont très très faibles. La Commission canadienne des droits de la personne est censée jouer le rôle de chien de garde, mais vu la pénurie de ressources et les délais de vérification, les ministères peuvent ne pas atteindre leurs objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi, sans que cela porte à conséquence. Il faut renforcer cet aspect, et fournir des ressources suffisantes pour exécuter les initiatives d'équité en matière d'emploi. C'est crucial. On entend dire d'en haut qu'il y a une volonté de promouvoir l'équité en matière d'emploi, mais il faut aussi des ressources centralisées. Avec la décentralisation, le Conseil du Trésor nous dit essentiellement que ce n'est plus son problème et que c'est devenu le problème des ministères. Il joue simplement ce rôle de surveillance. Il faut aussi un rôle de surveillance centralisé, surtout par rapport à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Comme Mme Ducharme vient de le mentionner, le nouveau rapport sur l'équité en matière d'emploi n'est plus aussi utile. Il fournit si peu d'information qu'il est difficile, pour nous, de présenter une critique constructive, parce que nous n'avons plus les données pour le faire.

Voilà quelques suggestions.

**Le sénateur Zimmer :** Quand les représentantes de la Commission de la fonction publique ont témoigné devant le comité en octobre 2011, elles ont indiqué que de légers progrès avaient été accomplis pour élargir la représentation des Autochtones dans l'ensemble des ministères fédéraux. Mais les Autochtones ne travaillent que dans quelques ministères fédéraux.

Que devrait faire le gouvernement fédéral pour accroître la représentation des Autochtones dans l'ensemble de la fonction publique en général?

**Mme Ducharme :** C'est probablement une question à un million de dollars. Il y a d'énormes problèmes liés à l'accès à l'éducation pour les jeunes Autochtones, les Autochtones qui vivent hors des réserves et les personnes qui n'ont pas le statut d'Indien inscrit, comme les Métis ou les Inuits. Les problèmes de pauvreté et d'accès aux possibilités sont énormes eux aussi. Recruter de jeunes autochtones, dans les écoles secondaires par exemple et faciliter leur entrée dans les établissements postsecondaires, ou recruter de jeunes travailleurs autochtones lorsqu'ils sont à l'université et leur donner des possibilités d'emploi significatives dans la fonction publique fédérale seraient des mesures concrètes à prendre.

Looking at the statistics that came out of the employment equity survey that we got our hands on today, the hiring rate for Aboriginal workers at present is 3.5 per cent and the separation rate is 4.4 per cent. We are losing Aboriginal workers at a rate higher than we are recruiting them.

We also need to look at issues related to harassment and hostility in the workplace, where people make allegations about whether a worker is or is not Aboriginal, and whether workers were hired only because they are Aboriginal. We have to break down some of those barriers that currently continue to exist in workplaces and find ways to support Aboriginal workers.

**Senator Zimmer:** Thank you for your candour on that.

When representation from the same commission appeared before the committee at the same time, they also indicated there was a decrease for a third straight year in the rate of external appointments for persons with disabilities. Treasury Board Secretariat's most recent report on employment equity matters likewise indicates a decreased representation rate in the federal public service of persons with disabilities and an increased separation rate.

In your view, what are some of the reasons why external appointments for persons with disabilities are decreasing, and what should the public service be doing to ensure that representation rates for persons with disabilities remains in excess of the workforce availability numbers for this group?

**Ms. Ducharme:** For workers with disabilities, there are many barriers, depending on what a person's disabilities are, quite frankly, to getting information about actual positions. Given the casualization of the federal public service at this time, I believe that many members do not voice to their employer accommodation needs that they may or may not have. They do not feel they are able to do so. They do not want to put their heads up, as it were. As a result, they may not be in a place where they can fully produce what they are capable of producing in the workplace for the employer.

Certainly, in situations like that, and again with term employment being more the norm now than it was historically, if there are performance issues and the employer does not know someone has a disability, or the person offers up the fact that they have a disability after a performance issue has been identified, the employer may be less willing to try to resolve the issue — namely, accommodating the disability — and be more willing to let that person's term lapse. I think that is one significant barrier.

We know that for workers with disabilities from inside — I will say this in this room — as we age, people do get sick and develop disabilities or chronic illnesses, and people seem to be more willing, when they have indeterminate employment status, to come forward and share that information with their employer and to be more candid about their limitations, whatever they may be. I think it is quite understandable, when people are in precarious employment as term employees, that they are less willing to do so.

Les résultats du sondage sur l'équité en matière d'emploi sur lesquels nous avons mis la main aujourd'hui révèlent que le taux de recrutement des travailleurs autochtones est actuellement de 3,5 p. 100 et le taux de départ, de 4,4 p. 100. Les travailleurs autochtones qui quittent la fonction publique sont plus nombreux que ceux qui y entrent.

Il faut également examiner les problèmes liés au harcèlement et à l'hostilité au travail, lorsque des gens allèguent qu'un travailleur n'est pas Autochtone ou que des travailleurs ont été embauchés uniquement parce qu'ils sont Autochtones. Il faut éliminer certains de ces obstacles qui existent encore dans les milieux de travail et trouver des façons d'appuyer les travailleurs autochtones.

**Le sénateur Zimmer :** Merci de votre candeur.

Lorsque les représentantes de la commission ont témoigné devant le comité, elles ont également indiqué que le taux de nominations externes pour les personnes handicapées avait diminué pour une troisième année consécutive. Le plus récent rapport du Secrétariat du Conseil du Trésor sur l'équité en matière d'emploi indique lui aussi une baisse de la représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et une hausse de leur taux de départ.

À votre avis, quelles sont certaines des raisons pour lesquelles les nominations externes diminuent pour les personnes handicapées, et que devrait faire la fonction publique pour que les taux de représentation des personnes handicapées restent supérieurs à la disponibilité sur le marché du travail pour ce groupe?

**Mme Ducharme :** Pour les travailleurs handicapés, il y a de nombreux obstacles, selon la nature du handicap et franchement, pour obtenir de l'information sur les postes. Vu que les emplois dans la fonction publique fédérale sont de plus en plus occasionnels actuellement, je crois que de nombreux membres ne disent pas à leur employeur quelles sont les mesures d'adaptation dont ils pourraient avoir besoin. Ils ne sentent pas qu'ils peuvent exprimer ces besoins. Ils veulent se fondre dans la masse. Par conséquent, ils ne peuvent parfois pas donner le rendement dont ils seraient capables dans le milieu de travail créé par l'employeur.

Dans des situations comme celles-là, et je répète que l'emploi occasionnel devient plus habituel que jamais, s'il y a des problèmes de rendement et que l'employeur ne sait pas que l'employé est handicapé, ou que le travailleur invoque une invalidité après qu'un problème de rendement a été constaté, l'employeur pourrait être moins enclin à tenter de résoudre le problème — à savoir, prendre des mesures d'adaptation — et plus enclin à ne pas renouveler le contrat. Je pense que c'est un obstacle important.

Nous savons que, pour les travailleurs handicapés en poste — je le dis ici dans cette salle — à mesure qu'on vieillit, on devient malade et on développe des invalidités ou des maladies chroniques — quand on a un emploi à durée indéterminée, on est plus porté à communiquer cette information à l'employeur et à être plus franc à propos de ses limites, quelles qu'elles soient. Je pense qu'il est tout à fait compréhensible que ceux qui ont un emploi précaire, comme les employés occasionnels, soient moins portés à le faire.

**Ms. Lamba:** The only thing I would add is that sometimes our members with disabilities — not all of them — go on disability insurance and leave, and at some point they have to come back into the workplace. In addressing these issues with our members, we find it is difficult to actually facilitate their integrating back into the workplace properly or their being reasonably accommodated, and often they end up staying outside of the workplace, sometimes for years, until eventually their employer tells them their employment will be terminated. Often it is because of a lack of accommodation, or they may just need some more time to deal with their disability before coming back into their workplace.

That is a significant issue and quite a concern for us now, with the cuts, because there are members on disability insurance who, as a way of saving funds, may be terminated.

**Senator Brazeau:** What is the Public Service Alliance's position? I think you were here earlier when I asked the question about hiring practices with self-declaring Aboriginal people. What is the alliance's position with respect to perhaps individuals who falsely claim they are Aboriginal, are then hired, but they are not Aboriginal? What types of representations have you made with respect to this issue?

**Ms. Ducharme:** We have certainly had discussions at our National Aboriginal Peoples' Circle about Aboriginal identity. We have had discussions around Aboriginal citizenship and Aboriginal affirmation, if that is what you are referring to, the Public Service Commission's Aboriginal affirmation for people who apply for jobs on Aboriginal-specific postings.

Our position has been that the employer has always had the opportunity to have a discussion with workers with respect to their self-identification related to Aboriginal identity and that, quite frankly, setting Aboriginal people apart from other employment equity groups is not necessarily the most inviting or open process. Certainly for First Nations members who have cards, the process is far more direct to establish that you are a First Nations person. If you are a Metis person in B.C., the B.C. Metis council asks that you establish, through seven generations, your family lineage. It makes it far more difficult to establish your Aboriginal identity and your obligations to do so.

We have questioned the commission with respect to the fact that, for example, a person could likewise claim that they have a disability. I have not heard of an affirmation for a worker with disabilities. We have talked about the fact that Aboriginal people are yet again being treated differently from others, and we question the rationale for that.

I certainly appreciate that there have been circumstances where people have misrepresented their heritage. We think there are ways to deal with those directly, and having a blanket policy for all workers who self-identify as Aboriginal is not necessarily the most appropriate way to do so.

**Mme Lamba :** Tout ce que je voudrais ajouter, c'est qu'il arrive que nos membres handicapés — pas tous — demandent des prestations d'assurance-invalidité et partent, mais à un moment donné, ils doivent revenir au travail. Pour résoudre ces problèmes avec nos membres, nous constatons qu'il est difficile de faciliter une réintégration correcte au travail ou d'obtenir des mesures d'adaptation raisonnables, et ils finissent souvent par ne pas travailler, parfois pendant des années, jusqu'à ce que l'employeur finisse par les mettre à pied. Souvent, c'est parce qu'il n'y a pas de mesures d'adaptation, ou alors ces employés ont besoin d'un peu plus de temps pour surmonter leur invalidité avant de retourner au travail.

C'est un problème important, qui nous inquiète beaucoup actuellement, à cause des compressions, parce que les membres qui touchent des prestations d'assurance-invalidité pourraient être mis à pied afin de faire réaliser des économies.

**Le sénateur Brazeau :** Quelle est la position de l'Alliance de la Fonction publique? Je pense que vous étiez ici quand j'ai posé la question sur les pratiques de recrutement des Autochtones qui se déclarent comme tels. Quelle est la position de l'alliance concernant les personnes qui prétendent peut-être être Autochtones sans l'être, et qui sont ensuite recrutées? Quelle position avez-vous exprimée à ce sujet?

**Mme Ducharme :** Nous avons eu des discussions à notre Cercle national des peuples autochtones au sujet de l'identité autochtone. Nous avons eu des discussions sur la citoyenneté autochtone et l'affirmation autochtone, si c'est ce à quoi vous faites allusion, l'affirmation autochtone comme l'entend la Commission de la fonction publique, pour les candidats à des postes autochtones.

Notre position est que l'employeur a toujours la possibilité de discuter avec les travailleurs à propos de la déclaration volontaire de leur identité autochtone et que, franchement, mettre les Autochtones à part des autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi n'est pas nécessairement le processus le plus invitant ou ouvert. Pour les membres des Premières nations qui ont des cartes, le processus est beaucoup plus direct pour établir qu'ils appartiennent à une Première nation. Si vous êtes Métis en Colombie-Britannique, le B.C. Metis Council demande que vous établissiez votre ascendance pour sept générations. C'est beaucoup plus difficile d'établir votre identité autochtone et vos obligations pour ce faire.

Nous avons interrogé la commission au sujet du fait que, par exemple, quelqu'un pourrait aussi déclarer avoir une invalidité. Je n'ai jamais entendu parler d'affirmation pour un travailleur handicapé. Nous avons parlé du fait que les Autochtones sont une fois de plus traités différemment des autres, et nous demandons quelle est la justification.

Je conviens qu'il est arrivé que des personnes mentent sur leurs origines. Nous pensons qu'il y a des façons de s'occuper de ces cas directement et qu'imposer des règles à tous les travailleurs qui s'identifient volontairement comme Autochtones n'est pas nécessairement la meilleure façon de procéder.

**Senator Brazeau:** You talk about the responsibility of employers and the responsibility of the federal government, what they should be doing, but what is the responsibility of the Public Service Alliance of Canada? In reality, if an individual self-declares as Aboriginal and they are not, they are employed within the public service, the Public Service Alliance represents that employee; is that not correct?

**Ms. Ducharme:** Say it one more time.

**Senator Brazeau:** If a non-Aboriginal person self-declares as an Aboriginal person, because of the fact that they do not have to provide any proof of Aboriginal ancestry, they fall under the umbrella of representation by the Public Service Alliance of Canada, do they not?

**Ms. Ducharme:** We certainly have an obligation, as the union representing workers, to represent them under federal legislation, as the bargaining agent. We certainly make every effort to ensure that when we are representing members in grievance hearings or being disciplined, that we do what is appropriate. Quite frankly, suggesting to an employer that a member is not what they say they are would certainly put our staff in a difficult situation.

We have tried to do work around Aboriginal issues. Our members set up a national network. We have a National Aboriginal Peoples' Circle. I think we are the only union in Canada that has had national Aboriginal peoples' conferences. You know that we have worked on issues related to the day of reconciliation, and we have a campaign under way around justice for Aboriginal workers. We are certainly mindful of ensuring that Aboriginal workers have access to employment opportunities. That certainly does not mean that we support people going forward claiming to have Aboriginal ancestry who are not entitled to do so.

**Senator Brazeau:** All I am suggesting is that it is possible that you represent such people.

**Ms. Ducharme:** We certainly have a positive obligation to represent a member of the PSAC, just in the same way that we would have an obligation if a member of the PSAC did something that was unacceptable on the job, such as had an accident in an employer car or did something inappropriate to a member of the public. We would have a positive obligation to represent that member.

**Senator Ataullahjan:** Thank you for your presentation.

I would like to know what should be done to encourage the promotion of individuals from the four target groups into the upper levels of management.

**Ms. Ducharme:** I am laughing because I chose going the union route rather than going through the employer channels to be promoted organizationally.

I think there are many things that we need to do. This includes opening up opportunities for equity group members. We talked about issues around language training, recognition of foreign

**Le sénateur Brazeau :** Vous parlez de la responsabilité des employeurs et de la responsabilité du gouvernement fédéral, ce qu'ils devraient faire, mais quelle est la responsabilité de l'Alliance de la Fonction publique du Canada? En réalité, lorsqu'une personne se déclare Autochtone et ne l'est pas, et qu'elle est recrutée dans la fonction publique, l'Alliance de la Fonction publique la représente, n'est-ce pas?

**Mme Ducharme :** Pouvez-vous répéter la question?

**Le sénateur Brazeau :** Si un non-Autochtone s'identifie comme Autochtone, du fait qu'il n'a pas à faire la preuve de ses origines autochtones, il serait représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, n'est-ce pas?

**Mme Ducharme :** Nous avons une obligation, à titre de syndicat représentant les travailleurs, de les représenter en vertu des lois fédérales, comme agent de négociation. Nous ne ménageons aucun effort pour nous assurer de faire ce qu'il convient lorsque nous représentons des membres à des auditions de grief ou de mesures disciplinaires. Franchement, indiquer à un employeur qu'un membre n'est pas ce qu'il prétend être placerait notre personnel dans une situation difficile.

Nous avons tenté de résoudre les problèmes autochtones. Nos membres ont mis sur pied un réseau national. Nous avons un Cercle national des peuples autochtones. Je pense que nous sommes le seul syndicat au Canada qui a eu des conférences nationales sur les peuples autochtones. Vous savez que nous nous sommes efforcés d'aplanir les difficultés reliées au jour de la réconciliation, et nous avons une campagne en cours sur la justice pour les travailleurs autochtones. Nous nous efforçons de faire en sorte que les travailleurs autochtones ont accès à des possibilités d'emploi. Cela ne veut pas dire pour autant que nous appuyons ceux qui déclarent avoir des origines autochtones quand ils n'en ont pas.

**Le sénateur Brazeau :** Tout ce que je disais c'est qu'il se peut que vous représentiez ces gens.

**Mme Ducharme :** Nous avons l'obligation positive de représenter les membres de l'AFPC, tout comme nous aurions une obligation si un membre de l'AFPC faisait quelque chose d'inacceptable au travail, comme avoir un accident dans une auto de l'employeur ou avoir un comportement inacceptable face à un membre du public. Nous aurions l'obligation positive de représenter ce membre.

**Le sénateur Ataullahjan :** Merci de votre exposé.

J'aimerais savoir ce qu'il faudrait faire pour encourager la promotion des membres des quatre groupes cibles aux échelons supérieurs de la direction.

**Mme Ducharme :** Je ris parce que j'ai choisi d'emprunter la voie syndicale plutôt que les circuits de l'employeur pour gravir les échelons.

Il y a beaucoup à faire, notamment ouvrir les possibilités pour les membres des groupes de l'équité. Nous avons parlé de formation linguistique, de reconnaissance des titres de compétence étrangers,

credentials, ensuring people have opportunities for developmental assignments, and acting assignments. A way for people to develop skills, or being able to participate in some type of a mentorship or partnering program with managers or the next level of management — so that people can test out their skills and abilities — are all ways that I see as increasing capacity for targeted employment equity groups moving up within the federal public service.

**Senator Ataullahjan:** Does a glass ceiling still exist, and is anything being done to combat it?

**Ms. Ducharme:** I was listening to the statistics that Ms. Meredith was sharing with you earlier on. There is a ceiling. I am not convinced it is a glass ceiling because if it was glass, you could sort of see through it. If you could see through it, it would be transparent.

I think the issues related to discrimination in the workplace are incredibly complex. I do not think it just comes down to opportunities. I think that we have to be honest. There are issues of racism, classism, access, poverty, and there continues to be sexism. When we look at the occupational group information from this latest report that came out, in the executive cadre for women, it is 44.9 per cent. When we look statistically, 80 per cent of women are clustered in the administrative groups in the federal public sector. Aboriginal peoples in the executive cadre is 3.8 per cent. If we go to administrative support, it is 5.6 per cent, and market availability is significantly higher for Aboriginal people. For members with disabilities, the executive level is 5.4 per cent, and I would be curious — I do not have access to the same information that you in this room do — about that 5.4 per cent, and if they were promoted from within or if they came in from outside. Likewise, with the visible minority, the executive level is 7.8 per cent and the overall figure that I used earlier on was 11.3 per cent.

Certainly, there are significant barriers for the equity target groups for promotion, and not just to the executive level but throughout the public service. Table 3 in the annual report has some pretty interesting statistics.

**The Chair:** Thank you.

**Senator Oliver:** One of the things that you have done a lot of work on is workplace representation and the obstacles to representation. You have talked a bit about it today.

I wanted to ask you about one area you have not mentioned too much. When a person is an employee with the public service, they can be full time, determinate, indeterminate, casual or term and so on. In the past you made representations about what happens if you are a visible minority and are hired on a casual or term basis.

de possibilités d'affectation de perfectionnement et d'affectations intérimaires. Des possibilités d'acquérir des compétences ou de participer à des programmes de mentorat ou de partenariat avec les gestionnaires ou le niveau de gestion supérieur — afin de mettre ses compétences et habiletés à l'épreuve — voilà autant de façons d'accroître la capacité des groupes visés par l'équité en matière d'emploi de monter dans la hiérarchie de la fonction publique fédérale.

**Le sénateur Ataullahjan :** Y a-t-il un plafond de verre et prend-on des mesures pour le briser?

**Mme Ducharme :** J'écoutais Mme Meredith quand elle vous a présenté des statistiques. Il y a un plafond. Je ne suis par convaincue que c'est un plafond de verre, parce que si c'était du verre, on pourrait voir au travers. Si on pouvait voir au travers, il serait transparent.

Je pense que les problèmes de discrimination au travail sont extrêmement complexes. Ce n'est pas seulement une question de possibilités. Soyons honnêtes. Il y a des problèmes de racisme, de classe, d'accès, de pauvreté, et le sexisme existe encore. Les données par catégories professionnelles dans le dernier rapport qui vient d'être publié révèlent que, dans le groupe de la direction, la représentation des femmes est de 44,9 p. 100. Statistiquement, 80 p. 100 des femmes sont cantonnées dans les groupes administratifs au sein de la fonction publique fédérale. Il y a 3,8 p. 100 d'Autochtones dans le groupe de la direction. Dans la catégorie du soutien administratif, il y en a 5,6 p. 100, et la disponibilité au sein de la population active est nettement plus élevée pour les Autochtones. Pour les membres handicapés, le taux est de 5,4 p. 100 dans le groupe de la direction, et je serais curieuse de voir — je n'ai pas accès à la même information que vous dans cette salle — si ces 5,4 p. 100 ont été promus à l'interne ou recrutés à l'externe. De même, chez les minorités visibles, le taux pour le groupe de direction est de 7,8 p. 100 et le taux global que j'ai utilisé plus tôt était de 11,3 p. 100.

Il y a d'importants obstacles à la promotion des groupes cibles de l'équité en matière d'emploi, et pas seulement au niveau des cadres; c'est généralisé dans l'ensemble de la fonction publique. Le tableau 3 du rapport annuel présente des statistiques assez intéressantes.

**La présidente :** Merci.

**Le sénateur Oliver :** Vous avez fait beaucoup de travail concernant la représentation dans le milieu de travail et les obstacles à la représentation. Vous en avez parlé un peu aujourd'hui.

J'aimerais vous interroger sur un sujet que vous n'avez pas vraiment abordé. Les fonctionnaires peuvent être employés à plein temps, nommés pour une durée déterminée, nommés pour une durée indéterminée, occasionnels, et ainsi de suite. Par le passé, vous avez expliqué ce qui arrive quand on est membre d'une minorité visible et qu'on est recruté comme employé occasionnel ou nommé pour une durée déterminée.

Could you tell us what the disadvantages would be of visible minorities being hired in the public service as a casual employee? Is that in any way prejudicial, or does that somehow hurt their chances of promotion?

**Ms. Ducharme:** I would not say it is prejudicial. Getting equity group members into the federal public service is a good thing. What I was always taught is if you get your foot in the door you can keep moving on, right? What we are seeing is that that does not necessarily happen. I will look at Ms. Lamba because I know I saw a statistic in my massive binder of information related to term hires and the percentage of employment equity group represented workers who get hired as terms and are later released. It seems to me that the release rate for employment equity groups is significantly higher than for folks who fall outside the target groups.

I am not sure if Ms. Lamba is —

**Senator Oliver:** She is looking.

**Ms. Ducharme:** She is looking and so am I.

**The Chair:** Ms. Ducharme, if Ms. Lamba continues to look you can answer the next question.

**Ms. Ducharme:** Certainly.

**Senator Hubley:** I have a supplementary, and it may or may not be along the same line.

I was waiting for that number but I will assume that visible minorities will have a higher percentage within the casual and term employee rate. How does that skew the figures that we received today, which I assumed were for full-time employees, but 4.7 per cent were Aboriginal people?

If there were more of our target groups among those casual or term employees, those figures are somewhat skewed to me. Although there may be 4.7 per cent Aboriginal people, they are not necessarily full-time jobs as we would think of them. Would the casual and term employee numbers be in with that number?

**Ms. Ducharme:** With the term numbers they certainly could be, and it could account for some of the higher departure rates that we shared, the departure rates for promotions into the public service by designated group and separations. Again, this report no longer has data that deals only with terms.

In the past, there were tables specific to term employees. That data no longer exists in this report. It is merged data.

Hirings are lower than separation rates for Aboriginal people and persons with disabilities. Those are the two groups where you see the departure rate is significantly greater than the hiring rate.

Pouvez-vous nous expliquer quels sont les désavantages lorsque des membres des minorités visibles sont recrutés dans la fonction publique comme occasionnels? Est-ce que cela est préjudiciable ou nuit d'une certaine façon à leurs chances de promotion?

**Mme Ducharme :** Je ne dirais pas que c'est préjudiciable. Recruter des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale, c'est une bonne chose. On m'a toujours dit que, lorsqu'on a mis le pied dans la porte, on peut continuer à avancer, n'est-ce pas? Mais nous constatons que ce n'est pas nécessairement vrai. Je me tourne vers Mme Lamba, parce que j'ai vu une statistique dans mon énorme cartable au sujet du recrutement d'employés occasionnels et du pourcentage de travailleurs des groupes visés par l'équité en matière d'emploi qui sont recrutés comme occasionnels et mis à pied par la suite. Il me semble que le taux de mises à pied des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi est nettement plus élevé que pour les occasionnels qui ne font pas partie des groupes cibles.

Je ne sais pas si Mme Lamba...

**Le sénateur Oliver :** Elle cherche.

**Mme Ducharme :** Elle cherche et moi aussi.

**La présidente :** Madame Ducharme, pendant que Mme Lamba continue de chercher, vous pouvez répondre à la prochaine question.

**Mme Ducharme :** Certainement.

**Le sénateur Hubley :** J'ai une question supplémentaire, peut-être dans la même veine, peut-être pas.

J'attendais ce chiffre, mais je supposerai que le taux est plus élevé pour les employés occasionnels ou nommés pour une durée déterminée chez les minorités visibles. Comment cela fausse-t-il les chiffres que nous avons reçus aujourd'hui, que je supposais porter sur les employés à plein temps, selon lesquels il y avait 4,7 p. 100 d'Autochtones?

S'il y a davantage de membres de nos groupes cibles parmi ces employés occasionnels ou nommés pour une durée déterminée, les statistiques sont un peu faussées. Il y a peut-être 4,7 p. 100 d'Autochtones, mais pas nécessairement dans des emplois à plein temps, comme on pourrait l'imaginer. Les employés occasionnels et nommés pour une durée déterminée sont-ils inclus dans ce taux?

**Mme Ducharme :** Les employés nommés pour une durée déterminée pourraient bien l'être, et cela pourrait expliquer en partie les taux de départ plus élevés que nous avons signalés, les taux de départ pour les promotions dans la fonction publique par groupe désigné et les départs. Le rapport ne fournit plus de données portant expressément sur les emplois à durée déterminée.

Par le passé, il y avait des tableaux sur les employés nommés pour une durée déterminée. Ces données n'existent plus dans le rapport. Les données sont regroupées.

Les taux de recrutement sont plus faibles que les taux de départ pour les Autochtones et pour les personnes handicapées. Ce sont les deux groupes pour lesquels le taux de départ est nettement plus élevé que le taux de recrutement.

**Senator Hubley:** In a downsizing situation, would the casual or term employees be the first to leave?

**Ms. Ducharme:** Yes, they would be. Term employees and contracts would come to an end and presumably would not be renewed. Casual employees would go first, in theory; term employees would go next, and then the discussion would be around indeterminate employees.

**Senator Hubley:** In fact, the Aboriginal people, disabled workers or the visible minorities would very likely be the first ones to be leaving.

**Ms. Ducharme:** That is certainly one of our concerns, yes.

**Senator Hubley:** Thank you.

**Senator Meredith:** Ms. Ducharme, you touched on a couple of areas that my colleague Senator Ataullahjan asked about with respect to engaging and empowering these employees to seek higher positions and the education around that. How do you go about actually engaging these employees to look at seeking these positions?

As well, you talked about racism and discrimination. There are particular cases where one of your members has said they were denied a position and felt discriminated against. How have you dealt with those particular cases?

**Ms. Lamba:** Those types of cases do come up. One thing with racism and allegations of racism is that they are very difficult to prove. There was a change to the Employment Equity Act a few years ago where you cannot use employment equity data to put forward a complaint to the human rights commission, for example, around discrimination. You have to be able to prove it in other ways.

Now, racism in Canada is not as overt all the time. It is subtle, so that is one of the issues we constantly struggle with. You can feel that there has been some wrongdoing, but it is often difficult to prove.

Sometimes for us, when we try to explore that by trying to see what the process was, whether it was a staffing process or other processes, trying to get that is very difficult.

Challenging staffing processes happens under the Public Service Employment Act, and so there is a particular avenue to do that, and we find it very challenging to successfully make cases of discrimination under that process. It is an abuse of authority process that you have to use. It is a very narrow definition to be able to pursue that avenue.

**Ms. Ducharme:** On the other front, for providing people with opportunities for advancement, I am looking at some of the statistics I have been able to put my fingers on, and in 2007-08 it is of note that 73 per cent of racialized applicants had a university degree compared to 50 per cent of other workers coming into the federal public service. If I were a manager in the federal public

**Le sénateur Hubley :** En période de réduction des effectifs, les employés occasionnels ou nommés pour une durée déterminée seraient-ils les premiers à partir?

**Mme Ducharme :** Oui. La durée déterminée et les contrats prendraient fin et ne seraient probablement pas renouvelés. Les occasionnels partiraient les premiers, en théorie, les employés nommés pour une durée déterminée partiraient ensuite, puis la discussion porterait sur les employés nommés pour une durée indéterminée.

**Le sénateur Hubley :** De fait, les Autochtones, les personnes handicapées ou les membres des minorités visibles seraient très probablement les premiers à partir.

**Mme Ducharme :** C'est certainement ce que nous craignons, en effet.

**Le sénateur Hubley :** Merci.

**Le sénateur Meredith :** Madame Ducharme, vous avez abordé quelques sujets sur lesquels mon collègue le sénateur Ataullahjan vous a interrogée afin d'engager ces employés et de leur permettre de monter dans la hiérarchie, et de l'éducation que cela suppose. Comment engager les employés qui veulent obtenir ces postes?

Vous avez aussi parlé de racisme et de discrimination. Il est arrivé que certains de vos membres estiment s'être fait refuser un poste et avoir fait l'objet de discrimination. Comment réagissez-vous dans ces cas-là?

**Mme Lamba :** Ces cas arrivent de temps en temps. Le problème avec le racisme et les allégations de racisme, c'est que c'est très difficile à prouver. Une modification a été apportée à la Loi sur l'équité en matière d'emploi il y a quelques années afin d'interdire l'utilisation de données sur l'équité en matière d'emploi dans une plainte à la Commission des droits de la personne, par exemple, concernant la discrimination. Il faut pouvoir le prouver autrement.

Le racisme au Canada n'est pas toujours aussi flagrant. Il est subtil. C'est l'un des problèmes auxquels nous sommes confrontés sans cesse. On peut estimer qu'il y a eu un acte répréhensible, mais c'est souvent difficile à prouver.

Parfois, lorsque nous tentons d'explorer l'affaire en essayant de voir quel était le processus, s'il s'agissait de dotation ou d'autre chose, c'est très difficile à établir.

La contestation des processus de dotation relève de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Il existe donc un mécanisme et nous constatons qu'il est très difficile de prouver la discrimination dans ce processus. Il faut utiliser un processus d'abus de l'autorité. C'est une définition très étroite qui laisse peu de marge de manoeuvre.

**Mme Ducharme :** Sur l'autre front, en ce qui concerne les possibilités d'avancement, je vois dans les statistiques que j'ai pu trouver qu'en 2007-2008, 73 p. 100 des candidats racialisés avaient un diplôme universitaire, comparativement à 50 p. 100 chez les autres travailleurs qui sont entrés dans la fonction publique fédérale. Si j'étais gestionnaire dans la fonction publique

service, I would be talking to staff who are competent, good employees, who are demonstrating that they want a career in the federal public service, and I would be making those personal connections to ensure that we make a career path, developmental paths for people to have opportunities and, if needed, to have language training, to be able to check out what their competencies are so that we can help them advance and, quite frankly, so that we can make use of people's skills.

I am not an employer in government, but I certainly am an employer representative. I am a boss as a union vice-president with our staff, and we certainly try to ensure that people have opportunities. We invite people to ask us what type of opportunities they would like to have when jobs open up. People are given the opportunity to have acting assignments and to demonstrate an interest and to exercise their muscles at different positions.

Government there has the same responsibility as an employer to do so, and we certainly know that there are many opportunities in government for people to innovate, to be creative and to come forward with good, solid ideas.

I certainly appreciate that government and managers in government are likewise under sort of the threat of downsizing, but there are opportunities here for us as the public and you as the Senate Human Rights Committee. I hope that you would be encouraging Treasury Board Secretariat and other management bodies of the federal government to be out there innovating.

**Senator Meredith:** You heard me ask Ms. Meredith earlier about foreign credentials and the opportunities that exist within the public service for potential employees to enter and climb. You talked about the glass ceiling. You said it is not transparent. It is a brick wall that a lot of these employees are running into, and they are feeling, obviously, frustrated.

What are you doing to accommodate the foreign credentials and allowing people to get that Canadian experience that they need to move up? Can you elaborate on how your service is dealing with those individuals who come to you or want to be members?

**Ms. Ducharme:** Again, not being the federal government, Canadian experience is a critical part of being able to get your foreign credentials ultimately recognized in Canada. From an organizational perspective, we have done work with a host of the organizations here in Ottawa and across Canada, quite frankly. Hire Immigrants Ottawa is an organization that is working very hard through the United Way to try to ensure that new immigrants to Canada have opportunities to get Canadian experience. Depending on the regulatory body, they may not actually have their credentials recognized per se, but they may be able to go with Canadian experience and rewrite exams of whatever nature or redo some type of abbreviated form of training.

fédérale, je parlerais au personnel compétent, à ceux qui sont de bons employés et qui montrent qu'ils veulent faire carrière dans la fonction publique fédérale, et je ferais ces connexions personnelles afin de créer un profil de carrière, des profils de perfectionnement pour ceux qui ont des possibilités et, au besoin, qu'ils aient une formation linguistique, afin de tester leurs compétences et de pouvoir les aider à progresser et à utiliser les compétences de ces gens.

Je ne suis pas un employeur au gouvernement, mais je suis une représentante d'un employeur. Je suis patronne, à titre de vice-présidente d'un syndicat, et nous nous efforçons que le personnel ait des possibilités d'avancement. Nous les invitons à nous indiquer quel type de possibilités ils souhaiteraient lorsqu'il y a des postes à pourvoir. Ils ont la possibilité de participer à des affectations intérimaires, à montrer leur intérêt et à appliquer leurs compétences dans des postes différents.

Le gouvernement a la même responsabilité en tant qu'employeur et nous savons qu'il y a de nombreuses possibilités au gouvernement pour que les gens innovent, soient inventifs et proposent de bonnes idées.

Je sais bien que le gouvernement et les gestionnaires au gouvernement sont eux aussi sous la menace de la réduction des effectifs, mais il y a des possibilités pour nous, le public, et pour vous, le Comité sénatorial des droits de la personne. J'espère que vous encouragerez le Secrétariat du Conseil du Trésor et les autres organes de gestion du gouvernement fédéral à innover.

**Le sénateur Meredith :** Vous m'avez entendu interroger Mme Meredith sur les titres de compétence étrangers et les possibilités qui existent d'entrer et de monter dans la fonction publique. Vous avez parlé du plafond de verre. Vous avez déclaré qu'il n'est pas transparent. C'est un mur de brique sur lequel un grand nombre de ces employés viennent se heurter, et ils sont frustrés, à juste titre.

Que faites-vous pour tenir compte des titres de compétence étrangers et permettre aux immigrants d'obtenir cette expérience canadienne dont ils ont besoin pour gravir les échelons? Pouvez-vous nous décrire comment votre service agit avec ceux qui viennent vous voir ou qui veulent devenir membres?

**Mme Ducharme :** Je répète que nous ne sommes pas le gouvernement fédéral, mais l'expérience canadienne est cruciale pour finir par faire reconnaître des titres de compétences étrangers au Canada. Du point de vue organisationnel, nous avons travaillé avec une foule d'organisations ici à Ottawa et partout au Canada. Embauche Immigrants Ottawa est une organisation qui travaille d'arrache-pied, par l'entremise de Centraide, pour que les nouveaux immigrants au Canada puissent acquérir de l'expérience canadienne. Selon l'organisme de réglementation, les immigrants ne font pas toujours reconnaître leurs titres de compétence proprement dits, mais ils peuvent acquérir une expérience canadienne et passer des examens ou suivre une formation abrégée.

I do not think it serves any of us well when we have doctors and engineers driving taxi cabs, people with significant technical training, scientific experience, expertise that we as a country could be benefiting from, but we have not figured out how to lift the roadblocks so people can do that.

**Ms. Lamba:** The PSAC is part of a larger labour movement, so through the Canadian Congress of Labour, they have done a lot of work with respect to foreign credentials as well. As a labour movement, we try to push the policy and advocacy around getting foreign credentials recognized, within the federal public sector obviously but also other sectors as well because it impacts more broadly.

**Senator Meredith:** Thank you.

**The Chair:** I have a few questions. When PSAC appeared in June 2009 in front of us, you expressed concern about restricting the office of human resources to a more corporate structure, a corporate role in human resource management, and giving the discretion and accountability to deputy heads of government and decentralization. We heard some of it today when they were saying that is not their role now and it is the deputy minister's answer. Will we bring 72 deputy ministers to answer us? Is this where we are going with this, the delegation of this responsibility of the enforcement of the Employment Equity Act to the deputy ministers?

You expressed your concerns at that time. Do you feel your concerns at that time have been realized?

**Ms. Ducharme:** I certainly think that the statistics on hiring, promotions and separations that are in the report that was provided to us today on employment equity in the public service certainly support our concerns, fears and reservations. Again, with several of the designated groups, the departure rates are significantly higher than the hiring rates.

**Ms. Lamba:** I would say our concerns are still there. Our concerns are about consistency and the lack of accountability. Basically, what we hear from Treasury Board is that we do not have that role anymore, so there is really no one in charge. It is the individual department, it is the deputy heads, and that is what we hear.

The accountability is supposed to be built into their management accountability frameworks, but employment equity is just one criterion among many. As Ms. Ducharme pointed out, if a deputy head is good at making cuts or doing something else with the budget, they will get their bonus — because that is what the management accountability framework is about — then employment equity could be on the bottom of their list.

Je ne vois rien de bon pour aucun de nous à ce que des médecins et des ingénieurs soient chauffeurs de taxi. Des immigrants possèdent une importante formation technique, une expérience scientifique dont notre pays pourrait profiter, mais nous n'avons pas trouvé comment éliminer les obstacles qui les empêchent de contribuer.

**Mme Lamba :** L'AFPC fait partie d'un mouvement syndical plus vaste, et le Congrès du travail du Canada a fait beaucoup de travail lui aussi sur les titres de compétence étrangers. En tant que mouvement syndical, nous essayons de faire avancer les politiques et de promouvoir la reconnaissance des titres de compétence étrangers, dans le secteur public fédéral mais aussi dans d'autres secteurs parce que les conséquences sont généralisées.

**Le sénateur Meredith :** Merci.

**La présidente :** J'ai quelques questions. Quand l'AFPC a témoigné en juin 2009, vous avez exprimé des inquiétudes concernant le virage du bureau des ressources humaines vers une structure plus ministérielle, un rôle ministériel dans la gestion des ressources humaines, en déléguant des pouvoirs et des responsabilités aux administrateurs généraux, et la décentralisation. Nous en avons entendu parler aujourd'hui, quand ils ont dit que ce n'est plus leur rôle maintenant et que c'est aux sous-ministres à répondre. Inviterons-nous 72 sous-ministres pour qu'ils répondent à nos questions? Est-ce là où nous allons avec cette délégation de la responsabilité de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi aux sous-ministres?

Vous aviez exprimé vos inquiétudes à l'époque. Estimez-vous que vos craintes se sont confirmées?

**Mme Ducharme :** Je suis convaincue que les statistiques sur le recrutement, les promotions et les départs contenues dans le rapport que nous avons obtenu aujourd'hui sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique confirment nos inquiétudes, nos craintes et nos réserves. Je le répète, pour plusieurs des groupes désignés, les taux de départ sont nettement plus élevés que les taux de recrutement.

**Mme Lamba :** Je dirais que nos inquiétudes demeurent. Elles portent sur l'uniformité et l'absence de reddition des comptes. Essentiellement, ce que nous entendons du Conseil du Trésor, c'est qu'il ne joue plus ce rôle, de sorte que plus personne n'est responsable. C'est le rôle de chaque ministère, du sous-ministre. C'est ce que nous entendons.

La responsabilisation est censée être intégrée dans leurs cadres de responsabilisation de gestion, mais l'équité en matière d'emploi n'est qu'un critère parmi tant d'autres. Comme l'a fait remarquer Mme Ducharme, si un administrateur général réussit à réduire le budget ou à faire autre chose avec son budget, il touchera sa prime — parce que c'est à cela que revient le cadre de responsabilisation de gestion — alors, l'équité en matière d'emploi pourrait se retrouver tout au bas de leur liste.

As long as they tick off maybe they did something with employment equity, met somebody or did something, they met have their employment equity criteria, perhaps.

It is still a big concern with us with the devolution of responsibilities. In our opinion, Treasury Board is still the employer, but Treasury Board is not playing that role as much as they ought to, in our opinion.

**The Chair:** They have given up their oversight role.

**Ms. Ducharme:** Yes.

**The Chair:** The other thing that concerns me is when we talk about people with disabilities. Often people join the public service and unfortunately then become sick, and then they become a statistic that the public service has met their quota of people with disabilities.

How actively are we recruiting the person who has a disability into the public service?

**Ms. Ducharme:** I cannot answer that question. I think it would be a question better put to Treasury Board Secretariat. Again, the statistical data shows that the departure rate is more than double the hiring rate for workers with disabilities, from the latest data.

I think that is very significant. I have information that says that in 2010 and 2011, 2.6 per cent of new hires into the federal public service were people with disabilities, as compared to the workforce availability of 4 per cent.

I think it is of note that, in the 2008 Public Service Employee Survey, about half of the employees with disabilities reported that they had experienced harassment in the workplace, 49 per cent of them reporting that they had experienced harassment in the past one or two years.

**The Chair:** Thank you very much. We look forward to receiving your observations on the report that was released by Treasury Board today. I do not mean to put a terribly onerous task on you, but if you are able to comment on some of our recommendations, where they are — as we have asked of human resources and the Treasury Board — then we would have some way to compare.

**Ms. Ducharme:** We will certainly do that. We are very happy to have the opportunity to interface with this committee and to provide you with our thoughts and perspectives on these issues. We see these issues as incredibly important, not just for people who are our members but for the public. If we truly want to see a reflective public service in Canada we, globally, have a huge amount of work to do. Anything we can do to help you in that process we will undertake.

**The Chair:** The last thing I would ask is on the issue of the champions. It is a new program, so if you are able to share feedback with us, after you have spoken to your members, on this

Tant qu'ils indiquent avoir pris des mesures quelconques concernant l'équité en matière d'emploi, avoir rencontré quelqu'un ou fait quelque chose, ils remplissent le critère de l'équité en matière d'emploi, peut-être.

La délégation des responsabilités nous inquiète encore beaucoup. À notre avis, le Conseil du Trésor est encore l'employeur, mais le Conseil du Trésor ne joue pas ce rôle autant qu'il le devrait, selon nous.

**La présidente :** Il a abandonné son rôle de surveillance.

**Mme Ducharme :** Oui.

**La présidente :** Ce qui nous inquiète aussi, c'est la situation des personnes handicapées. Souvent, on entre dans la fonction publique et, malheureusement, on devient malade, puis une statistique permettant d'affirmer que la fonction publique a atteint son quota de personnes handicapées.

Dans quelle mesure recrute-t-on activement des personnes handicapées dans la fonction publique?

**Mme Ducharme :** Je ne peux pas répondre à cette question. Je pense qu'il vaudrait mieux la poser au Secrétariat du Conseil du Trésor. Une fois de plus, les statistiques montrent que le taux de départ des travailleurs handicapés est deux fois plus élevé que le taux de recrutement, d'après les plus récentes statistiques.

Je pense que c'est très important. J'ai des informations selon lesquelles, en 2010 et 2011, 2,6 p. 100 des nouveaux employés dans la fonction publique fédérale étaient des personnes handicapées, alors que le taux de disponibilité au sein de la population active est de 4 p. 100.

Il convient de souligner que, d'après le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2008, environ la moitié des employés handicapés déclaraient avoir été harcelés au travail, et 49 p. 100 déclaraient avoir été harcelés depuis un an ou deux.

**La présidente :** Merci beaucoup. Nous avons hâte de recevoir vos observations sur le rapport publié par le Conseil du Trésor aujourd'hui. Je ne veux pas vous imposer une lourde tâche, mais si vous pouvez nous donner un compte rendu sur certaines de nos recommandations — comme nous l'avons demandé au Bureau des ressources humaines du Conseil du Trésor — nous pourrions faire des comparaisons.

**Mme Ducharme :** Nous n'y manquerons pas. Nous sommes très heureux de pouvoir rencontrer le comité et de vous présenter nos idées et nos points de vue sur ces questions. Nous trouvons ces questions extrêmement importantes, pas seulement pour nos membres, mais aussi pour le public en général. Si nous voulons vraiment que la fonction publique soit le reflet de la société canadienne, nous avons tous un énorme travail à faire. Nous ferons tout ce que nous pourrons pour vous aider dans ce processus.

**La présidente :** En terminant, j'aimerais vous poser une question sur les champions. C'est un nouveau programme, alors si vous pouvez nous donner votre opinion, après avoir parlé à vos

program, we would find that very useful, or if there is a member who would want to share with us their observations, we would like to get his or her name.

We want to thank you. You are always available to us and we could not do this work without your partnership. We very much appreciate your giving us your time and your always thoughtful presentations.

(The committee continued in camera.)

membres, sur ce programme, ce serait très utile pour nous, ou si un membre veut nous faire ses observations, nous aimerions avoir son nom.

Nous vous remercions. Vous êtes toujours à notre disposition et nous ne pourrons pas faire ce travail sans votre partenariat. Nous vous remercions infiniment de votre temps et de vos exposés toujours sérieux.

(La séance se poursuit à huis clos.)

WITNESSES

*Treasury Board of Canada Secretariat:*

Daphne Meredith, Chief Human Resources Officer;

Angela Henry, Director, Workplace, Policies and Programs.

*Public Service Alliance of Canada:*

Patty Ducharme, National Executive Vice-President;

Seema Lamba, Human Rights Officer.

TÉMOINS

*Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :*

Daphne Meredith, dirigeante principale des ressources humaines;

Angela Henry, directrice, Politiques et programmes en milieu de travail.

*Alliance de la Fonction publique du Canada :*

Patty Ducharme, vice-présidente nationale;

Seema Lamba, agente des droits de la personne.

**Available on the Internet: http://www.parl.gc.ca**

**Disponible sur internet: http://www.parl.gc.ca**