

SENATE



SÉNAT

CANADA

Second Session  
Forty-first Parliament, 2013-14-15

*Proceedings of the Standing  
Senate Committee on*

## HUMAN RIGHTS

*Chair:*

The Honourable MOBINA S. B. JAFFER

Thursday, May 28, 2015 (in camera)  
Thursday, June 4, 2015  
Monday, June 8, 2015

Issue No. 18

*Twelfth and thirteenth meetings:*

Study the international mechanisms toward improving cooperation in the settlement of cross-border family disputes, including Canada's actions to encourage universal adherence to and compliance with the Hague Abductions Convention, and to strengthen cooperation with non-Hague State Parties with the purpose of upholding children's best interests

*Second meeting:*

Study on 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

*Eighth meeting:*

Monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations

WITNESSES:  
(See back cover)

Deuxième session de la  
quarante et unième législature, 2013-2014-2015

*Délibérations du Comité  
sénatorial permanent des*

## DROITS DE LA PERSONNE

*Présidente :*

L'honorable MOBINA S. B. JAFFER

Le jeudi 28 mai 2015 (à huis clos)  
Le jeudi 4 juin 2015  
Le lundi 8 juin 2015

Fascicule n° 18

*Douzième et treizième réunions :*

Étude sur les mécanismes internationaux visant à accroître la coopération pour régler les disputes familiales transfrontalières, notamment les efforts du Canada pour favoriser l'adhésion et la conformité universelles à la convention de La Haye sur l'enlèvement et renforcer la coopération avec les États non signataires, afin de défendre les intérêts des enfants

*Deuxième réunion :*

Étude sur des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, d'étudier 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

*Huitième réunion :*

Surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et à examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne

TÉMOINS :  
(Voir à l'endos)

STANDING SENATE COMMITTEE ON  
HUMAN RIGHTS

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

The Honourable Salma Ataullahjan, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Andreychuk	Eggleton, P.C.
* Carignan, P.C. (or Martin)	Hubley Marshall
* Cowan (or Fraser) Eaton	Ngo Tannas

\*Ex officio members

(Quorum 4)

*Changes in membership of the committee:*

Pursuant to rule 12-5, membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Marshall replaced the Honourable Senator Nancy Ruth (*June 8, 2015*).

The Honourable Senator Tannas replaced the Honourable Senator Rivard (*May 14, 2015*).

COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES  
DROITS DE LA PERSONNE

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

*Vice-présidente* : L'honorable Salma Ataullahjan

et

Les honorables sénateurs :

Andreychuk	Eggleton, C.P.
* Carignan, C.P. (ou Martin)	Hubley Marshall
* Cowan (ou Fraser) Eaton	Ngo Tannas

\* Membres d'office

(Quorum 4)

*Modifications de la composition du comité :*

Conformément à l'article 12-5 du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénatrice Marshall a remplacé l'honorable sénatrice Nancy Ruth (*le 8 juin 2015*).

L'honorable sénateur Tannas a remplacé l'honorable sénateur Rivard (*le 14 mai 2015*).

**MINUTES OF PROCEEDINGS**

OTTAWA, Thursday, May 28, 2015  
(32)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met in camera this day at 9:02 a.m., in room 9, Victoria Building, the chair, the Honourable Mobina S. B. Jaffer, presiding.

*Members of the committee present:* The Honourable Senators Andreychuk, Ataullahjan, Eaton, Eggleton, P.C., Hubley, Jaffer, Nancy Ruth and Ngo (8).

*In attendance:* Julia Nicol, Jean-Philippe Duguay, Shauna Troniak, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament; Ceri Au, Communications Officer.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, February 27, 2014, the committee continued its study of the international mechanisms toward improving cooperation in the settlement of cross-border family disputes, including Canada's actions to encourage universal adherence to and compliance with the Hague Abductions Convention, and to strengthen cooperation with non-Hague State Parties with the purpose of upholding children's best interests. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 3.*)

It was agreed that senators' staff be allowed to stay in the room.

Pursuant to rule 12-16(1)(d), the committee considered a draft report.

It was agreed that the draft report as amended be adopted; that the Subcommittee on Agenda and Procedure be empowered to approve the final version of the report, including the executive summary, taking into consideration this meeting's discussions, with any necessary editorial, grammatical and translation changes required and that the chair seek permission in the Senate, at the earliest opportunity, to deposit a report with the Clerk of the Senate if the Senate is not then sitting.

At 9:44 a.m., the committee adjourned to the call of the chair.

*ATTEST:*

OTTAWA, Thursday, June 4, 2015  
(33)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 8:01 a.m., in room 9, Victoria Building, the chair, the Honourable Mobina S. B. Jaffer, presiding.

**PROCÈS-VERBAUX**

OTTAWA, le jeudi 28 mai 2015  
(32)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui à huis clos à 9 h 2, dans la pièce 9 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Mobina S. B. Jaffer (*présidente*).

*Membres du comité présents :* Les honorables sénateurs Andreychuk, Ataullahjan, Eaton, Eggleton, C.P., Hubley, Jaffer, Nancy Ruth et Ngo (8).

*Également présents :* Julia Nicol, Jean-Philippe Duguay, Shauna Troniak, analystes, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement; Ceri Au, agente de communications.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 27 février 2014, le comité poursuit son étude sur les mécanismes internationaux visant à accroître la coopération pour régler les disputes familiales transfrontalières, notamment les efforts du Canada pour favoriser l'adhésion et la conformité universelles à la convention de La Haye sur l'enlèvement et renforcer la coopération avec les États non signataires, afin de défendre les intérêts des enfants. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 3 des délibérations du comité.*)

Il est convenu d'autoriser le personnel des sénateurs à demeurer dans la pièce.

Conformément à l'article 12-16(1)(d) du Règlement, le comité examine une ébauche de rapport.

Il est convenu d'adopter l'ébauche de rapport modifiée; que le Sous-comité du programme et de la procédure soit autorisé à approuver la version finale du rapport, y compris le résumé, à la lumière des discussions tenues pendant cette séance, et à y apporter les modifications jugées nécessaires sur le plan de la forme, de la grammaire ou de la traduction, puis que la présidente demande la permission au Sénat, à la première occasion, de déposer un rapport auprès du greffier du Sénat si le Sénat ne siège pas.

À 9 h 44, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

*ATTESTÉ :*

OTTAWA, le jeudi 4 juin 2015  
(33)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui à 8 h 1, dans la pièce 9 de l'édifice Victoria, sous la présidence de l'honorable Mobina S. B. Jaffer (*présidente*).

*Members of the committee present:* The Honourable Senators Andreychuk, Ataullahjan, Eaton, Eggleton, P.C., Jaffer and Nancy Ruth (6).

In attendance: Julia Nicol and Jean-Philippe Duguay, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

*Also present:* The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Tuesday, November 19, 2013, the committee continued its study on 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 the minority groups in the private sector. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 1.*)

**WITNESSES:**

*Public Service Alliance of Canada:*

Jeannie Baldwin, PSAC Regional Executive Vice-President (Atlantic region);

Seema Lamba, PSAC Human Rights Officer.

*Public Service Commission of Canada:*

Christine Donoghue, Acting President;

Jacqueline Bogden, Vice President, Audit and Data Services Branch.

*Treasury Board of Canada Secretariat:*

Mary Anne Stevens, Director, Policy and Legislation (Values and Ethics), Office of the Chief Human Resources Officer;

Daniel Watson, Chief Human Resources Officer.

The chair made a statement.

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

At 8:58 a.m., the committee suspended.

At 9:02 a.m., the committee resumed.

Ms. Donoghue and Ms. Stevens made statements and, together with Mr. Watson and Ms. Bogden, answered questions.

At 10 a.m., pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Thursday, February 27, 2014, the committee continued its study of the international mechanisms toward improving cooperation in the settlement of cross-border family disputes, including Canada's actions to encourage universal adherence to and compliance with the Hague Abductions Convention, and to strengthen cooperation with non-Hague State Parties with the purpose of upholding children's best interests. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 3.*)

*Membres du comité présents :* Les honorables sénateurs Andreychuk, Ataullahjan, Eaton, Eggleton, C.P., Jaffer et Nancy Ruth (6).

*Également présents :* Julia Nicol et Jean-Philippe Duguay, analystes, 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 mardi 19 novembre 2013, le comité poursuit son étude sur des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, dans le but d'étudier 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° 1 des délibérations du comité.*)

**TÉMOINS :**

*Alliance de la Fonction publique du Canada :*

Jeannie Baldwin, vice-présidente exécutive régionale de l'AFPC (région de l'Atlantique);

Seema Lamba, agente des droits de la personne de l'AFPC.

*Commission de la fonction publique du Canada :*

Christine Donoghue, présidente intérimaire;

Jacqueline Bogden, vice-présidente, Direction générale de la vérification et des services de données.

*Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :*

Mary Anne Stevens, directrice, Politique et législation (Valeurs et éthique), Bureau du dirigeant principal des ressources humaines;

Daniel Watson, dirigeant principal des ressources humaines.

La présidente ouvre la séance.

Mme Baldwin fait un exposé puis, avec Mme Lamba, répond aux questions.

À 8 h 58, la séance est suspendue.

À 9 h 2, la séance reprend.

Mme Donoghue et Mme Stevens font chacune un exposé puis, avec M. Watson et Mme Bogden, répondent aux questions.

À 10 heures, conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le jeudi 27 février 2014, le comité poursuit son étude sur les mécanismes internationaux visant à accroître la coopération pour régler les disputes familiales transfrontalières, notamment les efforts du Canada pour favoriser l'adhésion et la conformité universelles à la convention de La Haye sur l'enlèvement et renforcer la coopération avec les États non signataires, afin de défendre les intérêts des enfants. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 3 des délibérations du comité.*)

It was agreed that the following special study budget application for graphic design, for the fiscal year ending March 31, 2016, be approved, for submission to the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration:

General Expenses	\$ 1,000
TOTAL	\$ 1,000

At 10:01 a.m., the committee adjourned to the call of the chair.

*ATTEST:*

OTTAWA, Monday, June 8, 2015

(34)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 4:01 p.m., in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable Mobina S. B. Jaffer, presiding.

*Members of the committee present:* The Honourable Senators Ataullahjan, Eaton, Hubley, Jaffer, Marshall and Ngo (6).

*In attendance:* Julia Nicol and Jean-Phillipe Duguay, Analysts, Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament.

*Also present:* The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Tuesday, November 19, 2013, the committee continued its study to monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations. (*For complete text of the order of reference, see proceedings of the committee, Issue No. 2.*)

*WITNESSES:*

*Canadian Apparel Federation:*

Bob Kirke, Executive Director.

*Radical Design Ltd:*

Barry Laxer, President.

*Fairtrade Canada:*

Shannon Brown, Director, Business Development and Commercial Relations;

Sofia Molina, Category Specialist for Coffee.

*Maquila Solidarity Network (MSN):*

Bob Jeffcott, Co-founder and Policy Analyst (by video conference).

*Solidarity Center:*

Shawna Bader-Blau, Executive Director.

Il est convenu d'approuver la demande de budget d'étude spéciale suivante pour le design graphique, pour l'exercice se terminant le 31 mars 2016, afin de la soumettre au Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration :

Dépenses générales	1 000 \$
TOTAL	1 000 \$

À 10 h 1, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

*ATTESTÉ :*

OTTAWA, le lundi 8 juin 2015

(34)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 h 1, dans la pièce 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable Mobina S. B. Jaffer (*présidente*).

*Membres du comité présents :* Les honorables sénateurs Ataullahjan, Eaton, Hubley, Jaffer, Marshall et Ngo (6).

*Également présents :* Julia Nicol et Jean-Phillipe Duguay, analystes, 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 mardi 19 novembre 2013, le comité poursuit son étude pour surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne. (*Le texte intégral de l'ordre de renvoi figure au fascicule n° 2 des délibérations du comité.*)

*TÉMOINS :*

*Fédération canadienne du vêtement :*

Bob Kirke, directeur exécutif.

*Radical Design Ltd :*

Barry Laxer, président.

*Fairtrade Canada :*

Shannon Brown, directrice, Développement des affaires et relations commerciales;

Sofia Molina, spécialiste des catégories de café.

*Maquila Solidarity Network (MSN) :*

Bob Jeffcott, cofondateur et analyste de politiques (par vidéoconférence).

*Solidarity Center :*

Shawna Bader-Blau, directrice exécutive.

*Export Development Canada:*

Signi Schneider, Vice-President, Environment and Corporate Responsibility.

The chair made a statement.

Mr. Schneider made a statement and answered questions.

At 5:11 p.m., the committee suspended.

At 5:17 p.m., the committee resumed.

Mr. Kirke and Mr. Laxer made statements and answered questions.

At 6:17 p.m., the committee suspended.

At 6:47 p.m., the committee resumed.

Ms. Brown, Mr. Jeffcott and Ms. Bader-Blau made statements and, together with Ms. Molina, answered questions.

At 7:46 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

*ATTEST:*

*Exportation et développement Canada :*

Signi Schneider, vice-présidente, Responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

La présidente ouvre la séance.

M. Schneider fait un exposé, puis répond aux questions.

À 17 h 11, la séance est suspendue.

À 17 h 17, la séance reprend.

M. Kirke et M. Laxer font des exposés, puis répondent aux questions.

À 18 h 17, la séance est suspendue.

À 18 h 47, la séance reprend.

Mme Brown, M. Jeffcott et Mme Bader-Blau font chacun un exposé puis, avec Mme Molina, répondent aux questions.

À 19 h 46, le comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

*ATTESTÉ :*

*Le greffier du comité,*

Mark Palmer

*Clerk of the Committee*

**EVIDENCE**

OTTAWA, Thursday, June 4, 2015

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 8:01 a.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.

[*English*]

**The Chair:** Honourable senators, welcome to the 33rd meeting of the Standing Senate Committee on Human Rights in the Forty-first Parliament.

[*Translation*]

The Senate has given our committee the mandate to study matters pertaining to human rights, both in Canada and abroad.

My name is Mobina Jaffer, and I am chair of this committee.

[*English*]

Before I continue, I would like to welcome you all here and also have the members introduce themselves, starting with the deputy chair.

**Senator Ataullahjan:** Senator Salma Ataullahjan from Ontario.

**Senator Nancy Ruth:** Nancy Ruth from Ontario.

**Senator Eaton:** Nicole Eaton, Ontario.

**Senator Eggleton:** Art Eggleton, senator from Ontario.

**The Chair:** In 2004, the Human Rights Committee first began to examine the hiring and promotion practices of the federal 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 a second report entitled *Reflecting the Changing Face of Canada: Employment Equity in the Federal Public Service*.

On December 10, 2013, the committee finalized its third report, *Evaluating Employment Equity in the Public Service: Staying Vigilant for Equality*, which included two recommendations: One, that the federal government support greater monitoring and evaluation to achieve the goal of employment equity in the federal

**TÉMOIGNAGES**

OTTAWA, le jeudi 4 juin 2015

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 8 h 1, 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 examiner l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé.

**La sénatrice Mobina S. B. Jaffer** (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

**La présidente :** Honorables sénateurs, je vous souhaite la bienvenue à la 33<sup>e</sup> réunion du Comité sénatorial permanent des droits de la personne de cette 41<sup>e</sup> législature.

[*Français*]

Le Sénat a confié à notre comité le mandat d'examiner les questions liées aux droits de la personne au Canada et à l'étranger.

Je m'appelle Mobina Jaffer, et je suis présidente de ce comité.

[*Traduction*]

Avant de continuer, j'aimerais vous souhaiter la bienvenue à tous, et je demanderais aux membres de se présenter, en commençant par la vice-présidente.

**La sénatrice Ataullahjan :** Sénatrice Salma Ataullahjan, de l'Ontario.

**La sénatrice Nancy Ruth :** Nancy Ruth, de l'Ontario.

**La sénatrice Eaton :** Nicole Eaton, de l'Ontario.

**Le sénateur Eggleton :** Art Eggleton, sénateur de l'Ontario.

**La présidente :** En 2004, le Comité des droits de la personne a commencé à examiner les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale et la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi sont réalisés. En 2007, le comité a étudié plus en profondeur les 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, le comité a publié un deuxième rapport intitulé *Refléter le nouveau visage du Canada : l'équité en emploi dans la fonction publique*.

Le 10 décembre 2013, le comité a achevé son troisième rapport intitulé *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale : vigilance et égalité vont de pair*, qui renfermait les deux recommandations suivantes : que le gouvernement fédéral appuie une surveillance et une évaluation accrues afin d'aider à atteindre

public service, and, two, that the federal government expand its efforts to promote greater advocacy and employee participation on issues concerning employment equity within the public service.

In response, the President of the Treasury Board, the Honourable Tony Clement, and the President of the Public Service Commission of Canada, Ms. Anne-Marie Robinson, addressed the committee's recommendations in written submissions. We have invited officials from both departments to appear before the committee today. We will also be hearing from officials for the Public Service Alliance of Canada.

We will start with the Public Service Alliance of Canada, from which we have two witnesses today: Ms. Baldwin and Ms. Lamba. We welcome you. You are always very supportive of our work. We want to hear from you today as to whether we are there yet.

**Jeannie Baldwin, PSAC Regional Executive Vice-President (Atlantic region), Public Service Alliance of Canada:** Good morning. Thank you for inviting us to appear before the committee.

Our reaction to the Treasury Board's 2013-14 employment equity annual report is that it still contains too little information and lacks critical data and analysis. Other than the six tables listed in the report, there is very little information.

In 2013, this committee recommended that Treasury Board include specific information with respect to employment equity in the future annual reports. We haven't seen that information, and you will be able to ask them about it when they appear.

From the few tables in the annual report, we do see a troubling trend. The data shows that persons with disabilities are leaving the public service at a rate five times higher than their hiring, yet the representation rate for persons with disabilities overall in the public service was only slightly less than the previous year. A similar trend was occurring the year before, with separations being seven times higher than the hiring rates.

We have to ask: Why is the overall representation rate staying the same if there is such a disproportionate number of persons with disabilities leaving the public service? What is occurring in the public service that is forcing these workers to leave?

We don't have the answers, but not because we haven't been asking. Treasury Board seems to be unconcerned with this trend, so long as the overall representation rate seems to be

l'objectif d'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale et que le gouvernement fédéral en fasse davantage pour promouvoir la défense des droits des employés et la participation des employés aux dossiers touchant l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Le président du Conseil du Trésor, l'honorable Tony Clement, et la présidente de la Commission de la fonction publique du Canada, Mme Anne-Marie Robinson, ont donné suite aux recommandations du comité dans des mémoires écrits. Nous avons invité des fonctionnaires des deux ministères à comparaître devant le comité aujourd'hui. Nous entendrons également le témoignage de représentants de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Nous allons commencer avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est représentée par deux témoins aujourd'hui : Mme Baldwin et Mme Lamba. Nous vous souhaitons la bienvenue. Vous nous appuyez toujours beaucoup dans le travail que nous faisons. Nous voulons que vous nous disiez si nous avons atteint nos objectifs.

**Jeannie Baldwin, vice-présidente exécutive régionale de l'AFPC (région de l'Atlantique), Alliance de la Fonction publique du Canada :** Bonjour. Merci de nous avoir invitées à comparaître devant le comité.

Ce que nous pensons du rapport annuel de 2013-2014 sur l'équité en matière d'emploi du Conseil du Trésor, c'est qu'il renferme trop peu d'information et pas suffisamment de données et d'analyses essentielles. Mis à part les six tableaux du rapport, il contient très peu d'information.

En 2013, le comité a recommandé que le Conseil du Trésor inclue des données précises concernant l'équité en matière d'emploi dans les rapports annuels futurs. Nous n'avons pas vu ces renseignements, et vous pourrez poser des questions aux représentants lorsqu'ils comparaîtront.

D'après les quelques tableaux qui figurent dans le rapport annuel, nous constatons une tendance inquiétante. Les données montrent que les personnes handicapées quittent la fonction publique cinq fois plus rapidement qu'elles sont embauchées. Or, le taux de représentation des personnes handicapées dans la fonction publique n'était que légèrement inférieur à l'année précédente. On a constaté une tendance semblable l'année d'avant, où les personnes handicapées quittaient la fonction publique sept fois plus rapidement qu'elles étaient embauchées.

Nous devons nous demander pourquoi le taux de représentation général reste le même s'il y a autant de personnes handicapées qui quittent la fonction publique. Que se passe-t-il dans la fonction publique qui force ces travailleurs à partir?

Nous n'avons pas de réponses, mais ce n'est pas faute de poser la question. Le Conseil du Trésor ne semble pas s'inquiéter de cette tendance, tant que le taux global de représentation reste



consistent. We have repeatedly asked for greater detailed data and analysis on the impact of the deficit reduction plan on equity groups, but it has been impossible to get.

Elsewhere in the report, we see that women continue to be under-represented in 11 of 23 of the largest departments. Racialized workers are under-represented in nine of the 23 departments. The report says that all four employment equity groups exceed their workforce availability, as determined in the very outdated 2006 census.

While the 2011 data will soon be out, researchers have found that single parents and one-person households, as well as renters, had lower response rates. So did those living in the poorest census tracts. We know that employment equity groups have higher rates of poverty and low income. So the question is: Will the census accurately capture the representation rate of the equity groups?

We repeat our concern about the lack of meaningful analysis in the annual report. Treasury Board said it didn't have the resources to undertake this analysis. Due to cutbacks, there are no longer specialized people or a section within Treasury Board solely responsible for employment equity. Employment equity is no longer a priority.

There is a valuable source of information about equity groups. It is the Public Service Employee Survey. In the 2014 survey, we see that workers with disabilities have significantly higher rates of negative answers to the survey questions. These questions range from materials and equipment to do their job, to training and equipment needed to ensure their health and safety at work, to receiving meaningful recognition for work well done.

Workers with disabilities were more likely than workers without disabilities to have a negative experience in being accepted as an equal member of the team or being selected for a position. They were also twice as likely to have suffered harassment on the job in the last two years.

The survey also showed consistently higher negative responses by Aboriginal workers.

Visible minorities experienced a higher rate of discrimination. Women experienced slightly higher rates of harassment and discrimination on the basis of sex and family status.

All equity groups had higher rates of fear of reprisals if they filed a grievance or a formal complaint. There is a climate of fear in the workplace.

stable. Nous lui avons demandé à maintes reprises des données plus détaillées et une analyse de l'incidence du plan pour la réduction du déficit sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, mais cela semble mission impossible.

Ailleurs dans le rapport, on constate que les femmes demeurent sous-représentées dans 11 des 23 ministères les plus importants. Les travailleurs racialisés sont sous-représentés dans 9 ministères sur 23. Le rapport montre que les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi affichent un taux de représentation supérieur à leur taux de disponibilité au sein de la population active, selon les données du recensement de 2006, qui datent déjà beaucoup.

Les données de 2011 seront bientôt publiées, mais les chercheurs ont constaté que les parents monoparentaux, les ménages d'une seule personne et les locataires affichaient un taux de réponse inférieur aux autres groupes. Il en va de même pour les personnes vivant dans les secteurs de recensement les plus pauvres. Nous savons que les taux de pauvreté sont plus élevés parmi les groupes visés par l'équité en matière d'emploi que les autres et que le revenu y est plus bas en général. Il y a donc lieu de se demander si le recensement sera vraiment représentatif des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Encore une fois, nous déplorons l'absence d'analyse en profondeur dans le rapport annuel. Le Conseil du Trésor prétend qu'il ne disposait pas des ressources nécessaires pour effectuer cette analyse. En raison des compressions qu'il a subies, le Conseil du Trésor n'a plus de personnel spécialisé ni de service exclusivement responsable de l'équité en matière d'emploi. L'équité en matière d'emploi n'est plus une priorité.

Il y a une source d'information précieuse sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Il s'agit du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Dans le sondage de 2014, on constate que les fonctionnaires handicapés affichent des taux de réponses négatives aux questions du sondage beaucoup plus élevés que les autres groupes. Ces questions portent sur toutes sortes de sujets, comme l'équipement professionnel, la formation et le matériel nécessaire pour assurer la protection de la santé et de la sécurité au travail et les signes de reconnaissance tangibles pour le travail réalisé.

Les fonctionnaires handicapés étaient plus susceptibles que les autres d'avoir de la difficulté à se faire accepter à titre de membre égal de l'équipe ou d'être choisis dans le cadre d'un concours. Ils étaient en revanche deux fois plus susceptibles d'avoir subi du harcèlement au travail au cours des deux dernières années.

Ce sondage donne constamment des taux de réponses négatives plus élevés parmi les travailleurs autochtones également.

Les membres de minorités visibles subissent davantage de discrimination. Les femmes affichent des taux de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe et le statut familial un peu plus élevés que les hommes.

Tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi ont exprimé une crainte supérieure de représailles s'ils déposaient un grief ou une plainte officielle. Il y a un climat de peur au travail.

This brings us to the government's Employment Equity Champions and Chairs Committees. We believe these committees are being used to circumvent the employer's obligation under the Employment Equity Act to consult and collaborate with bargaining agents. We know employees are very afraid to make formal complaints, because they fear reprisals. Employees are also reluctant to raise issues with senior management, especially in this political climate of deficit reduction and downsizing.

A question to ask Treasury Board is: How are these committees reaching ordinary employees to address their issues in a safe, confidential way? We know that bargaining agents have not been approached to be part of these committees or the process.

Finally, a word about the lack of consultation. Treasury Board has delegated its employment equity responsibilities to deputy heads of departments. Our union representatives tell us it is inconsistent across departments. There is very little information provided and little, if any, collaboration or consultation.

We have asked to be consulted at the National Joint Council Joint Employment Equity Committee on your recommendations in the last Senate committee report, but have received no commitment from Treasury Board that bargaining agents will be consulted in any meaningful way.

Thank you for considering our remarks. We're pleased to answer any questions you may have.

**The Chair:** Thank you very much. Before I go to anybody else, I have a question. Besides the annual reports, do you have access to information you need for government action to employment equity in the federal public service? Can you explain that?

**Seema Lamba, PSAC Human Rights Officer, Public Service Alliance of Canada:** It's at different levels. At the national level, we get the information through the NJC Joint Employment Equity Committee. I'll be honest. In the past, it was a very useful committee where we collaborated and consulted on issues that were identified and moved forward. We don't find that anymore. It's more information-sharing and sometimes we find out about things after the fact.

I'll give you one concrete example. In the past, before Treasury Board would table their annual report, bargaining agents would have had an advance copy to look at and examine. We're not even given notice anymore. We find out after the fact that it has been tabled. It has changed.

So, no, I would say we don't get the information we need to be properly consulted and collaborate on employment equity.

Cela nous amène à vous parler des Comités des champions et des présidents de l'équité en matière d'emploi. Nous croyons que l'employeur utilise ces comités pour se soustraire à son obligation, aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de consulter les agents négociateurs et de collaborer avec eux. Nous savons que les fonctionnaires ont très peur de déposer des plaintes officielles, par crainte de représailles. Les fonctionnaires hésitent également à signaler des problèmes à la haute direction, particulièrement en ce climat politique de réduction du déficit et de la taille de l'État.

Il y aurait lieu de demander au Conseil du Trésor comment ces comités procèdent pour rejoindre les fonctionnaires ordinaires et examiner leurs problèmes en toute sécurité et confidentialité. Nous savons que les agents négociateurs n'ont pas été invités à faire partie de ces comités ou du processus.

Pour terminer, un mot sur le manque de consultation. Le Conseil du Trésor a délégué ses responsabilités liées à l'équité en matière d'emploi aux sous-ministres. Nos représentants syndicaux nous disent que la question n'est pas abordée de la même manière dans tous les ministères. L'information fournie est minime, et il y a très peu de collaboration ou de consultation, s'il y en a.

Nous avons demandé à être consultés par le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte sur les recommandations que vous avez formulées dans le dernier rapport du comité sénatorial, mais le Conseil du Trésor ne s'est pas engagé à consulter nos agents négociateurs de façon significative.

Je vous remercie de bien vouloir prendre connaissance de nos observations. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

**La présidente :** Merci beaucoup. Avant de donner la parole à quelqu'un d'autre, j'ai une question à poser. Outre les rapports annuels, avez-vous accès à l'information dont vous avez besoin sur les mesures que prend le gouvernement pour assurer l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale? Pouvez-vous nous expliquer cela?

**Seema Lamba, agente des droits de la personne de l'AFPC, Alliance de la Fonction publique du Canada :** Il y a différents niveaux. Au niveau national, nous recevons de l'information par le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du CNM. Je vais être honnête, cependant : ce comité a déjà été très utile, il y avait de la collaboration et des consultations sur les enjeux que nous observions et il y avait des progrès, mais ce n'est plus le cas. Aujourd'hui, c'est plutôt de la communication d'information, et il nous arrive même d'apprendre des choses après coup.

Je vais vous donner un exemple concret. Avant, le Conseil du Trésor envoyait à l'avance une copie de son rapport annuel aux agents négociateurs pour qu'ils puissent l'examiner. Nous n'en sommes plus avisés à l'avance. Nous apprenons après coup qu'il a été déposé. Les choses ont changé.

Bref, non, je dirais que nous ne recevons pas toute l'information dont nous aurions besoin pour être pleinement consultés et collaborer aux discussions sur l'équité en matière d'emploi.

**The Chair:** I have many other questions, but I will go first to committee members.

**Senator Eaton:** I'm wondering, because it sounds like a terrible workplace, where does it start? Does it start with HR in the way they hire people? Is it management that needs re-education? Where would you start? If you two had to start fixing this problem, what would you do? What would you recommend?

**Ms. Lamba:** Employment equity has two parts, the qualitative and the quantitative. The quantitative is about getting people in and retaining them.

**Senator Eaton:** I suppose that depends on who applies for the job.

**Ms. Lamba:** Right. There's that piece of recruitment and retention. At the hiring level, you would need to have that. The selection committee would have to have that.

As we're seeing, Treasury Board is saying that there are no more gaps, or there are very few gaps, at the overall levels. There are still some gaps at the executive level. So the hiring practices have to be examined, where we're recruiting from.

The question I would pose involves persons with disabilities and the problem of recruiting people with disabilities. But with our retention, and the representation rate staying pretty much the same, it doesn't look like there are any gaps. So that's part of it and then it's also education. It has to come from the top up. I understand the leadership has to really buy into employment equity and then it has to be integrated into everything that they do, such as human resources planning. There also must be education among the staff themselves because some staff are reluctant to self-identify as they buy into the myths of employment equity. Someone is only being hired because it's a designated position. It's not based on merit. There are a lot of myths.

**Senator Eaton:** So there are positions designated for persons with disabilities or a non-White person? Is that what you meant by designated position?

**Ms. Lamba:** If there's a gap, there are targets to recruit people. It's not a requirement to do so, but there are targets to recruit from certain groups of people to make it more representative. Sometimes there's targeted recruitment, if that's what you mean.

**Senator Eaton:** I guess I'm asking you, is it sort of affirmative action? If there are not as many women as men being hired, do I still look for a woman when I'm trying to fill that position?

**La présidente :** J'ai beaucoup d'autres questions, mais je vais commencer par donner la parole aux membres du comité.

**La sénatrice Eaton :** Je m'interroge, parce qu'il semble s'agir d'un milieu de travail épouvantable, d'où vient le problème? Vient-il des ressources humaines et de la façon dont on embauche les gens? Est-ce la direction qui aurait besoin de rééducation? Par où commenceriez-vous? Si vous deviez, toutes les deux, essayer de régler le problème, que feriez-vous pour commencer? Que recommanderiez-vous?

**Mme Lamba :** L'équité en matière d'emploi comporte deux volets, le volet qualitatif et le volet quantitatif. Le volet quantitatif consiste à embaucher des gens et à leur offrir du perfectionnement professionnel.

**La sénatrice Eaton :** Je suppose que tout dépend des personnes qui se présentent aux concours.

**Mme Lamba :** C'est vrai. Il y a le recrutement et la rétention. Il doit y avoir quelque chose au stade de l'embauche. Le comité de sélection doit en tenir compte.

D'après ce que nous constatons, le Conseil du Trésor prétend qu'il n'y a plus de lacunes ou qu'il y en a très peu en général. Il y a toujours des lacunes au niveau exécutif. Il faut donc analyser nos méthodes d'embauche, nous demander où nous recrutons nos candidats.

Je poserais des questions sur les personnes handicapées, le problème du recrutement de personnes handicapées. Compte tenu de notre taux de rétention, comme le taux de représentation reste à peu près le même, il ne semble pas y avoir de lacune. C'est donc une partie du problème, et il y a aussi un manque d'éducation. La volonté doit venir d'en haut. Je pense que la direction doit vraiment adhérer au concept de l'équité en matière d'emploi, puis l'intégrer dans tout ce qu'elle fait, dont la planification des ressources humaines. Il faut aussi sensibiliser le personnel à la question, parce que certains fonctionnaires hésitent à s'identifier parce qu'ils croient aux mythes associés à l'équité en matière d'emploi. On s'imagine qu'une personne n'a été embauchée que parce que c'est un poste désigné, que l'embauche n'est pas fondée sur le mérite. Il y a beaucoup de mythes.

**La sénatrice Eaton :** Il y a donc des postes désignés pour les personnes handicapées ou les personnes non blanches? Est-ce ce que vous voulez dire par postes désignés?

**Mme Lamba :** S'il y a une lacune, on fixe des cibles de recrutement. Ce n'est pas obligatoire, mais on se donne pour objectif de recruter des candidats de certains groupes pour rendre l'effectif plus représentatif. Il y a donc parfois du recrutement ciblé, si c'est ce que vous voulez dire.

**La sénatrice Eaton :** Je suppose que je vous demande s'il y a de l'action positive, pour ainsi dire. S'il y a moins de femmes que d'hommes embauchés, est-ce que je continue de chercher une femme quand j'essaie de combler un poste?

**Ms. Lamba:** There is a difference between affirmative action and employment equity. Affirmative action is about required numbers. Employment equity is about targets. You aspire to that. You plan to recruit people from that area. Wherever women may be, you try to recruit them, but it's not required. It's aspirational.

**Senator Eaton:** It's aspirational.

**Ms. Lamba:** Yes.

**Senator Eaton:** We are talking about re-education. What else would you recommend?

**Ms. Lamba:** We have always recommended that there be an accountability mechanism, starting with whoever is doing the hiring at the lower levels up to senior management, and that there be a framework in which they're accountable as to whether or not they're meeting their targets. You will hear from Treasury Board that they have it in their management accountability framework — the MAF, I'm not sure if that's what it's still called — but it's hidden in there.

There's a checklist. If you're in senior management there are 10 things that you do. Employment equity might be one of them, but that may not impact the end result of whether they've met the requirements for senior management. There actually needs to be more transparency and accountability about what managers are actually doing in order to make them accountable. We don't know which managers are doing a good job and which are not. That's a big piece.

We're told there's an accountability mechanism, but it's not really transparent. We don't know what happens if managers are not meeting their targets. What's the accountability around that?

**Senator Eaton:** I think what bothers me more is the atmosphere you work in rather than the numbers of people hired in any specific category.

Is it a false thing to have targets of how many women have to be hired, how many people with disabilities and so on? Why are we doing it that way? How do we know if people that have the qualifications are presenting themselves for those jobs?

In other words, if you're a manager and you have a choice between two people and one has a disability but is not as qualified as the other, how do you choose?

**Ms. Lamba:** That's a good question and it goes to one of the myths of employment equity. It's not about hiring somebody who's less qualified. Just to be clear, it's based on merit. Employment equity is merit-based.

It removes the barriers that these equity groups have faced, historically and currently, to allow them to have the same playing field to get a job. It's those biases that come in during the selection process. Oh, this person has a disability; they're qualified, but you start perceiving that they have lesser qualifications sometimes.

**Mme Lamba :** Il y a une différence entre l'action positive et l'équité en matière d'emploi. L'action positive consiste à établir un seuil chiffré obligatoire. L'équité en matière d'emploi se traduit par des cibles. On y aspire. On prévoit recruter des gens dans un groupe donné. Où se trouvent les femmes, on essaie de les recruter, mais ce n'est pas obligatoire. C'est un idéal.

**La sénatrice Eaton :** C'est un idéal

**Mme Lamba :** Oui.

**La sénatrice Eaton :** Nous parlons de rééducation. Que recommanderiez-vous d'autre?

**Mme Lamba :** Nous recommandons depuis toujours qu'il y ait un mécanisme de reddition de comptes, qui commencerait par la personne responsable de l'embauche, jusqu'au plus haut niveau hiérarchique, puis qu'il y ait un cadre de responsabilité pour déterminer si ces personnes atteignent ou non les cibles. Les gens du Conseil du Trésor vont vous dire que c'est inclus dans leur Cadre de responsabilisation de gestion — le CRG, je ne suis pas sûre du terme —, mais c'est bien caché.

Il y a une liste de vérification. Pour un haut gestionnaire, il y a 10 choses à faire. L'équité en matière d'emploi peut en faire partie, mais elle n'aura pas nécessairement d'incidence pour déterminer si le haut gestionnaire atteint ses objectifs. Il faut accroître la transparence et la responsabilité des gestionnaires pour qu'ils en rendent compte. Nous ne savons pas quels gestionnaires font bien leur travail et lesquels ne le font pas. C'est un élément important de l'équation.

On nous dit qu'il y a un mécanisme de responsabilisation, mais il n'est pas vraiment transparent. Nous ne savons pas ce qui se passe quand un gestionnaire n'atteint pas ses objectifs. Comment peut-on parler de responsabilisation alors?

**La sénatrice Eaton :** Je pense que ce qui me dérange le plus, c'est l'atmosphère dans laquelle vous travaillez plutôt que le nombre de personnes embauchées dans chaque groupe.

Fait-on fausse route en établissant des cibles sur le nombre de femmes ou de personnes handicapées qui doivent être embauchées? Pourquoi procédons-nous ainsi? Comment peut-on savoir si les personnes qui seraient qualifiées pour l'emploi se portent candidates?

Autrement dit, si un gestionnaire doit choisir entre deux personnes et qu'il y en a une qui a un handicap, mais qu'elle n'est pas aussi bien qualifiée que l'autre, qui choisira-t-il?

**Mme Lamba :** C'est une bonne question, c'est justement l'un des mythes de l'équité en matière d'emploi. Il ne s'agit pas d'embaucher une personne moins qualifiée. Que ce soit clair : l'embauche se fonde sur le mérite. L'équité en matière d'emploi se fonde sur le mérite.

Elle lève les obstacles auxquels les groupes désignés sont confrontés, les obstacles de longue date comme les obstacles actuels, afin de leur permettre de profiter de règles équitables pour obtenir un emploi. Je pense à tous les biais qui interviennent pendant le processus de sélection. On se rend compte que, oh! telle

The stereotypes around persons with disabilities come into play — their productivity and what they can and cannot do. That attitude can be conscious or unconscious.

That's important to remember. Employment equity is not about giving unqualified people jobs. It's about giving qualified people an equitable playing field they may not otherwise have. We've seen that historically through studies constantly showing that there's this number of people from an equity group in the workforce but they aren't represented in the workplace. Does that clarify it?

**Senator Eaton:** Yes, very much so. Thank you.

**Senator Ataulhjan:** I'm just looking at my notes from the last meeting, which was April 22, 2013. It seems nothing has changed. We are still hearing the same things about self-identification. The numbers I have are that 4.9 per cent Aboriginals were hired, 5.7 per cent people with disabilities, 12.1 per cent minorities. Are those numbers still the same? Has there been any upward movement?

Is there a glass ceiling that exists for people from the four groups? Are any being appointed to executive positions?

**Ms. Lamba:** In the annual report, the representation rate is basically the same. What happens is that there's a target number, which is the labour market availability rate, and Treasury Board is saying they've met those.

There are some gaps in the executive. You'll have to ask Treasury Board how they calculate that. Their report lacks justification on how they do it. They just say, "We've met the targets." That would be a good question to pose to them.

It's really hard to actually dig deeper to find out what some of those issues are when you're just looking at it from a superficial level. We've noticed, when we look at the tabulation by department, that women are under-represented in some areas, and some of the other equity groups are under-represented in departments. What's going on there? Some of those departments are fairly large.

You'll also see some of the groups "clustered," as we call them, in particular types of jobs. There are more Aboriginal people working at Aboriginal Affairs, for example. There are more racialized people maybe in statistics. Those can skew numbers and the overall rate, because there could actually be a big problem somewhere else where there's under-representation.

So I would say it still exists, but it's really hard to get at it because we're not getting that information in their annual report.

personne a un handicap; elle est qualifiée pour l'emploi, mais la perception est telle, parfois, qu'on s'imagine qu'elle est moins compétente. Les stéréotypes entourant les personnes handicapées entrent en jeu, sur leur productivité, ce qu'elles peuvent faire ou non. Cette attitude peut se manifester de manière consciente ou inconsciente.

Il ne faut pas l'oublier. L'équité en matière d'emploi ne vise pas à donner des emplois à des personnes non qualifiées. Il s'agit d'offrir à des personnes qualifiées des conditions équitables puisqu'elles n'auraient peut-être pas les mêmes chances autrement. Nous l'observons depuis longtemps, les études montrent systématiquement qu'il y a un certain nombre de personnes faisant partie d'un groupe désigné dans la population active, mais qu'elles ne sont pas représentées dans le milieu de travail. Est-ce plus clair?

**La sénatrice Eaton :** Oui, beaucoup. Merci.

**La sénatrice Ataulhjan :** Je regarde mes notes de la dernière réunion, qui a eu lieu le 22 avril 2013. On dirait que rien n'a changé. On entend toujours les mêmes choses sur l'auto-identification. Selon les chiffres que j'ai, 4,9 p. 100 des personnes embauchées étaient autochtones, 5,7 p. 100 étaient handicapées et 12,1 p. 100 faisaient partie d'une minorité. Ces chiffres sont-ils restés les mêmes? Y a-t-il une tendance à la hausse?

Y a-t-il un plafond de verre qui existe pour les personnes de ces quatre groupes? Y en a-t-il qui accèdent à des postes de cadres?

**Mme Lamba :** Selon le rapport annuel, les taux de représentation sont restés à peu près les mêmes. En fait, il y a une cible, qui correspond au taux de disponibilité sur le marché du travail, et le Conseil du Trésor affirme que nous l'atteignons.

Il y a des lacunes au niveau des cadres supérieurs. Vous devrez demander aux représentants du Conseil du Trésor comment ils établissent leurs calculs. Il n'y a pas de justification à cet égard dans son rapport. Il est simplement écrit : « Nous avons atteint les cibles. » Ce serait une bonne question à leur poser.

Il est vraiment difficile de creuser davantage pour comprendre les enjeux quand on n'a qu'une photo superficielle. Nous avons remarqué, dans les tableaux par ministère, que les femmes sont sous-représentées dans certains ministères et que certains des autres groupes désignés sont sous-représentés dans certains ministères. Qu'est-ce qui se passe? Certains de ces ministères sont assez gros.

Il y a aussi des groupes dont les membres sont cantonnés, si l'on veut, dans certains types d'emploi. Il y a plus d'Autochtones qui travaillent aux Affaires autochtones, par exemple. Il y a peut-être plus de personnes racialisées dans les statistiques. Les chiffres et le taux général peuvent être trompeurs, parce qu'il peut en fait y avoir un grave problème de sous-représentation ailleurs.

Bref, je dirais qu'il y en a toujours un, mais que c'est difficile à cerner, parce que nous n'avons pas cette information dans le rapport annuel.

In 2009-10, the Treasury Board actually did that kind of analysis. Then they would have good ways of dealing with that, "here are some strategies, and here's what we're doing." They would actually have detailed information about each of the equity groups: How are the persons with disabilities doing? What are their issues?

We don't have that anymore, but those are questions you could ask Treasury Board to dig deeper into.

**Senator Eggleton:** You mentioned that a climate of fear exists in the workplace. Can you give some examples of that? That's a very heavy suggestion. Please elaborate.

**Ms. Lamba:** Sure. The Public Service Employee Survey has questions on harassment and discrimination. They asked how a person dealt with harassment questions. One of the questions was something along the lines of fear of reprisal for filing a grievance or human rights complaint related to either harassment or discrimination, and it was alarmingly high.

I have the one statistic here for persons with disabilities: 55 per cent who answered that question felt fearful of reprisal if they filed a human rights complaint, versus 45 per cent of people without disabilities. That's pretty high. That's probably one of the higher ones, but they're pretty high for the other groups, as well.

So there's a consistent theme in there that people are afraid to speak up when they see human rights issues.

**Ms. Baldwin:** Further to that, I'm the elected officer in the Atlantic region, and we have members who probably need special equipment to be able to do the work they need to do because of their disability. Sometimes they're afraid to come forth because of the downsizing within the federal government. They feel it would be a cost to the department, and they would be the first to go. Those are some of the things that happen.

Also, as you know, two years ago, they brought in performance measurement. The Treasury Board minister had said that they want to get rid of deadwood within the organization. People wonder what that means. The downsizing by this government isn't like it was in the mid-1990s, if you can remember. We had a really good process then.

This time the process is not transparent, it's inconsistent. People are afraid they're going to lose their jobs. It's true. That's why some of them aren't coming forth to put in those complaints.

**Senator Eggleton:** I was President of the Treasury Board in 1994.

En 2009-2010, le Conseil du Trésor avait fait ce type d'analyse. Il proposait ensuite des solutions pour remédier à la situation : « Voici quelques stratégies et voici ce que nous faisons. » Il donnait de l'information détaillée sur chaque groupe désigné de l'équité en matière d'emploi. Quelle est la situation des personnes handicapées? Quels sont les problèmes dans ce groupe?

Ce n'est plus le cas, mais c'est le genre de questions que vous pourriez poser aux représentants du Conseil du Trésor pour creuser la question.

**Le sénateur Eggleton :** Vous avez mentionné qu'il y avait un climat de peur au travail. Pouvez-vous nous donner des exemples? C'est une affirmation très lourde de sens. Je vous prie de préciser davantage votre pensée.

**Mme Lamba :** Bien sûr. Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux comportait des questions sur le harcèlement et la discrimination. Il demandait aux gens comment ils géraient les questions de harcèlement. L'une des questions portait justement sur la peur de représailles pour avoir déposé un grief ou une plainte en matière de droit de la personne pour cause de harcèlement ou de discrimination, et les répondants ont exprimé de la peur dans une proportion inquiétante.

J'ai ici une statistique sur les personnes handicapées : 55 p. 100 des personnes handicapées ayant répondu à cette question ont dit avoir peur de subir des représailles si elles déposaient une plainte relative aux droits de la personne, par comparaison avec 45 p. 100 des autres personnes. C'est assez élevé. C'est probablement l'un des taux les plus hauts, mais ils étaient assez hauts dans les autres groupes aussi.

Il y a donc un thème récurrent ici, les gens ont peur d'en parler lorsqu'ils sont témoins d'atteintes aux droits de la personne.

**Mme Baldwin :** Je suis la représentante élue de la région de l'Atlantique, et j'ajouterais que certains de nos membres ont probablement besoin de matériel spécialisé pour faire leur travail en raison de leur handicap. Certains ont toutefois peur de le demander compte tenu de toutes les compressions qui s'exercent au gouvernement fédéral. Ils se disent que cela va coûter de l'argent au ministère et qu'ils pourraient être les premiers à se faire mettre à pied. C'est le genre de choses qui se passe.

De même, comme vous le savez, il y a deux ans, le gouvernement a adopté un outil de mesure du rendement. Le ministre du Conseil du Trésor a dit vouloir se débarrasser du bois mort au sein de l'organisation. Les gens se demandent ce que cela signifie. Les compressions effectuées par ce gouvernement ne se comparent pas à celles que nous avons connues vers la moitié des années 1990, si vous vous en rappelez. Le processus mis en place à l'époque était très bien.

Cette fois-ci, le processus n'est pas transparent ni uniforme. Les gens ont peur de perdre leur emploi. C'est vrai. C'est pourquoi il y en a qui n'osent pas porter plainte.

**Le sénateur Eggleton :** J'étais le président du Conseil du Trésor en 1994.

**Ms. Baldwin:** You did a great job.

**Senator Eggleton:** Thank you. The category you've told me of — this 55 per cent of people with disabilities — are other groups saying such things, as well?

**Ms. Lamba:** I was just looking it up. In the summary that's on the website for the Public Service Employee Survey, reasons for not filing grievance or formal complaint — this is overall — fear of reprisal is 45 per cent. Reasons for not filing a grievance or formal complaint on, I would say, discrimination, fear of reprisal 44 per cent overall.

Usually the numbers are higher for the four equity groups than the overall number. Is that helpful?

**Senator Eggleton:** Yes, but downsizing, as you say, also comes into this.

The consultation process involving PSAC or any other employee group has changed, hasn't it? You're saying you're not consulted.

**Ms. Baldwin:** It's changed. There's no consultation.

**Senator Eggleton:** When did this change occur, and what is the extent of the change?

**Ms. Lamba:** May I give you a concrete example?

**Senator Eggleton:** Sure.

**Ms. Lamba:** Previously — the Joint Employment Equity Committee deals with the quantitative and the qualitative — we were consulted on policies, for example, to accommodate policy harassment. We would consult our membership and provide meaningful input and see that reflected.

In the last processes of the policy review, when Treasury Board was consolidating a lot of their policies into a policy review, we found it very difficult to provide input and see it reflected. For example, we've asked that the employment equity policy remain a stand-alone policy, because there's legislation, it's important and should be priority. Treasury Board has reduced it to about four to six sentences in a policy that will be dealing with a variety of things. It really has changed.

We're often given information. We may be allowed to give some input. It may or may not be reflected in the end product. In fact, for the last two years, we haven't even known where those policies have been.

**Senator Eggleton:** You mentioned two groups that are still under-represented. You mentioned women are under-represented in 11 out of 23 departments and visible minorities in nine out of

**Mme Baldwin :** Vous avez fait de l'excellent travail.

**Le sénateur Eggleton :** Merci. Au sujet de la catégorie dont vous venez de parler, des 55 p. 100 des personnes handicapées, les autres groupes disent-ils la même chose?

**Mme Lamba :** J'étais justement en train de vérifier. Dans le sommaire qu'on trouve sur le site web du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, parmi les raisons pour ne pas avoir déposé de grief ou porté plainte officiellement, la crainte de représailles est évoquée par 45 p. 100 des répondants au total. Donc la raison pour ne pas déposer de grief ou de plainte officielle pour discrimination, par exemple, serait la peur des représailles dans 44 p. 100 des cas, toutes catégories confondues.

Habituellement, ces chiffres sont plus élevés dans les quatre groupes désignés que dans la population générale. Est-ce que cela vous aide?

**Le sénateur Eggleton :** Oui, mais comme vous le dites, les compressions jouent également.

Le processus de consultation de l'AFPC et des autres groupes d'employés a changé, n'est-ce pas? Vous affirmez ne pas être consultés.

**Mme Baldwin :** Il a changé. Il n'y a pas de consultation.

**Le sénateur Eggleton :** Quand ce changement s'est-il passé et quelle en est l'ampleur?

**Mme Lamba :** Est-ce que je peux vous donner un exemple concret?

**Le sénateur Eggleton :** Bien sûr.

**Mme Lamba :** Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi s'occupe des volets quantitatif et qualitatif. Avant, nous étions consultés sur les politiques, par exemple, pour assurer le respect de la politique sur le harcèlement. Nous consultions nos membres, puis nous faisons des recommandations de fond, qui étaient prises en compte.

Dans les derniers exercices de révision des politiques, quand le Conseil du Trésor a décidé de revoir beaucoup de politiques en bloc, nous avons trouvé très difficile d'avoir notre mot à dire et que nos recommandations soient prises en compte. Par exemple, nous avons demandé que la politique sur l'équité en matière d'emploi demeure une politique à part, parce qu'il y a une loi à cet égard, que c'est important et que ce devrait être une priorité. Le Conseil du Trésor l'a réduite à quatre à six phrases, dans une politique qui porte sur toutes sortes de choses. Cela change vraiment la donne.

On nous donne souvent de l'information. Nous pouvons parfois y réagir. Nos observations peuvent ou non être prises en compte dans le produit final. En fait, depuis deux ans, nous ne savons même pas où sont rendues ces politiques.

**Le sénateur Eggleton :** Vous avez mentionné deux groupes qui sont toujours sous-représentés. Vous avez dit que les femmes étaient sous-représentées dans 11 ministères sur 23 et que les

23 departments. You didn't mention the other groups. Is the under-representation just in those two groups of the EE target groups?

**Ms. Lamba:** There's some under-representation in a few, but they weren't as stark, so we just put those two forward.

**Senator Andreychuk:** We did some studies and the question at the time was whether we should do it by targets or otherwise. The method chosen had been targeting four groups. Are you still in favour of that approach toward the public service?

**Ms. Baldwin:** Yes.

**Ms. Lamba:** I want to say that we still believe in the Employment Equity Act. We think it's necessary and required. It needs some improvement with respect to enforcement and accountability mechanisms, but we strongly still support the need for an act.

**Senator Andreychuk:** That was one of the debates we entered into a while back.

I'm a little confused with some of the comments, questions and answers. How did you gather your data?

**Ms. Lamba:** We look at the Treasury Board annual report, as limited as it is, and we review it. We also looked at the Public Service Employee Survey. We also have internal consultations and discussions about what's going on around this issue.

**Senator Andreychuk:** You were saying that employees fear reprisal if they make a formal complaint. Is the pressure top down, or is some peer pressure involved, as we study the whole issue of coming forward and making an allegation? It is a very difficult issue. Is it fear of reprisal by those who evaluate you, of getting or not getting a promotion, of action that might be taken, or is peer pressure also involved?

**Ms. Lamba:** I don't really know how to answer that question because I didn't look at that particular issue. But when you look at the Public Service Employee Survey, at where the harassment and discrimination comes from, there is a place where it says supervisors or people who manage them. That's usually a higher number. I could check and get back to you about that. There is one on co-workers as well. I would say it's probably a combination because there is pressure from your co-workers to do well.

There is one thing I can tell you, because I have more detail on the survey for the persons with disability. There was one question about whether unsatisfactory employee performance is managed effectively, it's about workplace performance, and 47 per cent of persons with disabilities answered negatively to that question. So there is something going on at the management level as well, but I don't know the exact numbers. I could get back to you on that.

minorités visibles l'étaient dans 9 ministères sur 23. Vous n'avez pas mentionné les autres groupes. N'y a-t-il sous-représentation que dans ces deux groupes cibles de l'EE?

**Mme Lamba :** Il y a une certaine sous-représentation dans certains groupes, mais ce n'est pas aussi frappant, donc nous voulons mettre l'accent sur ces deux groupes.

**La sénatrice Andreychuk :** Nous avons réalisé quelques études, et la question qui se posait à l'époque consistait à déterminer si nous voulions procéder par cible ou autrement. La méthode choisie a été de cibler quatre groupes. Êtes-vous toujours en faveur de cette approche pour la fonction publique?

**Mme Baldwin :** Oui.

**Mme Lamba :** Je veux dire que nous croyons toujours à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous la jugeons nécessaire. Elle mériterait des améliorations sur le plan de l'application et des mécanismes de reddition de comptes, mais nous appuyons toujours vivement cette loi, que nous jugeons nécessaire.

**La sénatrice Andreychuk :** C'est l'un des débats qui nous avait animés il y a quelque temps.

Quelques-unes de vos observations, questions et réponses me laissent un peu perplexe. Où avez-vous trouvé vos données?

**Mme Lamba :** Nous analysons le rapport annuel du Conseil du Trésor, tout limité soit-il. Nous examinons aussi le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Nous menons également des consultations et des discussions internes sur la question.

**La sénatrice Andreychuk :** Vous disiez que les employés craignent de subir des représailles s'ils formulent une plainte officielle. Quand vient le temps de faire une démarche semblable, est-ce que les pressions viennent toujours de la direction ou arrive-t-il que les pairs aient un rôle à jouer? C'est une question très complexe. Les employés craignent-ils les représailles de ceux qui les évaluent, qui peuvent leur refuser une promotion ou prendre d'autres mesures à leur encontre, ou est-ce que la pression exercée par les pairs peut aussi avoir une influence?

**Mme Lamba :** Je ne sais pas trop quoi vous répondre, car je ne me suis pas penchée sur cette question bien précise. Je sais toutefois que dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, on peut indiquer si le harcèlement ou la discrimination provient d'un superviseur ou d'un gestionnaire. C'est le cas la plupart du temps. Il y a également une case pour les collègues. Je peux vérifier et vous répondre ultérieurement. Je dirais que c'est sans doute une combinaison des deux facteurs, car il y a aussi une pression exercée par les collègues en faveur d'un bon rendement.

Je pourrais toutefois vous en dire davantage au sujet de la situation des personnes handicapées à cet égard. Une des questions du sondage portait sur la façon dont on gère les cas de rendement insatisfaisant en milieu de travail, et 47 p. 100 des personnes handicapées ont répondu que c'était inadéquat. Il y a donc également un problème au niveau de la gestion, mais je ne connais pas les chiffres exacts. Je pourrais vous les fournir par écrit.



**Senator Andreychuk:** Sure, that would be helpful.

One of the other things we spend a lot of time talking about is that if you want to overcome some of the inequalities, you have to understand your target group. If you are going to recruit, you have to go to where they are, and a lot of them are not in Ottawa. If you're looking at new immigrants and pools and targets of people, they don't necessarily live where the jobs are. There was some assurance that we would be looking at ethnic press when we advertise rather than *The Globe and Mail* type of thing.

Has that happened or are we still stuck in the old mold?

**Ms. Lamba:** That would be a question for the Public Service Commission.

**Senator Andreychuk:** There were no answers about that in your analysis?

**Ms. Lamba:** No, I don't have that information.

**Senator Andreychuk:** From your own work within your organization.

**Ms. Lamba:** Where should you be recruiting? I would say that it depends on the equity group. There are different barriers for different communities, like for Aboriginal communities. Sometimes you can just go to universities and recruit, but that may not work for some of the equity groups. You have to figure out where we can access them, how we can bring them in. We know there have been barriers, even educationally, for them. You have to look at it systematically group by group.

For visible minorities, you're suggesting "ethnic newspapers" would be a useful place to recruit. Yes, it would be.

**Senator Andreychuk:** Do you do any of that analysis on your own or are you relying on the information you get from the Public Service Commission and Treasury Board?

**Ms. Lamba:** As to where to recruit?

**Senator Andreychuk:** Analyzing the target groups, how to improve our targets, et cetera. Do you do any of your own analysis or do you pick up information from the Public Service Commission itself or from the Treasury Board? In other words, do you do your own independent research, questionnaires or surveys? That would be helpful to know.

**Ms. Lamba:** We gather that information because we do that work, but I'm not sure we analyze in the way you're suggesting. I can get back to you about what we have if that's better.

**La sénatrice Andreychuk :** Certainement, cela pourrait nous être utile.

Un autre aspect que nous avons examiné longuement est celui de la nécessité de bien comprendre son groupe cible si l'on veut éliminer quelques-unes des inégalités constatées. Pour recruter des gens d'un certain groupe, il faut aller là où ils se trouvent, et bon nombre d'entre eux ne sont pas à Ottawa. Les différents groupes ciblés, comme les nouveaux immigrants, ne vivent pas nécessairement à proximité des emplois qui sont offerts. On nous a indiqué que l'on allait considérer le recours à la presse ethnique pour annoncer ces emplois, de préférence à des médias comme le *Globe and Mail*.

Est-ce que cela s'est concrétisé ou est-ce que nous suivons encore l'ancien modèle?

**Mme Lamba :** Il faudrait poser la question à la Commission de la fonction publique.

**La sénatrice Andreychuk :** Votre analyse n'a pas permis de dégager des réponses à cette question?

**Mme Lamba :** Non, je n'ai pas d'information à ce sujet.

**La sénatrice Andreychuk :** Qu'en est-il de ce que vous faites au sein de votre propre organisation?

**Mme Lamba :** Où devrions-nous aller pour notre recrutement? Je dirais que cela dépend du groupe cible. Les obstacles peuvent différer d'une communauté à l'autre, notamment chez les Autochtones. Il suffit parfois d'aller recruter dans les universités, mais cela ne fonctionne pas nécessairement pour certains groupes visés. Il faut trouver le moyen d'avoir accès à ces gens, de susciter leur intérêt. Nous savons qu'ils peuvent se heurter à certains obstacles, notamment du point de vue de l'éducation. Il faut procéder à une analyse systématique de la situation de chaque groupe.

Dans le cas des minorités visibles, la presse ethnique serait certes, comme vous le suggérez, un bon outil de recrutement.

**La sénatrice Andreychuk :** Effectuez-vous vous-même ce travail d'analyse ou vous fiez-vous uniquement à l'information que vous obtenez de la Commission de la fonction publique et du Conseil du Trésor?

**Mme Lamba :** Quant aux endroits où il faut recruter?

**La sénatrice Andreychuk :** Je parle de l'analyse des groupes cibles, des moyens à prendre pour se rapprocher davantage des objectifs et de toutes les mesures de la sorte. Procédez-vous à vos propres analyses ou utilisez-vous directement l'information provenant de la Commission de la fonction publique ou du Conseil du Trésor? Autrement dit, effectuez-vous vous-mêmes des recherches indépendantes au moyen de questionnaires ou de sondages? Ce serait une bonne chose à savoir.

**Mme Lamba :** Nous recueillons ces renseignements dans le cadre du travail que nous effectuons, mais je ne pense pas que nous procédions à une analyse du genre de celle à laquelle vous pensez. Je pourrais également vous fournir de plus amples précisions à ce sujet si la chose vous intéresse.

**Senator Andreychuk:** All right. One criticism in the past was self-identified by Public Service Commission, which was the issue of contracts. You don't move ahead in the public service as much as you can because of these contracts. So if you're in one of the target groups, it's more difficult to break in because someone who knows someone gets a contract, and when they apply for the job, they already have some capabilities that others from outside don't have. There was supposed to have been some concerted effort to overcome that. Have you done any analysis on that?

**Ms. Lamba:** We are aware of that issue. Those are questions for the Public Service Commission. That was identified as an issue of circumventing employment equity. People would be coming in as terms or under contract, and then they would apply and get the job, but it was who you knew and not necessarily equity. That has been identified, but what the Public Service Commission has done is a really good question to ask them.

**Senator Andreychuk:** Your association has not done that? You haven't specifically delved into that issue?

**Ms. Lamba:** We've identified that as being an issue.

**Senator Nancy Ruth:** I want to put on the record that the so-called targets for hiring are related to percentage of population — if there is 7 per cent disability then there should be 7 per cent hired and working in the federal civil service.

I also wanted to correct what I think is a misinterpretation of what affirmative action is. It's not about numbers; it's about affirming action and that's all it is. We don't have quotas in Canada per se. That's an American phenomenon.

On this business of increased sexual harassment; I'm not sure that you said that, but it's either about reporting or increasing in numbers?

**Ms. Baldwin:** Yes.

**Senator Nancy Ruth:** I don't know that I have a question. I want to know more about it. I can understand how it's related to people's fear of losing their jobs when there are going to be 10 per cent cuts. Have you anything more to say about it?

**Ms. Baldwin:** We've noticed there is an increase of mental illness in the workplace. It's there and prevalent, and we are finding there is a stigma associated with that. The harassment comes sometimes because of individuals who have mental illness.

**La sénatrice Andreychuk :** Très bien. Les gens de la Commission de la fonction publique nous ont indiqué que la question des employés contractuels a soulevé certaines critiques. Les possibilités d'avancement au sein de la fonction publique sont réduites en raison de ces employés contractuels. Il peut ainsi être difficile pour un membre des groupes cibles de faire sa place à partir de l'extérieur lorsqu'il est en concurrence pour un poste avec quelqu'un qui a déjà acquis une partie des compétences requises dans le cadre d'un contrat de travail obtenu grâce à un ami d'un ami. Il était question d'un effort concerté pour tenter de venir à bout de ce problème. Avez-vous effectué des analyses à ce sujet?

**Mme Lamba :** Nous sommes conscients du problème. Ce sont des questions qui devraient être adressées à la Commission de la fonction publique. Il a été déterminé que l'on se servait de ces contrats pour contourner les exigences relatives à l'équité en matière d'emploi. Des gens occupent un poste à titre d'employé temporaire ou contractuel avant de le postuler et de l'obtenir, mais c'est davantage une question de relations que d'équité à proprement parler. Nous sommes au fait du problème, mais ce serait vraiment une bonne idée de demander aux gens de la Commission de la fonction publique ce qu'ils ont fait pour y remédier.

**La sénatrice Andreychuk :** Votre organisation ne l'a pas fait? Vous ne vous êtes pas penchés sur la question?

**Mme Lamba :** Nous avons déterminé que c'était problématique.

**La sénatrice Nancy Ruth :** Je tiens à préciser aux fins du compte rendu que ces cibles d'embauche dont nous parlons sont liées au profil démographique de la population. S'il y a 7 p. 100 de personnes handicapées au sein de la population canadienne, il faut que ces personnes représentent 7 p. 100 des effectifs de la fonction publique fédérale.

J'aimerais également rectifier le tir relativement à une mauvaise interprétation du principe d'action positive. Ce n'est pas une question de chiffres; cela désigne seulement des mesures visant un meilleur équilibre. Il n'y a pas de quotas à proprement parler au Canada. C'est un phénomène américain.

Pour ce qui est de l'augmentation des cas de harcèlement sexuel, je ne suis plus trop sûre de ce que vous avez dit à ce sujet, mais est-ce une question de signalement ou y a-t-il effectivement une hausse?

**Mme Baldwin :** Oui.

**La sénatrice Nancy Ruth :** Je ne sais pas si j'ai vraiment une question, mais j'aimerais en savoir plus long. Je peux comprendre que certains craignent de perdre leur emploi quand on sait que les compressions vont atteindre 10 p. 100 de l'effectif. Pouvez-vous nous en dire plus long à ce sujet?

**Mme Baldwin :** Nous avons noté une augmentation des cas de maladie mentale en milieu de travail. C'est un phénomène prévalent qui s'accompagne de nombreux préjugés. Il y a parfois harcèlement en raison de ces problèmes de santé

We've also talked about family responsibilities because we do have an obligation to look after our families, those who are single parents and even those parents looking for child care. We are finding that kind of harassment.

Lately, it has to do with fewer individuals at the workplace. It's all about production and everything is watched, and members are afraid to speak out or even file a complaint. I'll give you an example: I go down to some of the offices. I walk through the offices and I talk to membership. Dealing with mental illness myself from a family responsibility, I'm out there talking about it. It's important to eliminate the stigma attached to it.

After I leave, you would be surprised how many individuals come to me and tell their story, how they become manic at that workplace and how their employer watches them come into a manic state and all of a sudden they are on sick leave. You may not think that happens, but it does. It's a sad thing what's happening in the workplace right now.

**Senator Nancy Ruth:** How is the sick leave granted? Is it forced sick leave or is it mutually agreed?

**Ms. Baldwin:** They're not off on sick leave. A person sometimes comes to work, and some may be bipolar and they are on their medication. There is a lot of pressure in the work environment to do more with less. You have an individual who works and all of a sudden becomes manic. Sometimes the employer looks at just the work that has been done, not realizing the person has gone into a manic state. The next thing you know they are on sick leave, and then they come back into the workplace and the same thing happens all over again.

Ms. Lamba can give you more information on the harassment that has been identified in the survey.

**Ms. Lamba:** No, I think that's covers it.

**Senator Nancy Ruth:** Thank you.

**The Chair:** This committee, as you know, has been looking at this issue of hiring and the practices of the public service for a very long time. When we started, we had representation from the racialized groups, from Aboriginal peoples — but there were separate groups that came, and that was disbanded, for want of a better term, and champions were brought in.

I want you to explain to us how champions are working out. My frustration has been that we have never been able to get a champion to come and talk to us. There is a hesitancy to talk to us even privately or to give testimony as to how they are working, what is their ability to work within the group, whose cause they're

mentale. Nous avons aussi noté le facteur des responsabilités familiales, car nous devons tous nous occuper de nos proches, que nous soyons parents seuls ou simplement à la recherche d'un service de garde. Nous constatons qu'il peut y avoir du harcèlement à cet égard également.

Plus récemment, on note une recrudescence de cas attribuables aux effectifs réduits. L'accent est entièrement mis sur la productivité et tout est surveillé; nos membres craignent de dénoncer la situation ou même de porter plainte. Je peux vous donner un exemple. Je me rends dans certains de nos bureaux pour discuter avec nos membres. Comme j'ai un proche aux prises avec des problèmes de santé mentale, je peux leur en parler librement. Il est important de dissiper les préjugés associés à ce phénomène.

Vous seriez surprise du nombre d'employés qui s'adressent à moi après coup pour me raconter leur histoire, me dire comment ils ont vécu un épisode maniaque au travail, de quelle manière leur employeur a réagi et comment ils se sont retrouvés tout à coup en congé de maladie. Vous croyez peut-être que cela n'arrive pas, mais c'est bel et bien le cas. Il se produit de bien tristes choses dans nos milieux de travail actuellement.

**La sénatrice Nancy Ruth :** Comment ces employés se retrouvent-ils en congé de maladie? S'agit-il d'un congé forcé ou est-ce le fruit d'une entente mutuelle?

**Mme Baldwin :** Ils ne sont pas en congé de maladie au départ. À titre d'exemple, une personne bipolaire peut se présenter au travail en étant sous médication. Il y a maintenant beaucoup de pression en milieu de travail pour que l'on en fasse davantage avec moins. La personne en question peut sombrer tout à coup dans une phase maniaque. Il arrive que l'employeur ne considère que le travail qui a été effectué sans même se rendre compte que la personne a vécu un épisode maniaque. Inévitablement, cette personne se retrouve en congé de maladie avant de reprendre le travail pour replonger dans le même cycle sans fin.

Madame Lamba peut vous donner de plus amples détails sur les formes de harcèlement relevées au moyen du sondage.

**Mme Lamba :** Je crois que vous en avez fait le tour.

**La sénatrice Nancy Ruth :** Merci.

**La présidente :** Comme vous le savez, notre comité se penche depuis un bon moment déjà sur la question de l'embauche et des pratiques en usage au sein de la fonction publique. Au départ, il y avait des représentants des différents groupes, dont les minorités visibles et les Autochtones, mais le tout a été démantelé au profit d'un processus misant sur des champions.

J'aimerais que vous nous expliquiez le système des champions. Je suis très déçue que nous n'ayons jamais pu recevoir un de ces champions. Ils sont réticents à nous parler, même en privé, ou à comparaître devant nous pour nous dire comment ils travaillent, quels sont leurs moyens d'action par rapport au groupe dont ils

championing, whether it be women, racialized groups, Aboriginal people or persons with a disability. You did touch on it, but I'd like you expand.

**Ms. Lamba:** You are correct. In a previous model, it was three groups — the three other equity groups, not women. It was grassroots; if you self-identified in that group, you could go to meetings and have your voice heard. Then that group would bring it forward to senior management, and there would be discussions.

That doesn't exist anymore. The champions are senior managers who have committees, and then I guess there are managers on that committee. So it's very "top-up."

We don't actually know, because we're not involved with them. But our members aren't even necessarily aware of them or what they do. They would be kind of afraid to go and talk to them and raise their issues, as we've said.

We have no idea if there is a commitment or anything, because that information isn't necessarily shared, even at the NJC JEEC, where we sit, until recently. Only recently have we said, "Hey, this group is doing what this committee is supposed to be doing — the bargaining agent." That's why we're asking if they are trying to do our work without our input.

It is confusing. Probability a good question would be around the outcomes of what these champions are doing. What kind of commitments do they have, and how do they seek the input of the ordinary worker, which the other committees used to do?

**The Chair:** Since this committee has been looking at this issue for a long time, we have continuity and a bit of background on it. Before the champions, when the organizations used to come, as you said, they were from grassroots.

I may be wrong, but my understanding was that those groups were not answerable to a deputy minister; they were answerable to the group; for example, to the Aboriginal community or the disabled community they represented. Their bosses, to put it in a wide sense, were the group they represented.

If I'm not mistaken, now the champions answer to the deputy minister; they don't answer to the group they represent. Am I correct on that assumption?

**Ms. Lamba:** Yes, you're right. In those other groups, there were elections to be the representative for that group, like NCVM.

défendent la cause, qu'il s'agisse des femmes, des minorités visibles, des Autochtones ou des personnes handicapées. Vous avez abordé la question, mais j'aimerais que vous nous en disiez plus long.

**Mme Lamba :** Vous avez raison. Dans le modèle précédent, il y avait trois groupes, soit tous ceux visés par l'équité en matière d'emploi à l'exception des femmes. Le travail se faisait à partir de la base; il suffisait de s'auto-identifier comme membre d'un groupe pour pouvoir participer aux réunions et s'exprimer. Les représentants du groupe transmettaient ensuite le tout à la haute direction, et des discussions étaient entreprises.

Les choses ne se passent plus de cette manière. Les champions sont des cadres supérieurs qui établissent leurs propres comités qui sont composés, je présume, en majorité de gestionnaires. C'est donc une approche qui part vraiment du sommet.

Nous ne sommes pas vraiment au courant, car nous n'avons pas de rôle direct à jouer. En outre, nos membres ne sont pas nécessairement au fait de l'existence de ces champions ou du travail qu'ils accomplissent. Comme nous l'avons indiqué, ils auraient plutôt peur de s'adresser à eux pour leur faire part des questions qui les préoccupent.

Nous ignorons totalement si des engagements ou d'autres arrangements ont été pris parce que l'information n'est pas nécessairement communiquée, même au Comité national mixte de l'équité en emploi dont nous faisons partie. C'était tout au moins le cas jusqu'à tout récemment alors que nous avons fait valoir que ce groupe était en train de faire le travail que nous étions censés accomplir au sein du comité en tant qu'agents négociateurs. Nous nous demandions si on n'essayait pas de faire notre travail à notre place sans que nous ayons notre mot à dire.

Il y a beaucoup de confusion. Il serait sans doute intéressant de chercher à savoir quels sont les résultats obtenus par ces champions. Quels genres d'engagements ont-ils pris et comment sollicitent-ils la contribution du simple travailleur comme le faisaient les groupes qui les ont précédés?

**La présidente :** Comme notre étude de ces questions ne date pas d'hier, nous bénéficions d'une certaine continuité qui nous permet de savoir à quoi nous en tenir. Les groupes qui nous visitaient avant l'arrivée des champions étaient bel et bien, comme vous l'indiquiez, constitués à partir de la base.

Il est possible que je fasse erreur, mais j'avais l'impression que ces groupes n'avaient pas de comptes à rendre à un sous-ministre; ils n'étaient redevables qu'envers leurs membres, à savoir par exemple, les personnes handicapées ou les Autochtones qu'ils représentaient. Leurs patrons, au sens large, c'étaient ces gens dont ils défendaient les intérêts.

Si je ne m'abuse, les champions relèvent maintenant du sous-ministre et n'ont pas de comptes à rendre au groupe qu'ils représentent. Est-ce bien le cas?

**Mme Lamba :** Oui, vous avez raison. Dans ces autres groupes, il y avait des élections pour désigner un représentant. C'était le cas notamment pour le Conseil national des minorités visibles.

**The Chair:** If the champion is a senior manager sitting with the deputy minister, answerable to the deputy minister, his allegiances would be different when representing the group. Am I correct in saying that?

**Ms. Lamba:** That's an assumption we would share with you. That's our concern.

**The Chair:** We've had difficulty getting champions to talk to us. Before, it was easy to communicate and understand the challenges the groups faced. Except for you, it's difficult — you are important don't get me wrong — but we are not able to hear from within the group itself. We had a separate group.

The Treasury Board in its last report said that women did not want a committee champion. Can you expand on that, please?

**Ms. Lamba:** I find that interesting, because, as bargaining agents, we have a lot of women in our union. We have said that if they're going to have champions, they should have one for women, as well. So I really don't understand the comment that women have not self-organized to come forward.

But clearly, within our own union, we have identified the need to deal with women's issues.

**The Chair:** I'm very concerned about the issue you brought up about mental health. I think Ms. Baldwin you clarified that mental health is not as a result, that people had those challenges before in their work. It's just that it's exacerbated. Is that correct? And is there any help within the department for people besides taking leave?

**Ms. Baldwin:** There are a couple of things. We've gotten a lot of pressure from our membership to make this one of our priorities. With Treasury Board, several years ago through collective bargaining, we came through a joint learning program that we're able to negotiate. This time around, with the pressure we received from our membership, they have developed a first responder for mental health, which means we have members in the workplace who are qualified to be the first responders when a mental health issue happens.

That's one of things that we find that has worked, and it alleviates some of the issues happening right now. Of course, during these negotiations, we are able to put forth a task force memorandum on mental health, and we're hoping it will not be pushed to the side but at the forefront.

As you know, we are seeing such an increase in mental illness in the workplaces right now. People want to work; they don't want to go off and disability. They want to be able to work and to provide the meaningful employment at the workplace.

**La présidente :** Si le champion est un cadre supérieur qui doit rendre des comptes uniquement au sous-ministre, ses allégeances ne sont pas les mêmes que s'il représentait le groupe. Ai-je raison de présumer une telle chose?

**Mme Lamba :** Nous sommes du même avis. C'est ce qui nous préoccupe.

**La présidente :** Nous n'arrivons pas à obtenir que les champions comparaissent devant nous. Auparavant, nous pouvions facilement communiquer avec les différents groupes et comprendre les défis auxquels ils étaient confrontés. Il est maintenant plus difficile — vous faites exception, et je ne veux surtout pas sous-estimer votre importance — d'entendre le point de vue de ceux qui sont directement concernés. C'était mieux avec les groupes distincts.

Dans son plus récent rapport, le Conseil du Trésor a indiqué que les femmes ne souhaitaient pas avoir de champion. Pouvez-vous nous en dire davantage à ce sujet?

**Mme Lamba :** Je trouve cela plutôt intéressant, car dans notre rôle d'agents négociateurs, nous comptons un grand nombre de femmes au sein de notre syndicat. Nous nous sommes dit que s'il devait y avoir des champions, il faudrait qu'il y en ait un pour les femmes également. Je ne comprends vraiment pas que l'on puisse affirmer que les femmes n'ont pas fait le nécessaire à ce chapitre.

Il va toutefois de soi qu'au sein de notre syndicat, nous avons jugé approprié de traiter des questions particulières touchant les femmes.

**La présidente :** Je trouve très préoccupants les problèmes de santé mentale que vous soulevez. Je crois que vous avez bien indiqué, madame Baldwin, que ces problèmes ne résultent pas du travail. Ils existent déjà et ils sont tout simplement exacerbés. Est-ce bien cela? Y a-t-il de l'aide offerte au sein des ministères avant que les gens ne se retrouvent en congé de maladie?

**Mme Baldwin :** Je pourrais vous dire deux ou trois choses à ce sujet. Nos membres exercent beaucoup de pression pour que nous en fassions une de nos priorités. Il y a plusieurs années, lors de négociations collectives avec le Conseil du Trésor, nous avons pu nous entendre au sujet d'un programme conjoint de formation. Cette fois-ci, grâce aux pressions exercées par nos membres, nous avons pu désigner des premiers répondants en santé mentale. Nous avons ainsi des syndiqués qui peuvent intervenir en milieu de travail lorsque survient un problème de santé mentale.

Cela fait partie des mesures dont nous avons pu constater l'efficacité pour soulager une partie des problèmes ressentis. Les dernières négociations nous ont également permis de mettre sur pied un groupe de travail qui a produit un document sur la santé mentale. Nous espérons maintenant que ces recommandations seront prises en compte de façon prioritaire.

Comme vous le savez, la prévalence des problèmes de santé mentale est en forte croissance actuellement en milieu de travail. Les gens veulent travailler; ils ne souhaitent pas se retrouver en congé d'invalidité. Ils tiennent à occuper un emploi significatif.

Also we are finding that we, the PSAC, have been in the forefront and championing a lot of work on mental illness, trying to eliminate the stigma attached to it. We have a long way to go, though, I'm afraid.

**The Chair:** There is one other thing that we were very preoccupied with: the workforce availability. The stone in my shoe for the longest time has been that we are still relying on the 2006 figures, which I think is a real travesty. This is 2015, and we are relying on 2006 statistics of workforce availability. I find that irritating, because that's not the real picture of what Canada is like now.

I have a question for you. We know the current statistics pertaining to the four designated groups within the federal public service are not reliable, in particular with regard to appointment rates, representation rates, advancement rates to the executive level, retention rates, attrition and the drop-off rate during the application process. I would like to hear if you have any concerns raised by data methodology used in generating the statistics.

We do have people watching, and I should have clarified at the beginning that the groups we are looking at are women, people with disabilities, Aboriginal peoples and racialized groups.

Can you expand on that, please?

**Ms. Lamba:** Is your question about when the new census data is released and our concerns with that?

**The Chair:** We are still relying on old data. I can see the Treasury Board coming and saying that they have met all the tests, because they are relying on 2006. If you rely on 2006 data, they have met all the requirements, and that's a concern.

**Ms. Lamba:** It is problematic, and I think Ms. Baldwin mentioned that in her presentation. The data is from 2006, nine years ago, so it is problematic.

**The Chair:** Canada has changed in nine years.

**Ms. Lamba:** Right. We are also concerned with the new census that will be coming out, because we are not convinced it will accurately reflect what we need for employment equity. The long-form census was very important for employment equity in being able to track the labour market availability rates. We were concerned before, but there has also been a study done that low-income or poor areas that we know are over-represented in the equity groups didn't participate, so we're not sure how that will skew the labour market availability rates for the equity groups.

À l'AFPC, nous sommes aux premières lignes des efforts déployés en matière de santé mentale, notamment pour éliminer les préjugés qui y sont associés. J'ai toutefois bien peur que nous ayons encore beaucoup de pain sur la planche.

**La présidente :** Il y a aussi la question de la disponibilité de la main-d'œuvre qui me préoccupe vivement. Il y a une chose qui m'agace depuis longtemps déjà. Nous devons encore nous en remettre aux données de 2006, ce qui fausse complètement la réalité. Nous sommes en 2015, et nous utilisons les statistiques de 2006 sur la disponibilité de la main-d'œuvre. Je trouve cela irritant, car cela ne nous donne pas un portrait fidèle de la situation actuelle au Canada.

J'ai une question pour vous. Nous savons que les statistiques actuelles sur l'emploi pour les quatre groupes désignés dans la fonction publique fédérale ne sont pas fiables, surtout en ce qui concerne les taux de nomination, les taux de représentation, les taux de promotion à des postes de cadre, les taux de maintien en poste et d'attrition ainsi que le taux d'abandon pendant le processus de demande. Selon vous, les données et la méthodologie employées pour établir ces statistiques soulèvent-elles des préoccupations?

Pour la gouverne des gens qui nous regardent, j'aurais dû préciser dès le début de la séance que les groupes visés sont les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités visibles.

Pouvez-vous nous en dire plus long?

**Mme Lamba :** Est-ce que vous voulez savoir à quel moment les nouvelles données du recensement seront disponibles et en quoi cela peut nous préoccuper?

**La présidente :** Nous devons encore nous fier sur des données désuètes. Les gens du Conseil du Trésor peuvent bien venir nous dire qu'ils ont satisfait à toutes les exigences, mais cela reste inquiétant du fait que cette affirmation est fondée sur les données de 2006.

**Mme Lamba :** C'est problématique, et je crois que Mme Baldwin l'a mentionné dans son exposé. Il est effectivement regrettable que les données utilisées datent de 2006, soit d'il y a neuf ans.

**La présidente :** Le Canada a évolué pendant ces neuf années.

**Mme Lamba :** Tout à fait. Nous nous posons également des questions concernant les prochaines données de recensement qui seront disponibles, car nous ne sommes pas persuadés qu'elles seront un reflet fidèle de nos besoins au chapitre de l'équité en matière d'emploi. Le formulaire détaillé de recensement était très utile pour l'équité en emploi, car il permettait un suivi des taux de disponibilité de la main-d'œuvre. Aux préoccupations que nous avons déjà à cet effet, viennent s'ajouter celles découlant d'une étude révélant que les citoyens à faible revenu, lesquels sont surreprésentés au sein des groupes visés par l'équité en emploi, n'ont pas participé au recensement. Nous ne savons donc pas dans quelle mesure cette faible participation va fausser les taux de disponibilité de la main-d'œuvre pour les groupes en question.

It's a big concern.

**The Chair:** Have the statistics improved for women in executive positions?

Are there more women in executive levels?

**Ms. Lamba:** According to Treasury Board, there seems to be some improvement, but we don't have the data to show where the executives are in the departments to determine where the problems lie. That's part of the lack in the data from Treasury Board. For us to examine what is going on with women, we need more information than just the rate of where women are.

**The Chair:** I understand you used to get that information, but now you don't.

**Ms. Lamba:** Yes, it's harder.

**Senator Eggleton:** I have a question on your statistic that there are about five times as many people leaving the public service who have disabilities than are being hired, and yet the overall representation in statistics shows just a slight difference. What is the source of that information?

**Ms. Lamba:** That would be Treasury Board's annual report. I'll be more specific. For example, there were 238 hires according to their annual report and for separations, which is what they call people who leave, it was 1,348. That's five times. That is what we calculated.

**Senator Eggleton:** What is the net number they are showing — the representation number — in the same year?

**Ms. Lamba:** The accurate number for persons with disabilities is 5.7.

**Senator Eggleton:** It's 5.7?

**Ms. Lamba:** Yes. There is obviously something going on. Are people starting to self-identify as persons with disabilities while they are in the public service? Are they developing disabilities? There is something going on where we're seeing this number not necessarily decreasing and yet we're seeing a lot of people leaving. Why are they leaving? Those are some of the questions.

Can I add something along those lines as well?

We've been asking for a lot of information about the impact of workforce adjustment and whether or not that is one of the reasons. We've been able to do some preliminary work, because we don't get the concrete numbers or anything. I'm going to give you an example of what we have seen.

We get a little information from the Public Service Commission, because again Treasury Board has not given it to us. The Public Service Commission has been providing us with

C'est une préoccupation importante.

**La présidente :** Est-ce que les chiffres sont meilleurs pour ce qui est des femmes occupant des postes de cadre?

Y a-t-il plus de femmes à ce niveau?

**Mme Lamba :** Selon le Conseil du Trésor, il semblerait y avoir une certaine amélioration, mais nous ne disposons pas des données indiquant où ces femmes se situent au sein des ministères, ce qui permettrait de mieux cerner le problème. Cela fait partie des lacunes que nous déplorons relativement aux données fournies par le Conseil du Trésor. Pour pouvoir bien évaluer la situation des femmes, nous avons besoin d'informations plus précises que de simples proportions.

**La présidente :** Si je comprends bien, ce sont des données que vous obteniez auparavant, mais que l'on ne vous fournit plus.

**Mme Lamba :** Oui, c'est plus difficile.

**Le sénateur Eggleton :** J'ai une question au sujet de vos statistiques suivant lesquelles les personnes handicapées seraient cinq fois plus nombreuses à quitter la fonction publique qu'à y être embauchées alors même que les chiffres sur leur représentation globale n'indiquent qu'un léger écart. D'où vous viennent ces données?

**Mme Lamba :** Cela viendrait du rapport annuel du Conseil du Trésor. Je vais essayer d'être plus précise. Par exemple, le rapport annuel indique 238 embauches et 1 348 départs. C'est cinq fois plus. C'est de là que vient notre calcul.

**Le sénateur Eggleton :** Quel est le résultat net indiqué en termes de représentation pour la même année?

**Mme Lamba :** Le taux précis pour les personnes handicapées est de 5,7 p. 100.

**Le sénateur Eggleton :** De 5,7 p. 100?

**Mme Lamba :** Oui. Il y a certes un phénomène quelconque qui se produit. Est-ce que les gens attendent d'être dans la fonction publique pour s'auto-identifier à titre de personne handicapée? Est-ce qu'ils développent un handicap? Il doit sûrement se passer quelque chose, car le taux de représentation ne baisse pas vraiment alors que tous ces gens quittent la fonction publique. Pourquoi s'en vont-ils? Ce sont là quelques-unes des questions qu'il convient de se poser.

Puis-je me permettre d'ajouter quelque chose dans le même ordre d'idées?

Nous avons maintes fois demandé des renseignements au sujet de l'impact de l'exercice de réaménagement des effectifs afin de pouvoir déterminer si c'était l'un des facteurs en cause. Nous avons pu faire un certain travail préliminaire, car nous n'avons pas vraiment de chiffres concrets. Je vais vous donner un exemple de ce que nous avons pu constater.

Nous avons obtenu certains renseignements de la Commission de la fonction publique, car le Conseil du Trésor ne nous a encore une fois rien donné. Les informations fournies par la commission

information about people who were in the workforce adjustment process and went through the priority, if you are familiar with that. What we found was that as of May 1, 2015, of the total active priority population employees who had been laid off under that category, 19.0 per cent were visible minorities. So basically it's almost one in five. For persons with disabilities it was 4.7, Aboriginal peoples was 4.7, and women was 43.6. There is definitely something happening with visible minorities.

To prepare for this, I went back a bit to look at some of the other things. When we look at the peak category of layoffs, which was October 1, 2014, in that category, 21 per cent of people on that list were visible minorities, persons with disabilities was 7.7, Aboriginal 6.0 and women were 53. Visible minorities are higher during this process, either in the layoffs or in one of the other priorities, but not high for the guaranteed job offer, which is the person who gets to keep the job.

There is definitely something going on, but we are not able to get that information to dig deeper. I don't think it's impossible because in the 1990s when there was a downsizing, there was a commitment from Treasury Board, and bargaining agents were involved, to examine what happened, who was impacted. There was a conclusion that there was some adverse impact but they knew why. That could be part of it; we don't know.

**Senator Ataullahjan:** The last time, we heard that some people were afraid to self-identify. Each time you got promoted or moved you were asked to self-identify again and there were some people who would not self-identify. Is that true still?

**Ms. Lamba:** I think that's still there because the myths of employment equity are still there. There are two parts to it. If people in a workplace think somebody got a job because they belonged to an equity group, there is the backlash. People have experienced it, and they don't want to experience that, so there is a fear to self-identify. There is a belief that they didn't get the job based on merit or qualification but because they belong to an equity group.

There is that fear. We still hear from people that this is why they don't self-identify; I got the job because of merit. And that's still there.

**The Chair:** I have been reflecting on what you've been saying and I have great concern for the people with disabilities. My concern is that when we first studied this, we were told that the

portent sur les gens qui ont dû se soumettre au mécanisme de gestion des priorités dans le cadre du processus de réaménagement des effectifs. Nous avons ainsi pu constater en date du 1<sup>er</sup> mai 2015 que 19 p. 100 des employés bénéficiaires d'une priorité active qui avaient perdu leur emploi faisaient partie des minorités visibles. C'est donc essentiellement un sur cinq. Cette proportion était de 4,7 p. 100 pour les personnes handicapées, 4,7 p. 100 également pour les Autochtones, et 43,6 p. 100 pour les femmes. Il y a assurément quelque chose de particulier qui se passe avec les minorités visibles.

En préparant ma comparution devant vous, j'ai aussi examiné différents autres chiffres. Au 1<sup>er</sup> octobre 2014, soit la période de pointe pour les mises à pied, 21 p. 100 des employés de cette catégorie étaient membres d'une minorité visible, 7,7 p. 100 vivaient avec une incapacité, 6 p. 100 étaient Autochtones et 53 p. 100 étaient des femmes. Les minorités visibles accusaient donc les taux les plus élevés pour ce processus, tant pour les mises à pied que pour l'une des catégories de priorité, mais pas pour ce qui est de la garantie d'offre d'emploi.

Il y a sans contredit quelque chose qui se trame, mais nous n'arrivons pas à obtenir les détails voulus pour aller plus loin. Je ne crois pas que ce soit impossible, parce qu'au moment de la réduction des effectifs dans les années 1990, le Conseil du Trésor s'était engagé, avec la participation des agents de négociation, d'examiner ce qui s'était produit et qui avait été touché. Ils ont conclu qu'il y avait eu des répercussions indésirables, mais ils savaient pourquoi. C'est peut-être là une partie du problème; nous ne savons rien.

**La sénatrice Ataullahjan :** La dernière fois, on nous a dit que certaines personnes craignaient d'indiquer leur appartenance à un groupe minoritaire. Chaque fois qu'un employé a une promotion ou qu'il est muté ailleurs, on lui demande de faire cette déclaration. Certains employés refusent de le faire. Est-ce encore vrai?

**Mme Lamba :** Je crois que c'est encore vrai parce que les mythes entourant l'équité en matière d'emploi persistent toujours. Il y a deux volets à cela. D'un côté, il y a des répercussions si les gens pensent que quelqu'un a obtenu un poste en raison de son appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Les gens l'ont déjà vécu et ils ne veulent pas revivre l'expérience, alors ils préfèrent s'abstenir. Il y a cette idée que leur nomination n'était pas fondée sur le mérite ou les compétences, mais plutôt sur l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Cette crainte subsiste. Des gens nous disent encore que c'est pour cette raison qu'ils préfèrent ne pas déclarer leur appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi; ils veulent que ce soit clair que leur nomination était méritée. Cela n'a pas changé.

**La présidente :** J'ai réfléchi à ce que vous avez dit, et je suis très inquiète pour les personnes handicapées. Ce qui me préoccupe, c'est que lorsque nous avons entrepris notre étude, on nous a dit



rates or numbers were made up not of people being hired who had disabilities, but people who became disabled on the job. Then they were being numbered in the disabilities group.

Now you're telling me that those people are leaving faster. Are others being hired? What is happening? My understanding was that it was not as if the federal service made an effort to go and hire people who had challenges but that people became disabled on the job and then became part of that quota or that number of disabled persons in the federal service. I'm concerned when you say more are leaving. What is happening?

**Ms. Lamba:** We don't know. Those are questions we have, too.

The hiring rate is 3.3 per cent. The separation rate is 8.9 per cent of all separations, so it's still higher. They are being hired at a lower rate than their labour market availability rate, and I think the Public Service Commission recognizes that but you'll have to ask them. The question is what is going on in the workplace.

I will give another example because it's a case we had dealing with workforce adjustment. We had a member who was going through this process, received a letter and then had to go through the competition, the SERLO process, and she didn't get the job. It went to adjudication and the adjudicator found that in assessing her for not getting the job, there was discrimination. Her references were not great, but they didn't take into account her disability and the accommodation that she had. Those factors weren't taken into consideration and that's why there was the negative reference and this person didn't get the job.

That's just one example we're seeing, but we have anecdotally heard from our members with disabilities that they're feeling like they are being targeted. It's anecdotal. We can't say with substance whether that's true or not, but there is that feeling.

**The Chair:** That's of great concern. You are always helpful to us in our work. I know how much other work you have and we appreciate you making yourselves available. This time it was particularly difficult because you have other challenges, and you had to testify in the House of Commons as well.

We appreciate you making time for us and we look forward to working with you in the future.

We are very happy to have as our next witnesses Treasury Board. I want to put on the record that they asked to meet with us, and they've been waiting for a while to talk to us. We would like to welcome to our committee today Daniel Watson, Mary Anne Stevens, Christine Donoghue and Jacqueline Bogden.

que les pourcentages ne renvoyaient pas à l'embauche de personnes handicapées, mais à des employés qui ont subi un handicap après leur embauche. Ils sont comptabilisés dans le groupe des personnes handicapées.

Maintenant, vous nous dites que ces personnes restent en poste moins longtemps. Est-ce qu'on en embauche d'autres? Que se passe-t-il? Si j'ai bien compris, ce n'est pas que la fonction publique fédérale déploie des efforts particuliers pour embaucher des personnes handicapées, mais plutôt qu'on comptabilise les employés qui ont subi un handicap après leur embauche; ces employés viennent faire gonfler le nombre de personnes handicapées dans la fonction publique. Cela m'inquiète quand vous dites qu'ils sont plus nombreux à partir. Que se passe-t-il?

**Mme Lamba :** Nous ne le savons pas. Ce sont des questions que nous nous posons également.

Le taux d'embauche est de 3,3 p. 100. Le taux de départ, parmi tous les départs, est de 8,9 p. 100; c'est donc encore plus élevé. On les embauche à des salaires inférieurs à leur taux de disponibilité sur le marché du travail, et je pense que la Commission de la fonction publique reconnaît ce fait, mais vous allez devoir lui poser la question. Il s'agit de savoir ce qui se passe dans le milieu de travail.

Je vais vous donner un autre exemple, car nous avons vécu cela avec le réaménagement des effectifs. Une de nos membres était visée par le processus et elle a reçu une lettre lui indiquant qu'elle devait participer à un concours, la sélection aux fins de maintien en poste et de mise en disponibilité; elle n'a pas eu le poste. Le cas est allé en arbitrage, et l'arbitre a déterminé que la nomination avait été discriminatoire. Ses références n'étaient pas excellentes, mais elles n'avaient pas tenu compte de son handicap et des mesures d'adaptation dont elle bénéficiait. On n'avait pas tenu compte de ces facteurs et c'est pourquoi les références n'étaient pas très positives et que cette personne n'avait pas eu l'emploi.

Ce n'est là qu'un exemple des choses que l'on voit, mais des personnes handicapées nous ont dit qu'elles avaient le sentiment d'être ciblées. Cela reste des informations anecdotiques. Nous ne sommes pas en mesure de dire assurément si c'est fondé ou non, mais le sentiment demeure le même.

**La présidente :** C'est très inquiétant. Votre aide nous est toujours précieuse. Je sais que vous avez beaucoup de pain sur la planche, alors merci de nous accorder de votre temps. C'était particulièrement difficile cette fois-ci en raison de tout ce qui se passe, et vous avez dû en plus témoigner devant la Chambre des communes.

Nous vous sommes reconnaissants de vous être libérées et nous avons hâte de pouvoir travailler avec vous de nouveau.

Nous sommes très heureux de recevoir les représentants du Conseil du Trésor comme prochains témoins. Je tiens à préciser qu'ils ont demandé à venir nous voir, et cela fait un moment qu'ils attendent pour nous parler. Le comité accueille donc Daniel Watson, Mary Anne Stevens, Christine Donoghue et Jacqueline Bogden.

I have asked Mr. Watson to please take his time in his introductory remarks, because it's been a while since we've heard from you, and we would like to hear what's happening in the Treasury Board. In your remarks, if you can — I don't know if you heard some of what the earlier panel was saying — but we are concerned about the issue of people with disabilities. Also, how are the champions doing? I'm very concerned about that.

[Translation]

**Daniel Watson, Chief Human Resources Officer, Treasury Board of Canada Secretariat:** I am very happy and honoured to be joining you this morning. Thank you for the invitation.

I am here today with Mary Anne Stevens, Director, Policy and Legislation (Values and Ethics), Office of the Chief Human Resources Officer.

[English]

It's a pleasure to talk about the very important issue of employment equity in Canada's public service and the initiatives we have underway inside that institution that reflect the diversity of Canada. I'm pleased to note that our efforts are being rewarded. I think as I said at our previous appearance, we believe firmly that the talents, skills and contributions that Canadians rely upon out of their public service are found throughout the entirety of the Canadian population. That's a starting principle where we begin this journey, and we believe that pursuing it is getting us to the places that we want and need to be.

Our most recent annual report for the fiscal year 2013-14 demonstrates that all four designated employment equity groups are fully represented within the core public administration in relation to their workforce availability. More specifically, we find that the representation of Aboriginal peoples has increased slightly, from 5.0 per cent to 5.1 per cent. Obviously, with the report of the Truth and Reconciliation Commission and the events going on in the National Capital Region this week, that is something we all take particular note of.

The report shows that the representation of members of visible minority groups increased to 13.2 per cent from 12.6 per cent, surpassing their workforce availability for the second year in a row. As well, the representation of persons with disabilities and women continues to exceed their workforce availability.

Of importance to us is not simply the question of whether, in the broader population, we have people from different employment equity groups, but, as we look vertically throughout the hierarchy of the federal public service, whether we have the same types of representation at different levels in the

J'ai demandé à M. Watson de prendre son temps pour nous présenter sa déclaration préliminaire, car cela fait un moment que nous n'avons pas eu de nouvelles du Conseil du Trésor, et nous aimerions bien savoir ce qui s'y passe. Je ne sais pas si vous avez entendu ce qu'ont dit les témoins précédents, mais nous sommes préoccupés par le sort des personnes handicapées. Si vous pouviez aborder la question dans votre déclaration... Aussi, que font les champions? C'est un dossier qui m'inquiète beaucoup.

[Français]

**Daniel Watson, dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :** C'est un grand plaisir et un honneur pour moi d'être parmi vous ce matin. Je vous remercie de votre invitation.

Je suis accompagné aujourd'hui de Mme Mary Anne Stevens, directrice, Politique et législation (Valeurs et éthique), Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

[Traduction]

C'est un plaisir pour moi d'être ici pour parler de l'équité en matière d'emploi et des initiatives en cours visant à faire en sorte que la fonction publique reflète la diversité du Canada. Je suis heureux de constater que nos efforts sont récompensés. Je crois l'avoir dit lors de notre dernier passage, mais nous sommes convaincus que les talents, les compétences et les aptitudes que recherchent les Canadiens pour la fonction publique se trouvent dans l'ensemble de la population canadienne. C'est un principe de base qui marque le point de départ de nos démarches, et nous croyons qu'en suivant ce principe, nous arriverons à bon port.

Notre plus récent rapport annuel, celui de l'exercice 2013-2014, indique que les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont entièrement représentés au sein de l'administration publique centrale par rapport à leur disponibilité au sein de la population active. Plus précisément, nous constatons que la représentation des Autochtones a augmenté légèrement, étant passée de 5 à 5,1 p. 100. Évidemment, avec le rapport de la Commission de vérité et réconciliation et ce qui se passe dans la région de la capitale nationale cette semaine, c'est une chose dont on prend tous particulièrement note.

Selon le rapport, la représentation des membres des groupes de minorités visibles a atteint 13,2 p. 100, soit une hausse par rapport à 12,6 p. 100, ce qui dépasse leur disponibilité au sein de la population active pour la deuxième année consécutive. De plus, la représentation des personnes handicapées et des femmes continue de dépasser leur disponibilité au sein de la population active.

Pour nous, il n'importe pas seulement de veiller à représenter tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans l'ensemble de la population. Nous vérifions également leur représentation verticale à différents niveaux de la hiérarchie de la fonction publique fédérale. Nous sommes heureux d'annoncer

institution as well. We're pleased to say that as we look at the executive cadre, the report shows that representation rates continue to exceed workforce availability for three of the four designated groups.

As you've already alluded to, Madam Chair, the area where we are having some issues is with persons with disabilities. There are also some challenges in the area of ensuring that we have the right number of Aboriginal executives within those ranks. These are issues that we are very well aware of and are proceeding to work on the recognition of the challenges.

An important part of our success is due to the strong commitment of deputy heads, who are accountable for achieving excellence in all aspects of people management and who have made employment equity and diversity issues priorities in their organizations.

In fact, this was one of the key things that we had hoped to achieve when we made the move in 2011 to a new governance structure; namely, to ensure that inside departments, the types of conversations were going on with all of the senior leadership that needed to be seized with these issues and who have the accountability for fashioning in their organizations the face of Canada's public service that we seek to achieve.

[*Translation*]

As for my office, which is part of the Treasury Board Secretariat, we continue to play an enabling role in assisting federal institutions to meet their employment equity targets. We do that, for example, by providing them with detailed departmental employment equity workforce analysis tables each year, and preparing an annual report, which I just discussed.

We also continue to set expectations for people management each year through the management accountability framework assessment exercise, which includes employment equity indicators.

[*English*]

So this is perhaps the most well-known of management tools that we have in the stable of tools that we bring to reviewing the public service and its performance. Chief among many of the issues that we look at in people management is how deputy ministers are doing with their own personal accountability in shaping organizations that reflect Canada's population. That is a core part of what we look at, and it is data that we have for every single department that we review and for every single one of the four employment equity groups that are considered.

In short, we represent the employer and we're accountable to the Office of the Chief Human Resources Officer for promoting and monitoring employment equity within the core public administration.

que, selon le rapport, les taux de représentation dans l'effectif de la direction continuent d'être supérieurs à la disponibilité au sein de la population active pour trois des quatre groupes visés.

Vous l'avez dit, madame la présidente, la situation est plus problématique pour les personnes handicapées. Il est aussi plus difficile d'assurer une représentation adéquate des Autochtones au sein de la direction. Nous sommes au courant de ces difficultés, et nous tâchons de les faire reconnaître.

Notre succès s'appuie en grande partie sur l'engagement ferme des administrateurs généraux, qui sont responsables de l'atteinte de l'excellence dans tous les aspects de la gestion des personnes et qui ont fait des questions liées à l'équité en matière d'emploi et à la diversité des priorités au sein de leurs organisations.

En fait, c'est un des buts premiers que nous espérons atteindre en passant à la nouvelle structure de gouvernance en 2011; c'est-à-dire de veiller à ce que dans les ministères, on ait ces discussions avec les cadres supérieurs chargés de façonner leur organisation à l'image de la fonction publique que nous souhaitons bâtir au Canada.

[*Français*]

En ce qui concerne mon bureau, qui fait partie du Secrétariat du Conseil du Trésor, nous continuons à jouer un rôle habilitant en aidant les institutions fédérales à atteindre leur cible quant à l'équité en matière d'emploi. Nous le faisons, par exemple, en leur fournissant chaque année des tableaux ministériels détaillés sur l'analyse de l'effectif visé par l'équité en matière d'emploi et en préparant un rapport annuel, celui dont je viens de parler.

Nous continuons également d'établir, chaque année, des attentes pour ce qui est de la gestion des personnes au moyen de l'exercice d'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion, lequel inclut les indicateurs d'équité en matière d'emploi.

[*Traduction*]

Ce sont peut-être les outils de gestion les mieux connus parmi tous ceux dont nous disposons pour examiner la fonction publique et son rendement. Un des nombreux facteurs que nous étudions en ce qui concerne la gestion des personnes, c'est la façon dont les sous-ministres s'acquittent de leurs propres responsabilités en tâchant de façonner leurs organisations respectives de manière à bien représenter la population canadienne. C'est un élément fondamental à prendre en compte, et ce sont les données que nous étudions pour chacun des ministères et pour chacun des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Bref, nous représentons l'employeur et relevons du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines pour ce qui est de la promotion et de la surveillance de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale.

While we work very closely with our colleagues at the Public Service Commission of Canada on a broad range of issues, our role contrasts with theirs in that they have responsibilities for recruitment and staffing. You'll be hearing from them later.

But sometimes even within the core public administration, the differences between our abilities are not always perfectly understood.

Although our mandates differ, we work closely together. For example, we share a common methodology for data collection and reporting. This was an improvement made a number of years ago that made sure when data came from departments, we were looking at it in the same way so that when we were reporting on it there were no differentiations in the methodologies, definitions or approaches that we were using.

Over the last year, my office, the PSC and Employment and Social Development Canada's office for disability issues have also been working with universities and colleges to engage students with disabilities on the importance of pre-graduation work experience.

These events have raised awareness of the Government of Canada's student employment programs, such as the Federal Student Work Experience Program. We want employees at all stages of their careers to think of the federal public service as an option they want to pursue, and we think it's particularly important when people are making their first career choices that they think of their national public institutions and Canada's public service as a place that they want to contribute to in building the Canada that they want to see.

[Translation]

My office also continues to work closely with the Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council, which provides an excellent forum for representatives of the public service and bargaining agents to consult and collaborate on issues related to employment equity.

This includes consultations on the 2014 Public Service Employee Survey, which once again reflected positive results in the areas of equality and diversity.

[English]

We're very proud of the Public Service Employment Survey and the response rates. When we compare the response rates in the survey that we just ran to any other country around the world, it beats those by an order of magnitude. We had over 70 per cent of all federal public servants respond to the survey. If we look at other countries, they're frequently well below 50 per cent and sometimes in the 30s and 40s as well. When we've consulted with

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos collègues de la Commission de la fonction publique du Canada dans bien des dossiers, mais notre rôle contraste avec le sien, car celle-ci est responsable du recrutement et de la dotation, comme vous l'entendrez plus tard aujourd'hui.

Parfois, même au sein de l'administration publique centrale, on fait mal la distinction entre nos deux mandats.

Bien que nos mandats diffèrent, nous travaillons en étroite collaboration. Par exemple, nous partageons une méthodologie commune pour la collecte des données et la production de rapports. C'est un changement apporté il y a quelques années pour faire en sorte que notre analyse des données issues des ministères soit la même, de façon à ce que les rapports ne laissent pas transparaître des méthodologies, des définitions ou des approches différentes.

Au cours de la dernière année, mon bureau, la Commission de la fonction publique et le bureau de la condition des personnes handicapées d'Emploi et Développement social Canada avons également collaboré avec des universités et des collèges pour discuter avec des étudiants handicapés de l'importance de l'expérience de travail préalable à l'obtention d'un grade.

Ces activités ont permis de faire connaître les programmes d'emploi du gouvernement du Canada pour les étudiants, comme le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. Nous voulons que les travailleurs, peu importe le stade où ils se situent, envisagent la fonction publique comme choix de carrière. Nous croyons que c'est particulièrement important que les nouveaux diplômés voient la fonction publique du Canada comme un endroit où ils pourront aider à bâtir le pays qu'ils souhaitent avoir.

[Français]

Mon bureau continue aussi de collaborer étroitement avec le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte, qui constitue une excellente tribune permettant aux représentants de la fonction publique et aux agents négociateurs de tenir des consultations sur les questions liées à l'équité en matière d'emploi et de collaborer à cet égard.

Mentionnons, entre autres, les consultations sur le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2014 qui, une fois de plus, a mis en évidence des résultats positifs dans les domaines de l'équité et de la diversité.

[Traduction]

Nous sommes très fiers des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et du taux de réponse des employés. Comparativement aux sondages menés un peu partout dans le monde, le nôtre a obtenu un taux de réponse de loin supérieur. Plus de 70 p. 100 de tous les fonctionnaires fédéraux ont répondu au sondage. Ailleurs dans le monde, ce genre de sondage suscite un taux de réponse de moins de 50 p. 100, pour se situer souvent

private sector entities, a number of them said anything that even got into the 40s in their world, with regard to participation rate, is something they would be happy with.

It provides us with excellent, sometimes challenging information, but nonetheless, we've deliberately gone out and sought information that would identify not only where our strengths are but also where the challenges are.

The survey showed, for example, that 73 per cent of employees believe that every individual in their work unit is accepted as an equal member of the team. As well, 79 per cent of employees indicated that their organization implements activities and practices that support a diverse workplace. Both of these questions, again to the importance of how we take these issues seriously, were new questions that we added in 2014 because we believe the answers to these questions will tell us important things about our organizations and public servants.

The survey also showed that 78 per cent of employees felt that their organization respects individual differences, which was a more positive response than three years earlier in 2011 when we last did the survey and that number was 72 per cent.

In closing, I'd like to thank the committee for the invitation to discuss the important gains we've made in ensuring Canadians are served by a representative public service that reflects Canada's society today.

**The Chair:** Thank you very much, Mr. Watson.

You and I have had the conversation before publicly, that you rely on very outdated figures. You're relying on 2006 workforce availability. We're now in 2015. That's not your fault. You haven't got the latest data, but I believe you just have to look at our cities to know that Canada's workforce availability figures have changed in nine years. I'm very concerned that we are not meeting the targets, but that's all you have to rely on.

As people watch these programs, I want to make sure they understand that you are relying on 2006 statistics. We will now go on to hear from Ms. Donoghue, who is from the Public Service Commission of Canada.

**Christine Donoghue, Acting President, Public Service Commission of Canada:** Thank you, madam chair. I'm happy to be here today, accompanied by Jacqueline Bogden, Vice President, Audit and Data Services Branch.

We are pleased to be here today to provide an update on the information provided to the committee last summer with respect to its December 2013 report on employment equity in the federal public service.

autour de 30 ou de 40 p. 100. Lorsque nous avons consulté des entités du secteur privé, elles nous ont répondu que dans leur réalité, cela s'avère satisfaisant quand une initiative récolte un taux de participation de 40 p. 100.

Cet exercice met en lumière des renseignements très intéressants, même s'ils sont parfois moins agréables. Quoi qu'il en soit, nous avons délibérément posé des questions qui nous permettraient non seulement de connaître nos points forts, mais aussi nos points faibles.

Par exemple, d'après le sondage, 73 p. 100 des employés estimaient que chaque membre de leur unité de travail était accepté à titre d'égal au sein de l'équipe. En outre, 79 p. 100 des employés ont indiqué que leur organisation met en œuvre des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié. Nous avons ajouté ces deux nouvelles questions au sondage de 2014, afin d'obtenir des détails importants à propos de nos organisations et des fonctionnaires. Cela témoigne encore une fois du sérieux dont nous faisons preuve pour remédier aux problèmes qui persistent.

Le sondage a aussi révélé que 78 p. 100 des employés trouvaient que leur organisation respectait les différences individuelles, une réponse plus positive qu'en 2011, alors que ce pourcentage s'établissait à 72 p. 100.

Pour terminer, j'aimerais remercier le comité de m'avoir invité à discuter de ces importants gains que nous avons réalisés pour faire en sorte que les Canadiens soient servis par une fonction publique représentative de la société d'aujourd'hui.

**La présidente :** Merci beaucoup, monsieur Watson.

Nous avons déjà discuté publiquement vous et moi du fait que vous fondez vos analyses sur des données qui sont loin d'être récentes. Vous utilisez les données de 2006 sur la disponibilité de la main-d'œuvre. Nous sommes en 2015. Vous n'êtes pas à blâmer. Vous n'avez pas les informations à jour, mais je crois qu'il suffit de jeter un œil à nos villes aujourd'hui pour comprendre que les taux de disponibilité au sein de la population active ont changé en neuf ans. Je crains fort que nous n'atteignons pas vraiment les cibles établies, mais ce sont les seules données auxquelles vous ayez accès.

Je veux m'assurer que les gens à l'écoute comprennent bien que vous vous référez aux statistiques de 2006. Nous cédon maintenant la parole à Mme Donoghue, de la Commission de la fonction publique du Canada.

**Christine Donoghue, présidente intérimaire, Commission de la fonction publique du Canada :** Merci, madame la présidente. Je suis heureuse d'être ici aujourd'hui en compagnie de Jacqueline Bogden, vice-présidente, Direction générale de la vérification et des services de données.

Nous vous remercions de nous permettre de vous présenter une mise à jour de l'information fournie l'été dernier à votre comité au sujet de votre rapport de décembre 2013 sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale.

*[Translation]*

The Public Service Commission is responsible for promoting and safeguarding merit-based appointments that are free from political influence and, in collaboration with other stakeholders, for protecting the non-partisan nature of the public service.

We also administer programs on behalf of departments and agencies that recruit qualified Canadians from across the country.

We report annually to Parliament on the staffing performance of the 80 organizations that come under the Public Service Employment Act, whose preamble underlines the value of a public service that is representative of Canada's diversity.

Madam Chair, this morning, my comments will focus on recruitment data, outreach activities, accommodation assessment and the use of technology to provide greater access to public service jobs, and I will also discuss some areas where we are conducting research.

*[English]*

Our annual report provides information on the recruitment of four groups designated under the Employment Equity Act, namely Aboriginal people, members of visible minorities, persons with disabilities, and women.

As my colleague indicated, in 2013-14 we saw that members of visible minorities and Aboriginal people continued to apply at a rate exceeding their 2006 workforce availability, as was outlined by Madam Chair. Three out of the four designated groups — women, visible minorities and Aboriginal peoples — are appointed to the public service at a rate that is presently, with the numbers we have, exceeding their workforce availability. We are therefore closely monitoring the application and appointment rates of the fourth group, persons with disabilities, which continues to be lower than their workforce availability, also outlined by Mr. Watson.

Should it persist, this trend may have longer term implications for the representation of persons with disabilities in the federal public service population.

The Public Service Commission is responsible for identifying and eliminating barriers in recruitment and staffing, and for developing policies and practices that promote a more representative public service. That's why we need to have a

*[Français]*

La Commission de la fonction publique est responsable de promouvoir et de protéger les nominations fondées sur le mérite et libres de toute influence politique, en plus de protéger l'impartialité de la fonction publique, de concert avec les autres intervenants, soit nos collègues du Conseil du Trésor et les administrateurs généraux des ministères.

La commission administre aussi divers programmes au nom des ministères et organismes fédéraux afin de recruter des Canadiennes et des Canadiens qualifiés, partout au pays.

La commission rend compte de ses activités au Parlement, et du rendement en dotation des 80 organismes fédéraux assujettis à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, dont le préambule souligne justement la valeur de la fonction représentative de la diversité canadienne.

Madame la présidente, mes commentaires ce matin mettront l'accent sur les données liées au recrutement, sur les activités de liaison externe, sur l'évaluation des mesures d'adaptation, ainsi que sur le recours aux innovations technologiques afin de faciliter l'accès aux emplois dans la fonction publique. Je discuterai aussi de certaines des recherches qui sont en cours à la commission.

*[Traduction]*

Notre rapport annuel fournit de l'information sur le recrutement dans les quatre groupes désignés aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, à savoir les Autochtones; les membres des minorités visibles; les personnes handicapées et les femmes.

Comme l'indiquait mon collègue, nous avons constaté en 2013-2014 que le pourcentage des demandes d'emploi soumises par les membres des minorités visibles et les Autochtones demeurait plus élevé que leur taux de disponibilité dans la population active suivant les données de 2006, tel que l'indiquait madame la présidente. Le nombre de nominations dans la fonction publique dépassait le taux de disponibilité dans la population active, d'après les chiffres à notre disposition, pour trois des groupes visés par les mesures d'équité en emploi : les femmes, les membres des minorités visibles et les Autochtones. C'est pourquoi nous surveillons attentivement les données pour le quatrième groupe, à savoir les personnes handicapées, dont le taux de candidature et le taux de nomination continuent d'être inférieurs au taux de disponibilité dans la population active, comme le soulignait également M. Watson.

Si cette tendance devait se maintenir, cela pourrait avoir des conséquences à long terme sur la représentation des personnes handicapées dans l'effectif de la fonction publique fédérale.

La Commission de la fonction publique doit aussi cerner et éliminer les obstacles en matière de recrutement et de dotation, en plus d'élaborer des lignes directrices et des pratiques qui encouragent la mise en place d'une fonction publique plus

better understanding of the issues facing persons with disabilities with respect to the employment process in general and in their recruitment in particular.

Over the last year and a half, we have collaborated with other federal departments and agencies, as Mr. Watson also indicated, including Treasury Board Secretariat, Employment and Social Development Canada and Shared Services Canada, to reach students with disabilities. We wanted to talk to them about opportunities in the public service and to address the issues or concerns they may have about the hiring process in order to best inform hiring managers about how to deal with questions that people with disabilities may have and to also raise further awareness about the types of accommodations they may have within the federal system.

We began at the Paul Menton Centre for Students with Disabilities at Carleton University, and since then we have conducted similar outreach at the University of Ottawa, Dalhousie University and Algonquin College. We plan to do more outreach to raise awareness about the federal public service and to encourage more students with disabilities to apply for jobs.

[*Translation*]

We also conducted outreach to hiring managers and human resources specialists on assessment accommodation to ensure they are aware of how candidates with disabilities can be assessed so that they have equal opportunity to demonstrate their qualifications without being limited or unfairly restricted due to the effects of a disability. We provided seminars to more than 36 different organizations, and we recently developed a webinar to extend our reach.

We have experts in our personnel psychology centre who provide advice and recommendations for assessment accommodations for persons with disabilities. These assessment accommodations can vary from providing Braille and large print version of exams to the use of assistive technology such as screen readers.

In 2013-14, the commission received more than 1,600 requests for assessment accommodation from hiring managers. While these requests were up by 22 per cent over the previous year, we have seen that the requests, as a proportion of total staffing and hiring activities, have remained relatively stable. We believe that technology and innovation will help us remove barriers and provide greater access for persons with disabilities to jobs in the public service.

représentative. C'est pourquoi nous avons besoin de mieux comprendre les difficultés que rencontrent les personnes handicapées dans le cadre du processus d'embauche en général et des activités de recrutement en particulier.

Au cours des 18 derniers mois, la commission a mené plusieurs activités de liaison externe auprès des étudiants handicapés, comme M. Watson vous l'indiquait plus tôt, en collaboration avec divers autres ministères et organismes fédéraux, dont le Secrétariat du Conseil du Trésor, Emploi et Développement social Canada, et Services partagés Canada. Nous en avons profité pour discuter avec ces étudiants des possibilités d'emploi dans la fonction publique et répondre à leurs questions et préoccupations au sujet du processus d'embauche. Nous voulions ainsi que les gestionnaires soient mieux au fait des éléments qui préoccupent les personnes handicapées et des aménagements qui peuvent se révéler nécessaires pour les intégrer à la fonction publique fédérale.

La première activité de liaison a été menée au Centre Paul Menton pour les étudiants handicapés de l'Université Carleton. D'autres activités similaires ont eu lieu ensuite à l'Université d'Ottawa, à l'Université Dalhousie et au Collège Algonquin. Nous prévoyons mener d'autres activités de liaison pour sensibiliser les étudiants handicapés aux possibilités d'emploi dans la fonction publique afin de les inciter à postuler en plus grand nombre les emplois annoncés.

[*Français*]

Nous avons aussi mené des activités de liaison au sujet des mesures d'adaptation en matière d'évaluation, afin de nous assurer que les gestionnaires d'embauche et les spécialistes en ressources humaines puissent évaluer adéquatement les candidats handicapés et leur donner une chance égale de démontrer leurs qualifications sans qu'ils soient limités ou injustement restreints en raison de leur handicap. Nous avons présenté des séminaires dans plus de 36 organisations différentes, et nous avons récemment produit un webinaire pour diffuser plus largement nos activités de liaison.

Nous disposons de conseillers spécialistes au Centre de psychologie du personnel afin de fournir des avis et des conseils au sujet des mesures d'adaptation pour l'évaluation des personnes handicapées. Ces mesures d'adaptation peuvent varier, depuis la production d'examen en braille ou en gros caractères, jusqu'à l'utilisation d'aides technologiques, telles qu'un lecteur d'écran spécialisé.

En 2013-2014, les gestionnaires d'embauche ont soumis à la commission plus de 1 600 demandes de mesures d'adaptation aux fins d'évaluation. Malgré une hausse de 22 p. 100 par rapport à l'année précédente, nous avons constaté que le nombre de demandes de mesures d'adaptation est demeuré relativement stable en proportion au nombre total d'activités de dotation et d'embauche. Nous sommes persuadés que les innovations technologiques nous permettront de supprimer plusieurs obstacles afin d'offrir aux personnes handicapées un meilleur accès aux emplois dans la fonction publique.

[English]

We have expanded the use of Internet testing. Applicants can take a test at a location of their choosing, no matter where they live in the country. Persons with disabilities use their own adaptive technology at home to do the exams.

In addition, we are simplifying and standardizing our tests using plain language and formats that would remove barriers; for instance, those related to visual scanning and detection. These formats will allow more people to access the tests without special accommodation, since they're using their own technology or using more adaptive testing. We can continue to look for ways to improve user experience and expand access to opportunities in the public service.

As mentioned by my colleague, we also conduct research activities using data we collect on hiring and staffing activities in the federal public service.

Madam Chair, we are updating two studies that look closely at how being a member of the employment equity designated groups affects both chances of promotion and perception in the staffing process. These updates are now being finalized.

We are also examining whether there are any differences between the career progression of members of the four EE designated groups as compared to those who do not self-identify as an Aboriginal person, a member of a visible minority group or a person with a disability.

Finally, we are undertaking a study to better understand the issues surrounding the application and appointment of persons with disabilities. The study will apply different methodologies to explore the rates of application and appointment of persons with disabilities and the factors that might influence these rates. We plan to use these findings to better target areas for specific action, and we will be sharing the results with stakeholders, including the Employment Equity Champions and Chairs, and definitely with union representatives.

Madam Chair, the Public Service Commission is committed to working with Treasury Board Secretariat and all stakeholders to ensure that the federal public service is representative and reflects the increasingly diverse society that we are.

Thank you. I would be happy to respond to any questions.

**The Chair:** Ms. Donoghue, thank you for your presentation. You certainly addressed some of the issues that we talked about earlier.

[Traduction]

Nous avons considérablement accru l'utilisation des examens en ligne. Les postulants peuvent maintenant passer un examen à l'endroit de leur choix, peu importe où ils habitent au pays. De plus, les personnes handicapées peuvent utiliser leurs propres aides technologiques pour passer les examens à domicile.

Nous travaillons aussi à simplifier et à normaliser nos examens, afin d'utiliser une langue plus claire et simple ainsi que des formats d'examen qui supprimeront bien des obstacles, par exemple pour le balayage et la détection optiques. Ces nouveaux formats permettront à un plus grand nombre de candidats d'accéder à nos examens sans avoir besoin de mesures d'adaptation, puisqu'ils utilisent leurs propres outils technologiques ou des tests adaptatifs. Nous pouvons continuer d'examiner de nouvelles solutions pour améliorer l'expérience des utilisateurs et faciliter l'accès aux possibilités d'emploi dans la fonction publique.

Comme on l'a déjà mentionné, la commission mène aussi des activités de recherche à partir de ses statistiques sur les activités d'embauche et de dotation à la fonction publique fédérale.

J'ajouterai, madame la présidente, que nous mettons présentement à jour deux études pour examiner de près comment l'appartenance aux groupes visés par l'équité en emploi peut influencer les chances d'avancement de ces groupes et leur perception du processus de dotation. Nous achevons en ce moment la mise à jour de ces deux études.

Nous examinons aussi les différences entre les chances d'avancement des membres des quatre groupes visés par l'équité en emploi, par comparaison aux possibilités d'avancement des personnes qui ne se définissent pas comme Autochtones, membres d'une minorité visible, ou personnes handicapées.

Enfin, nous avons entrepris une étude qui nous aidera à mieux comprendre les problèmes concernant la candidature et les nominations des personnes handicapées. Cette étude appliquera différentes méthodes d'analyse pour étudier le nombre de demandes d'emploi et les taux de nomination des personnes handicapées, et les divers facteurs qui peuvent influencer ces taux. Nous prévoyons utiliser les conclusions de ces études pour mieux cibler les domaines qui devraient faire l'objet d'interventions spéciales et nous communiquerons les résultats de ces travaux aux intervenants, y compris les champions de l'équité en matière d'emploi et aux présidents, et certainement aux représentants syndicaux.

Madame la présidente, la Commission de la fonction publique s'est engagée à travailler en étroite collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et tous les intervenants pour que la fonction publique fédérale continue de refléter la diversité croissante de la population canadienne.

Merci. Je serai ravie de répondre à vos questions.

**La présidente :** Madame Donoghue, je vous remercie de votre exposé. Vous avez parlé de certains des sujets dont nous avons discuté tout à l'heure.



Could you please also address a particular issue regarding persons with disabilities? When we previously studied this area, it was our understanding that often it was people who became disabled while they were working that formed part of your numbers rather than just the active recruitment of people with disabilities. I'm pleased to see that has changed, so that's good news.

We heard earlier that more people with disabilities are leaving, at five times the rate than before. Would you please address that?

I'm glad you're recruiting at universities, but those of us who come from outside the Ottawa area are always concerned. It's a good start, but it's very Ottawa-centric, so I would encourage you to look further out as well. If you could please start with that.

**Ms. Donoghue:** Thank you, Madam Chair. You're right to say that a lot of the numbers are in fact for public servants who become disabled during the course of their careers. That is why, based on previous discussions, we have turned our focus towards the recruitment aspect.

For us to be good at recruiting people with disabilities, we have to better understand what their expectations are, where they see the barriers and try to ensure that we're providing the best training and the best information to hiring managers so that there's a meeting of minds between people with disabilities and people doing the hiring.

A lot of people we talked to at different universities — our plan is in fact to expand the scope beyond the Ottawa-centric area — and the impressions we formed from students with disabilities would suggest that many of them did not understand the possibilities of accommodation that exist within the federal public service. That led us within the commission to work with our psychology centre to find ways to better promote the different types of things that we can do to assist people with disabilities.

Are they in fact leaving the public service in the course of their careers? Yes, and that is something that is worrying us as well. We're trying to identify whether or not these are issues within the scope of people with disabilities themselves, or is something happening within the public service that is actually discouraging them from pursuing their careers? We are pursuing work on that front.

The notion of retention lies within the policies and the work of the Treasury Board. As my colleague indicated, we work closely together to try to compare the information we have. Whether it's in the process of the programs that we administer on behalf of the

Pourriez-vous nous parler également d'une question précise concernant les personnes handicapées? En étudiant ce volet, nous avons cru comprendre que souvent, vos chiffres portaient sur les fonctionnaires qui sont devenus handicapés au cours de leur carrière plutôt que sur le recrutement des personnes handicapées. Je suis ravie de constater que la situation a changé. C'est une bonne nouvelle.

On nous a dit plus tôt que de plus en plus de personnes handicapées quittent leur emploi, qu'elles sont cinq fois plus nombreuses à le faire maintenant qu'auparavant. Pourriez-vous nous parler de cette situation?

Je suis ravie que vous fassiez du recrutement dans les universités, mais ceux d'entre nous qui proviennent de l'extérieur d'Ottawa sont toujours inquiets. C'est un bon début, mais le recrutement est très centré sur Ottawa, et je vous encourage à regarder ailleurs également. J'aimerais que vous répondiez tout d'abord à ces questions.

**Mme Donoghue :** Merci, madame la présidente. Vous avez raison de dire qu'une grande partie des chiffres portent sur les fonctionnaires qui sont devenus handicapés au cours de leur carrière. C'est pourquoi, à la suite de discussions que nous avons eues, nous nous sommes concentrés sur le recrutement.

Pour parvenir à recruter des personnes handicapées, nous devons mieux connaître leurs attentes, savoir ce qu'elles considèrent comme des obstacles et essayer de nous assurer que nous fournissons la meilleure formation et les meilleurs renseignements possible aux gestionnaires d'embauche, de sorte qu'il y ait convergence de vues entre les personnes handicapées et les responsables de l'embauche.

Les discussions que nous avons eues avec bien des gens dans différentes universités — en fait, nous prévoyons agir ailleurs que dans la région d'Ottawa — et les impressions qu'ont les étudiants handicapés nous indiquent que bon nombre d'entre eux ne connaissaient pas les mesures d'adaptation qui existent dans la fonction publique fédérale. C'est ce qui nous a amenés à travailler avec notre centre de psychologie pour trouver des moyens de mieux faire connaître les différents types de mesures que nous pouvons prendre pour aider les personnes handicapées.

Quittent-elles la fonction publique au cours de leur carrière? Oui, et cela nous inquiète également. Nous essayons de déterminer si les raisons sont personnelles ou si une situation s'est produite dans la fonction publique et a fait en sorte qu'elles ne veulent plus y continuer leur carrière. Nous travaillons à cet égard.

Le concept de maintien en poste s'inscrit dans les politiques et le travail du Conseil du Trésor. Comme l'a indiqué mon collègue, nous collaborons étroitement pour comparer l'information que nous avons. Qu'il s'agisse du processus des programmes que nous

government or providing information to the board so they can review their policies or form new ones, we try to ensure that we have the best information to make the best decisions.

There are a lot of myths out there. We need to do myth-busting and be better at promoting the opportunities within our system.

**Senator Ataullahjan:** Thank you for your presentation. Are there any initiatives in place to combat discrimination in the federal public service?

**Ms. Donoghue:** To combat discrimination?

**Senator Ataullahjan:** Yes, within the public service.

**Ms. Donoghue:** Definitely the whole notion of discrimination is not accepted within the public service. That doesn't mean it doesn't exist. We're very cognizant of that, and basically we have some numbers from the survey that indicate there were some issues.

I know that many deputy heads are very concerned with this, and often it's the targeting within the departments and the responsibility of deputy heads that allow for better measures to be put in place.

When we do recruitment in the public service, in order to eliminate discrimination, we have what we call a preference, which is allowed within our legislation. In the view of certain Canadians, it's deemed to be positive discrimination, whereas an employer is allowed to basically say that within the context of a certain job, it will be targeted to a person within the employment equity group.

So hopefully, when we're looking at making sure that we have the right representation and diversity within our system, the preferences for people on employment equity are utilized. We do have numbers. I do not have them on hand right now, but we could provide them to the committee. We do have the number of processes where employment equity preferences have been used. We are hopeful that through that process, discrimination will be dismissed and demystified as well.

**Senator Ataullahjan:** We had previously heard that women were lagging behind men in terms of being appointed to executive positions as well as being clustered into certain occupations or departments. Does this still hold true? What about visible minority women?

**Mr. Watson:** Thank you for the question. In fact, women are exceeding labour force availability for executive positions.

administrons au nom du gouvernement ou de l'information fournie au conseil pour qu'il soit en mesure de revoir ses politiques et d'en créer de nouvelles, nous essayons de faire en sorte que nous ayons les renseignements qu'il faut pour prendre les meilleures décisions.

Il y a de nombreux mythes. Nous devons les déboulonner et mieux faire connaître les possibilités qu'offre notre secteur.

**La sénatrice Ataullahjan :** Je vous remercie de vos exposés. Y a-t-il des initiatives de lutte contre la discrimination dans la fonction publique fédérale?

**Mme Donoghue :** Des initiatives de lutte contre la discrimination?

**La sénatrice Ataullahjan :** Oui, dans la fonction publique.

**Mme Donoghue :** La notion de discrimination n'est pas acceptée dans la fonction publique; ce qui ne veut pas dire qu'il n'y en a pas. Nous en sommes très conscients, et en fait, certains résultats du sondage révèlent qu'il existe des problèmes.

Je sais que cette question préoccupe beaucoup bon nombre d'administrateurs généraux, et souvent, c'est le ciblage au sein des ministères et la responsabilité des administrateurs généraux qui permettent la mise en place de meilleures mesures.

Quand nous faisons du recrutement dans la fonction publique, pour éliminer la discrimination, nous avons la notion de préférence, comme nous l'appelons — ce que nous permettent les dispositions. Certains Canadiens estiment qu'il s'agit de discrimination positive, attendu qu'un employeur peut essentiellement dire que dans le cas d'un certain emploi, il ciblera une personne faisant partie du groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Il est donc à espérer que lorsque nous cherchons à nous assurer que nous avons une bonne représentation et une bonne diversité dans notre système, la préférence accordée à des candidats qui font partie de l'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi s'applique. Nous avons des données à cet égard. Je ne les ai pas en ce moment, mais nous pourrions les fournir au comité. Nous avons le nombre de processus dans le cadre desquels les préférences à cet égard ont été appliquées. Nous avons bon espoir que dans le cadre de ce processus, la discrimination sera rejetée, de même que démystifiée.

**La sénatrice Ataullahjan :** On nous a dit que les femmes sont en retard par rapport aux hommes pour ce qui est du nombre de personnes qui occupent un poste de direction; elles sont également regroupées dans certaines catégories d'emplois ou certains services. Est-ce toujours le cas? Qu'en est-il des femmes qui font partie d'une minorité visible?

**M. Watson :** Je vous remercie de la question. En fait, le nombre de femmes dépasse la disponibilité au sein de la population active pour les postes de direction.

I don't have the department-by-department data with me today. As one would expect, there is not an absolutely uniform number across every single department. There is some variation, but within almost half of the entire executive population there is a very strong distribution across the public service.

If I may, Madam Chair, I'd be pleased to respond a little more to the question asked previously on the initiatives in place.

In terms of discrimination, to start with, where we set out what it is that we expect and in some cases what Parliament expects, obviously the Canadian Human Rights Act is foundational. Our code of values and ethics and how we treat each other is foundational. The key leadership competencies against which leaders in the public service are assessed and considered, even up to the point of termination if you breach those matters, are core in setting out our expectations of the respect with which we treat people. The collective agreements also state that there can be no discrimination as well. Those are our expectations.

Above and beyond that though, should we need to get into mechanisms to enforce those things, they start with things like our informal conflict management system where, if it's a lower level issue that people want to try and resolve in that way, you can bring it to the structures in place in departments, and almost every department and agency has that regime in place.

You can go from there to complaints under the Canadian Human Rights Act that may end up all the way to the Canadian Human Rights Tribunal. There's the grievance process under the questions of the Public Service Labour Relations Act, and there are some provisions that might even come to apply under the Canada Labour Code.

Now, having said that, the most important aspect is the leadership of all individuals, persons of authority in the public service and being very clear about what our expectations are, what our values are, and it is not only about speaking to the positive things we expect people to achieve but acting if they find instances where those things may have been transgressed.

**The Chair:** Mr. Watson, from what I understood you have really good policies, and I commend you for that, and then you have responses. How are you raising awareness to implement those policies, what education, training are you doing, and how are you fostering?

Earlier Senator Eaton talked about the environment and we heard that the environment is difficult at the moment. It is the same everywhere so I'm not criticizing you. When there is recession there are always these tough issues. I get it that you have set the policies and monitor the responses, but what is the education and what is the training piece?

Je n'ai pas les données de chacun des ministères avec moi. Comme on peut s'y attendre, les personnes ne sont pas réparties en nombre égal dans chaque ministère. C'est variable, mais pour presque la moitié des effectifs du groupe de la direction, il y a une très forte répartition dans la fonction publique.

Si vous me le permettez, madame la présidente, je serais ravi de répondre à la question sur les initiatives qui a été posée précédemment.

En ce qui concerne la discrimination, tout d'abord, lorsque nous établissons nos attentes et dans certains cas, celles du Parlement, la Loi canadienne sur les droits de la personne joue évidemment un rôle fondamental. Notre Code de valeurs et d'éthique et la façon dont nous traitons entre nous jouent un rôle fondamental. Les compétences clés en leadership qui servent à l'évaluation des dirigeants au sein de la fonction publique — voire jusqu'au moment de la résiliation du contrat de travail s'il y a un manquement à cet égard — sont à la base de l'établissement de nos attentes concernant le respect avec lequel nous traitons les gens. Les conventions collectives prévoient également qu'il ne peut y avoir de discrimination. Voilà ce qui correspond à nos attentes.

Au-delà de cela toutefois, si nous devons prendre des moyens pour faire appliquer ces choses, il y a d'abord notre Système de gestion informelle des conflits qui, s'il s'agit d'un problème de moindre importance que des gens veulent essayer de résoudre par ce moyen, peut être intégré dans le cadre qui existe déjà dans les ministères, et le régime existe dans presque tous les ministères et organismes.

Il est possible ensuite de faire une plainte se rapportant à la Loi canadienne sur les droits de la personne qui finira peut-être devant le Tribunal canadien des droits de la personne. Il y a la procédure de griefs dans le cadre de Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, et certaines dispositions pourraient peut-être même s'appliquer au Code canadien du travail.

Cela étant dit, l'aspect le plus important, c'est le leadership dont font preuve tous les individus, les personnes ayant autorité dans la fonction publique. De plus, il nous faut énoncer très clairement nos attentes, nos valeurs, et il ne s'agit pas seulement de nous exprimer sur les choses positives que nous voulons que les gens accomplissent, mais d'agir s'ils se rendent compte de situations où il y a eu transgression.

**La présidente :** Monsieur Watson, j'ai cru comprendre que vous avez de très bonnes politiques, et je vous en félicite, et des mesures en place. Comment sensibilisez-vous les gens pour que ces politiques soient appliquées? Quelle formation offrez-vous, et comment encouragez-vous cela?

Un peu plus tôt, la sénatrice Eaton a parlé de l'environnement de travail et on nous a dit que les conditions étaient difficiles en ce moment. Il en est de même partout, et je ne suis pas en train de vous critiquer. Quand il y a une récession, la situation est toujours difficile. Je comprends que vous avez établi les politiques et que vous surveillez la suite, mais qu'en est-il de la sensibilisation et de la formation?

**Mr. Watson:** Excellent question, Madam Chair.

Let me say it starts at minute one as part of the orientation process when you join the federal public service. This is something we talk about right away. And the Canada School of Public Service has been an excellent partner on this front in designing their courses at the orientation level. This is something they've built into what we achieve and talk about there, but then they actually have a series of further courses in addressing these issues and making sure managers and leaders and others are aware not only of their rights and responsibilities as individual employees, but also what they need to do in the roles they take on throughout the course of their careers.

We also have a harassment prevention policy that's in place and that applies to everybody in the public service. Training around that is provided, again, to those who fulfill the responsibilities that come under the governance of that policy. We have the initiative for a respectful workplace as well.

These are all things that we bring together. I come back to the Public Service Employment Survey. We added a series of new questions this time around dealing with when there were perceptions of discrimination and harassment. We asked not just, "Did you feel it or not," but went on and asked in the first instance, "Did you file a complaint," and then we asked, I think very importantly, "If you didn't, why didn't you?"

I would argue, based on the review that we have seen, that we have a deeper, richer and broader compilation of information around those issues than any employer in the country. Any time you do that type of research you will find things that you need to take on because maybe you didn't understand exactly how significant they were in the past. Certainly we will be mining that data, and the clerk's report on the public service released recently noted the importance of dealing with these issues, and we will be.

**The Chair:** I'm more interested in the courses for management, for deputy ministers. Are they mandatory, how long are they and how often are they?

**Mr. Watson:** The orientation is mandatory. Training is provided to new managers and to new executives as well. We have leadership development programs that aren't mandatory for everybody that many of our aspiring leaders would take. There is a mix of things that are mandatory and things that you may choose to take depending on what type of responsibilities are being asked of you and your career path.

**The Chair:** Are there any courses for deputy ministers on these issues?

**Mr. Watson:** The Canada School of Public Service runs a broad range of learning events for deputy ministers. It covers a broad range of topics. Issues around harassment and mental

**M. Watson :** C'est une excellente question, madame la présidente.

Permettez-moi de dire que cela commence dans le cadre du processus d'orientation, au moment où une personne entre dans la fonction publique. Nous en parlons tout de suite. De plus, l'École de la fonction publique du Canada est un excellent partenaire à cet égard dans l'élaboration des cours qu'elle offre à l'étape de l'orientation. C'est un volet qui a été intégré à nos mesures et à nos communications, mais l'école offre en fait une série d'autres cours pour aborder ces questions et faire en sorte que les gestionnaires et les dirigeants et d'autres personnes non seulement connaissent leurs droits et leurs responsabilités en tant qu'employés, mais aussi qu'ils sachent ce qu'ils doivent faire dans les rôles qu'ils assument tout au long de leur carrière.

Nous avons également une politique sur la prévention du harcèlement qui s'applique à tous les membres de la fonction publique. Il y a de la formation à ce chapitre, encore une fois, pour les gens qui assument les responsabilités qui s'inscrivent dans cette politique. Il y a également l'initiative sur le respect en milieu de travail.

Ce sont des choses que nous regroupons. Je reviens au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Cette fois-ci, nous avons ajouté des questions qui portent sur la discrimination et le harcèlement perçus. Les questions ne se résument pas qu'à la suivante : estimiez-vous que c'est ce dont il s'agissait? On posait ensuite la question suivante : avez-vous porté plainte? De plus, et c'est très important, il y avait ensuite la question suivante : si ce n'est pas le cas, pourquoi?

D'après l'examen que nous avons vu, je dirais que notre collecte de renseignements sur ces enjeux est plus riche que celle de n'importe quel autre employeur du pays. Chaque fois que l'on effectue ce type de recherche, on découvre les mesures qu'il faut prendre, car on n'avait peut-être pas compris exactement à quel point elles étaient importantes auparavant. Nous explorerons ces données, et dans le rapport sur la fonction publique qu'elle a rendu public récemment, la greffière du conseil a signalé l'importance d'examiner ces questions, et c'est ce que nous ferons.

**La présidente :** J'aimerais en savoir plus sur les cours destinés aux gestionnaires, aux sous-ministres. Sont-ils obligatoires, quelle est leur durée et à quelle fréquence sont-ils donnés?

**M. Watson :** La séance d'orientation est obligatoire. De la formation est offerte aux nouveaux gestionnaires et aux nouveaux cadres supérieurs également. Nous avons des programmes de perfectionnement en leadership qui ne sont pas obligatoires pour tous, mais que bien des futurs dirigeants suivent. Certaines formations sont obligatoires et d'autres peuvent être choisies en fonction des tâches et du cheminement de carrière d'une personne.

**La présidente :** Des cours sont-ils offerts aux sous-ministres?

**M. Watson :** L'École de la fonction publique du Canada administre une vaste gamme d'activités d'apprentissage pour les sous-ministres. Elles couvrent un large éventail de sujets. Les

health, which is sometimes related, are all things that the Canada School of Public Service is doing courses on, and they are very well attended by deputy ministers.

**The Chair:** Are there issues around employment equity?

**Mr. Watson:** We've in fact had specific employment equity sessions with deputy ministers and with assistant deputy ministers as well.

**Senator Nancy Ruth:** The PSAC people said that they see that women continue to be under-represented in 11 of 23 of the largest departments, and racialized workers are under-represented in nine of the 23 departments. Can you comment on that?

**Mr. Watson:** Sure. Again, I don't have the specific department-by-department figures here. There is some unevenness across different departments. It tends to change from time to time. There are some that historically have sort of differing quadrants of measures there.

**Senator Nancy Ruth:** Can you give examples? Are you talking about Public Works or who are you talking about?

**Mr. Watson:** I don't have a department-by-department list with me. I'd be happy to get that information to you, but I don't have it with me today, sorry.

**Senator Nancy Ruth:** Part of my question is this: Does it seem necessary to try and change this? If so, what efforts are you making?

**Mr. Watson:** Certainly when I talk about the management accountability framework and the reviews that we do there, they all include the question of where are deputy ministers in every department at in relation to employment equity hiring. That's one of the things we look at.

It turns out my colleague does have the numbers here on a department-by-department basis.

There is a range. There would be some that would be a very high proportion and some that would be a lower proportion. We're interested in some of the questions that my colleague from the Public Service Commission has talked about — what are the application rates in those departments and what is behind the reasons that people choose to apply or not apply to different departments.

Where we start, obviously though, is with the results, so every year we look at individual departments to see what the results have been. Certainly, as you point out, there is this unevenness across departments.

**Senator Nancy Ruth:** If I was a woman in management and was looking for a switch in a federal department I wouldn't be inclined to go to Defence right now.

enjeux liés au harcèlement et à la santé mentale, qui sont parfois reliés, sont des sujets couverts dans des cours offerts par l'École de la fonction publique du Canada, et un très grand nombre de sous-ministres y participent.

**La présidente :** Y a-t-il des cours sur l'équité en matière d'emploi?

**M. Watson :** Nous tenons des séances sur l'équité en matière d'emploi auxquelles participent des sous-ministres ainsi que des sous-ministres adjoints.

**La sénatrice Nancy Ruth :** Les membres de l'AFPC ont dit qu'ils constatent que les femmes sont toujours sous-représentées dans 11 des plus importants ministères sur 23, et que les travailleurs racialisés sont sous-représentés dans 9 de ces mêmes 23 ministères. Pouvez-vous nous donner votre point de vue à cet égard?

**M. Watson :** Oui. Encore une fois, je n'ai pas les données de chaque ministère. Il y a un certain déséquilibre entre les différents ministères. La situation a tendance à changer de temps à autre. Certains ont toujours eu des façons de l'évaluer qui diffèrent en quelque sorte.

**La sénatrice Nancy Ruth :** Pouvez-vous donner des exemples? Parlez-vous de Travaux publics? De quel ministère parlez-vous?

**M. Watson :** Je n'ai pas de liste par ministère présentement. Je serai ravi de vous faire parvenir l'information, mais je ne l'ai pas entre les mains aujourd'hui; j'en suis désolé.

**La sénatrice Nancy Ruth :** Voici certaines de mes questions : semble-t-il nécessaire de changer la situation? Si c'est le cas, quelles mesures prenez-vous en ce sens?

**M. Watson :** Quand je parle du cadre de responsabilisation de gestion et des examens que nous effectuons, il s'agit entre autres à déterminer où en sont les sous-ministres de chaque ministère relativement à l'embauche au titre de l'équité en matière d'emploi. C'est l'un des aspects que nous examinons.

Il se trouve que ma collègue a les chiffres pour chacun des ministères.

Cela varie. Dans certains cas, on parle d'une proportion très élevée et dans d'autres, d'une proportion moindre. Nous nous intéressons à certaines des questions que ma collègue de la Commission de la fonction publique a mentionnées — le nombre de demandes d'emploi et les raisons pour lesquelles les gens choisissent de postuler ou non dans différents ministères.

Évidemment, nous commençons avec les résultats, de sorte que chaque année, nous nous penchons sur chaque ministère pour voir les résultats. Comme vous le mentionnez, il y a un déséquilibre entre les ministères.

**La sénatrice Nancy Ruth :** En tant que femme, si je travaillais comme gestionnaire dans un ministère et que je cherchais des possibilités de changer de ministère, je ne serais pas tentée par celui de la Défense nationale actuellement.

**Mr. Watson:** It's a great department.

**Senator Nancy Ruth:** Well, not particularly for women from what we hear. What are your obligations to change it? I guess the other question is this: If deputy ministers aren't meeting the so-called targets, is there any penalty? What do you do? How do you push them?

**Mr. Watson:** We would note that in the management accountability framework.

**Senator Nancy Ruth:** Well, noting isn't very useful. How do you push?

**Mr. Watson:** Again, the expectation for every deputy minister is meeting labour force availability and reflecting Canada's population in their labour force.

Ensuring that they are taking steps to find Aboriginal executives and employees in nonexecutive ranks, and persons with disabilities, and women and members of visible minority groups is an expectation for every deputy minister in the system.

In aggregate, we are meeting that expectation not only in the total population but, for the most part, in the executive ranks as well. But as you say, within individual departments, there is that variance. In aggregate, though, we are meeting the labour force availability that we find in Canada's population.

**Senator Nancy Ruth:** What happens if they are not taking those steps?

**Mr. Watson:** If you are not meeting the obligations that you've got to pursue a representative workforce, that's something that will be noted in the world of performance and in the reports that are made public, how you have stacked up against the expectations.

**Senator Eggleton:** Mr. Watson, the Public Service Alliance of Canada was here earlier, and they painted quite a different picture. They talked about a climate of fear in the workplace. They particularly noted that all equity groups had high rates of fear of reprisal. So you've designed the various policies that are in place, but if people have a fear of reprisal, of losing their job or whatever the fear is, and that is a factor as to whether they will file a grievance or a formal complaint.

They say that when it comes to disabled persons — you mentioned the survey and the positive results you felt came from the survey — but they say that 55 per cent of the disabled indicated a fear of reprisal. Can you comment on that? That doesn't sound like a very good statistic at all.

**Mr. Watson:** I will break down that number a bit. That was their percentage of people who, in the first instance, had answered "yes" to the question that they had been the victim of harassment

**M. Watson :** C'est un très bon ministère.

**La sénatrice Nancy Ruth :** Pas nécessairement pour les femmes, à ce que l'on nous dit. Quelles sont vos obligations à cet égard? Mon autre question est la suivante : y a-t-il des conséquences pour les sous-ministres qui n'atteignent pas leurs prétendues cibles? Que faites-vous? Comment les y forcez-vous?

**M. Watson :** Cela serait noté dans le cadre de responsabilité de gestion.

**La sénatrice Nancy Ruth :** En prendre note, ce n'est pas très utile. Que faites-vous pour les obliger?

**M. Watson :** Encore une fois, on s'attend à ce que tous les sous-ministres atteignent les objectifs liés à la disponibilité au sein de la population active et que leur effectif soit le reflet de la population canadienne.

On s'attend à ce que chaque sous-ministre prenne les mesures nécessaires pour trouver des cadres et des employés autochtones au sein du personnel non cadre, ainsi que des personnes handicapées, des femmes et des membres des minorités visibles.

Dans l'ensemble, ils remplissent cette attente non seulement en ce qui a trait à leur effectif, mais aussi, pour la plupart, pour les postes-cadres. Mais, comme vous le soulignez, il existe des différences entre les ministères. Toutefois, dans l'ensemble, nous atteignons les objectifs liés à la disponibilité au sein de la population active et reflétons ce que l'on retrouve dans la population canadienne.

**La sénatrice Nancy Ruth :** Que se passe-t-il s'ils ne prennent pas ces mesures?

**M. Watson :** S'ils ne prennent pas les mesures nécessaires pour avoir un effectif représentatif et s'ils ne répondent pas aux attentes, cela sera noté dans leur évaluation de rendement et dans les rapports publiés.

**Le sénateur Eggleton :** Monsieur Watson, nous avons accueilli plus tôt des représentantes de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Elles nous ont tracé un portrait très différent. Selon elles, il existe un climat de peur dans les milieux de travail. Elles ont signalé, notamment, que tous les groupes visés par l'équité en matière d'emploi ont signalé un taux élevé de crainte de représailles. Vous avez adopté diverses politiques, mais si les gens craignent des représailles, de perdre leur emploi ou autre forme de représailles, cela aura un impact sur leur décision de déposer ou non un grief ou une plainte officielle.

Selon elles, 55 p. 100 des personnes handicapées — vous avez parlé du sondage et des résultats positifs de celui-ci — craignent des représailles. Quelle est votre opinion sur le sujet? Cela me paraît peu éloquent comme statistique.

**M. Watson :** Je vais ventiler quelque peu ce chiffre. Il s'agit du pourcentage de participants qui ont d'abord répondu oui à la question qui leur demandait s'ils avaient été victimes de

or discrimination, depending on the case. The subset of that answered the question, “So why did you not provide a complaint?”

If you do the math, it’s too high a number. Any number of people who are concerned about harassment is a number that’s too high to start with. But that number is a percentage of the population. Then you take a subset of that who said that they didn’t file a complaint. Then you take a subset of that again to determine who actually felt that they were concerned about reprisal.

I’m not trying to minimize the fear of reprisal, but it’s not 55 per cent of that population. That’s the point I’m making.

**Senator Eggleton:** You’re saying it’s 55 per cent of people who say they are experiencing some harassment.

**Mr. Watson:** And who didn’t file a complaint.

**Senator Eggleton:** Right. Do you have other numbers that would put that in context?

**Mr. Watson:** First, it is of deep concern that any public servant is concerned about reprisals. That is a problem, first and foremost. It’s a problem to the point that the clerk has mentioned it in her report when she talks about the need for us as public servants and the senior leadership to look actively at this area.

This is the first time we’ve actually asked these questions. As far as we can tell, there is not another employer in the country that has actually gone out and looked for this data. We looked for it for a specific set of reasons; namely, because we didn’t think that when we asked the questions in the past about discrimination or harassment and stopped there that that was telling us what it is.

To be clear about the data we have found, if anybody was imagining that the harassment or concerns about it were pointed outward at people who were crossing borders or people coming to pick up passports, that’s not what people have identified. They have identified their fellow public servants, in particular the people with authority over them. Those are the numbers.

**Senator Eggleton:** What will you be doing? You say the 55 per cent has a certain subset, but you said, and I agree, that even that is one too many. So what will you be doing about that to overcome the fear?

**Mr. Watson:** We will be going to do a broad range of things. To link back to a previous question, we will have conversations and be working directly with deputy ministers on their accountability for addressing these issues.

Some organizations, for example, have already begun to do what are called “skip step interviews,” where a boss will go two or three levels below direct reports and start hearing directly what some of the issues are. We are able to cut the data in ways that allow us to pinpoint with a certain degree of precision where the higher rates of concerns are, because we can look at levels and

harcèlement ou de discrimination, selon le cas. Un sous-ensemble de ces participants a répondu à la question : « Pourquoi n’avez-vous pas porté plainte? »

Peu importe, le chiffre est trop élevé. Peu importe le nombre de personnes qui s’inquiètent du harcèlement, c’est trop. Mais il s’agit ici d’un pourcentage de la population ayant répondu oui à la question sur le harcèlement. Il y a ensuite le sous-ensemble de participants qui ont répondu ne pas avoir porté plainte. Puis, il y a un autre sous-ensemble de participants qui craignent des représailles.

Je n’essaie pas de minimiser la crainte de représailles, mais ce que j’essaie de dire, c’est qu’il n’est pas question ici de 55 p. 100 de la population sondée.

**Le sénateur Eggleton :** Vous dites que 55 p. 100 des gens disent avoir été victimes d’une forme de harcèlement.

**M. Watson :** Et n’ont pas porté plainte.

**Le sénateur Eggleton :** D’accord. Avez-vous d’autres chiffres qui permettraient de mettre tout cela en contexte?

**M. Watson :** D’abord, le fait que les fonctionnaires craignent des représailles est très préoccupant. C’est un problème. C’est si problématique, que la greffière l’a souligné dans son rapport. Elle a dit que les fonctionnaires et les cadres doivent se pencher activement sur cette question.

C’est la première fois que nous posons ces questions. À notre connaissance, aucun autre employeur au pays n’a obtenu ce genre de données. Nous avons cherché à obtenir ces informations pour plusieurs raisons, notamment parce que, selon nous, poser une question sur la discrimination ou le harcèlement sans aller plus loin ne nous apprend rien.

Je tiens à préciser une chose au sujet des données que nous avons recueillies. Il est faux de dire que le harcèlement vient de l’extérieur, des citoyens qui traversent la frontière ou qui vont chercher leur passeport. Les participants aux sondages ont plutôt pointé du doigt leurs collègues fonctionnaires, notamment ceux qui sont en position d’autorité. C’est ce que disent les chiffres.

**Le sénateur Eggleton :** Qu’allez-vous faire? Vous dites qu’il y a un sous-ensemble à ce 55 p. 100 et que c’est trop — et je suis d’accord avec vous. Qu’allez-vous faire pour calmer cette crainte?

**M. Watson :** Nous ferons plusieurs choses. Pour revenir à une question posée précédemment, nous discuterons avec les sous-ministres de leur responsabilité relativement à ces questions et travaillerons avec eux à cet égard.

Certaines organisations ont déjà commencé à mener ce que nous appelons des « entrevues à des paliers inférieurs », c’est-à-dire que le dirigeant s’entretient avec des gens qui travaillent deux ou trois paliers sous son subalterne afin de voir quels sont les problèmes. Il est possible de ventiler les données de façon à cibler avec une certaine précision où l’on retrouve les plus hauts taux de

sub-groups within departments and task individual assistant deputy ministers responsible there with finding out what the challenges are and making sure they are addressed.

Again, we can track where these concerns are more prevalent, and we will be asking deputy ministers who in turn will be asking their senior leadership teams to address this very specifically. That all goes all the way from the clerk.

**Senator Eggleton:** What about consultation with employee representatives as you go through this? The Public Service Alliance of Canada feels that there is a lot of information they don't get it, they get it late, it is too minimal, or they don't get an opportunity to feed into the process beforehand; they just sort of get, "Here's the decision, and that's it."

It doesn't sound like a good way to deal with the employee representatives.

**Mr. Watson:** No, and I would not characterize it the way they have characterized it, which might not surprise you. We feel we have worked closely with them on a number of issues and recognize that they would have a view that differs from mine.

Having said that, we have worked very closely in a number of committees. We have had different consultations on different policies with the bargaining agents. But, when it comes down to it, this is an issue that affects every single public servant out there. One of the findings of the survey is that, if one in five public servants is saying that they have experienced something that they feel is harassment, if one in 12 is concerned that they have dealt with discrimination, this is something that needs to concern all of us. And all of the talents and skills that we bring to it are going to be important parts of the resolution.

**Senator Ataulhjan:** Are we making people aware that standing up for their rights will not affect their positions?

**Mr. Watson:** Absolutely. To be clear, retaliation and reprisals are absolutely unacceptable. It is something that every executive and every leader in the public service has a duty to ensure is understood by all those who report to them, particularly those in leadership or management positions around them.

It is something that we will come at with some renewed effort as a result of the findings of the survey, which, again, are of concern to all of us in leadership positions in the public service.

**Senator Eaton:** Right now, are the unions feeling particularly pushy? Are they in a bargaining position or about to go into bargaining? If you listened to them this morning, the public service has become a snake pit. Could you comment on that?

préoccupation. On peut examiner la situation par niveau et sous-groupes au sein de ministère et charger les sous-ministres adjoints responsables de définir quels sont les problèmes et de les résoudre.

On peut savoir où sont les problèmes les plus courants et le signaler au sous-ministre qui demandera à son équipe de la direction de s'attaquer à ces problèmes. Tout cela découle de la recommandation de la greffière.

**Le sénateur Eggleton :** Qu'en est-il de la consultation avec les représentants des employés? L'Alliance de la Fonction publique du Canada dit qu'elle reçoit peu d'information et que lorsqu'elle reçoit de l'information, elle la reçoit en retard et l'information est minimale. Elle dit aussi qu'elle n'a pas suffisamment de temps pour la traiter. Ce qu'on lui dit, en quelque sorte, c'est : « Voici la décision. Un point, c'est tout. »

À mon avis, ce n'est pas une bonne façon de collaborer avec les représentants des employés.

**M. Watson :** Vous avez raison, mais vous ne serez pas surpris si je vous dis que je ne suis pas d'accord avec elle. Nous avons collaboré étroitement avec les représentants des employés dans plusieurs dossiers et nous sommes conscients qu'ils peuvent avoir un point de vue différent du nôtre.

Cela dit, nous collaborons étroitement dans le cadre de plusieurs comités. Nous avons eu des consultations avec les agents négociateurs sur différentes politiques. Mais, il ne faut pas oublier que cette question touche tous les fonctionnaires. Selon le sondage, si un fonctionnaire sur cinq dit avoir été victime de harcèlement et si un fonctionnaire sur douze dit avoir fait l'objet de discrimination, cela devrait tous nous inquiéter. Nos talents et nos compétences joueront un rôle important dans la résolution de ce problème.

**La sénatrice Ataulhjan :** Informez-vous les employés qu'ils peuvent faire valoir leurs droits sans craindre pour leur emploi?

**M. Watson :** Absolument. Pour être bien clair, toute forme de représailles est absolument inacceptable. Tous les cadres et dirigeants de la fonction publique doivent s'assurer que tous ceux qui relèvent d'eux, notamment ceux qui occupent un poste de direction ou de gestion, le comprennent bien.

À la lumière des résultats du sondage, nous redoublerons d'efforts à cet égard. Je le répète, ces résultats sont préoccupants pour tous ceux qui occupent un poste de direction à la fonction publique.

**La sénatrice Eaton :** Les syndicats sont-ils particulièrement arrogants ces temps-ci? Sont-ils en négociation ou sur le point d'amorcer les négociations? Selon les témoins de ce matin, la fonction publique est devenue une vraie fosse aux serpents. Quelle est votre opinion à cet égard?



Also, Senator Andreychuk asked an interesting question. I would gather that most day-to-day work in the department is with union members, is it not? So if there were harassment issues, fear and people not self-identifying, would that not involve the union as well as management in the day-to-day workplace environment?

They also talked very strongly about mental health; that they are being driven to produce at such a rate that they are breaking down and becoming mentally ill, and that there is a stigma. Could you comment on that aspect of their complaint, as well?

**Mr. Watson:** Absolutely.

I think one of the most impressive numbers out of the public service survey, without detracting from some of the more challenging numbers, is that, I believe, 93 per cent of public servants said that they were willing to put in the extra effort to get the job done. I believe 79 per cent of the 141,000 who answered said they were proud to be public servants.

**Senator Eaton:** Is it the fear of God that you are putting into them?

**Mr. Watson:** I don't know that fear is a great way to induce pride, so I suspect it's not fear that's driving people to that pride.

In a couple of weeks we will have National Public Service Week. During National Public Service Week, the Public Service Awards of Excellence is given. Any public servant — and I would suggest any Canadian — who looks through the list of recipients who have been online for the last number of years will find that public servants do extraordinary work day in and day out and that it touches almost every single aspect of Canadians' lives. And I find that the public servants who do that work take enormous pride in it and do it in environments that are often very challenging because of the very nature of the work we do. We perform this work in places across this country that is unparalleled in terms of any other institution trying to do the same. We touch a range of things that nobody else comes even close to. We are present in parts of the world that no other Canadian organization can match in terms of its breadth.

We bring a range of skills. We found the remains of the Franklin Expedition at the bottom of the ocean, and we supported people in the International Space Station and did a whole lot of stuff in between.

Public servants are generally very proud of the contributions they make to those things, but it is very hard work because at some point or other in time, all of the most difficult issues in this country come to some part of the public service, and it's not easy work to do.

Is it a challenging environment? Yes, it is, by the nature of the work and the unique environment when you're in the public eye as much as any public institution ever is.

Aussi, la sénatrice Andreychuk a posé une question intéressante. J'imagine que la plupart des tâches quotidiennes au ministère sont réalisées par des employés syndiqués, n'est-ce pas? Donc, s'il y a des problèmes de harcèlement, de la crainte ou des gens qui ne se désignent pas eux-mêmes, le syndicat ne devrait-il pas faire partie du processus?

Elles ont également beaucoup parlé de la santé mentale. Selon elles, on demande aux employés de maintenir un rythme si élevé qu'ils s'épuisent et développent des problèmes de santé mentale et il y a des préjugés concernant les maladies mentales. Pourriez-vous également partager votre opinion sur cet aspect?

**M. Watson :** Absolument.

Un des résultats les plus impressionnants du sondage auprès de la fonction publique — sans vouloir diminuer l'importance des autres données —, c'est que, si je ne m'abuse, 93 p. 100 des fonctionnaires disent être disposés à fournir un effort supplémentaire pour terminer le travail. Si je ne m'abuse, 79 p. 100 des 141 000 participants ont dit qu'ils étaient fiers d'être fonctionnaires.

**La sénatrice Eaton :** Est-ce que vous leur inspirez la crainte de Dieu?

**M. Watson :** Je ne crois pas que la crainte soit un bon moyen d'inspirer la fierté ou que ce soit la crainte qui pousse les gens à être fiers.

Dans quelques semaines, nous célébrerons la Semaine nationale de la fonction publique. Au cours de cette semaine, nous remettons le Prix d'excellence de la fonction publique. S'ils consultent la liste des récipiendaires publiée en ligne depuis plusieurs années, les fonctionnaires — je dirais même tous les citoyens canadiens — constateront que jour après jour, les fonctionnaires font un travail extraordinaire qui a un impact sur presque tous les aspects de la vie des citoyens canadiens. Les fonctionnaires retirent beaucoup de fierté de leur travail et accomplissent leur tâche dans des environnements souvent très difficiles en raison de la nature de leur travail. Ils font un travail incomparable à l'échelle du pays comparativement à d'autres institutions. Ils touchent à plus de choses que quiconque. Aucune autre organisation canadienne n'a autant de portée que nous dans certaines régions du monde.

Ils disposent d'un ensemble de compétences. Nous avons retrouvé une des épaves de l'expédition Franklin au fond de l'océan et avons épaulé les membres de la Station spatiale internationale, notamment.

De façon générale, les fonctionnaires sont très fiers de leurs contributions, mais il s'agit d'un travail très difficile, car à un certain moment, tous les dossiers les plus difficiles au pays sont traités, dans une certaine mesure, par la fonction publique. Ce n'est pas un travail facile.

Est-ce un environnement difficile? Certainement, en raison de la nature du travail et de l'environnement unique. Les fonctionnaires sont autant dans la mire du public que les institutions publiques.

I'm buoyed by the response we have gotten in pride of people's work and people's willingness to do the extra work, even while I recognize there are important issues that we need to take on. We cannot and will not ignore what we have heard about harassment, and we cannot and will not ignore what we have heard about discrimination. But the idea that all is seen as challenging, as some might describe, I don't think is supported either by the pride that public servants demonstrate in their work on a daily basis or the results of the Public Service Employee Survey.

**Senator Eaton:** How are your relations with PSAC on a day-to-day basis? Are they fairly cordial or are they adversarial?

**Mr. Watson:** They are a very important partner in the work going forward. We have issues that we disagree on strongly and issues that we work on very closely, regardless of what's going on around us.

**Senator Eaton:** You're not answering my question. Are they cordial or adversarial?

**Mr. Watson:** For example, on mental health, we work very closely with them, and we have an excellent relationship. On other issues, the relationship is more challenging.

**The Chair:** Mr. Watson, we will stop there because there are many people who still have questions.

**Senator Andreychuk:** The previous panel talked about harassment and discrimination. The issue of harassment is now a topic on Parliament Hill and in other workplaces.

Have you done any analysis to see if the comparisons in your survey are in line with this emerging issue that's being addressed in our society? Are you on the higher end or the lower end of statistics with respect to harassment?

**Mr. Watson:** It's very hard to tell because we can find almost nobody else that keeps the type of data we do. We couldn't find a single other employer that went out and asked, "If you felt that you were being harassed, can you please tell us why you didn't file a formal complaint?" There is just no comparison we can find to the data we have gathered.

Having said that, it is clear in society generally that the awareness of harassment issues and the willingness to step forward is different from what it has been in the past. I think that the advent of social media has helped in that regard in that it sometimes provides a safe space for people to share stories that lead them to act when they find they are not the only people who have felt what they perceive as either discrimination or harassment.

Having said that, it's not something we've necessarily needed to rely upon in the federal system. We have robust structures that are present in every organization, including the unions, where people can go and submit grievances if they believe their rights

Je suis conscient qu'il y a des questions importantes à aborder, mais je suis encouragé par la fierté des gens à faire leur travail et leur volonté à fournir un effort supplémentaire. Nous ne pouvons pas ignorer et nous n'ignorerons pas tout ce que nous avons appris concernant le harcèlement et la discrimination. Mais je crois que la fierté des fonctionnaires dans l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes et les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux montrent que tout n'est pas difficile, comme certains le disent.

**La sénatrice Eaton :** Comment sont vos relations quotidiennes avec l'AFPC? Sont-elles plutôt cordiales ou conflictuelles?

**M. Watson :** L'Alliance est un partenaire très important. Sur certains dossiers, nous sommes en désaccord, mais sur d'autres, nous collaborons étroitement, peu importe la situation qui nous entoure.

**La sénatrice Eaton :** Vous n'avez pas répondu à ma question. Vos relations sont-elles cordiales ou conflictuelles?

**M. Watson :** Par exemple, sur la question de la santé mentale, nous collaborons très étroitement avec l'alliance et entretenons une excellente relation. Sur d'autres dossiers, la relation est plus tendue.

**La présidente :** Monsieur Watson, je dois vous arrêter, car il reste de nombreux intervenants.

**La sénatrice Andreychuk :** Le groupe de témoins précédent nous a parlé du harcèlement et de la discrimination. La question du harcèlement est maintenant un sujet de discussion sur la Colline parlementaire et dans d'autres milieux de travail.

Avez-vous effectué une analyse quelconque pour voir si les résultats du sondage correspondent à ce que l'on retrouve dans la société dans ce dossier? Sur le plan statistique, figurez-vous en haut ou en bas de l'échelle sur la question du harcèlement?

**M. Watson :** C'est très difficile à dire, car presque personne n'a recueilli le genre de données que nous avons recueillies. Aucun autre employeur n'a demandé aux employés qui se sont dit victimes de harcèlement pourquoi ils n'avaient pas déposé de plainte officielle. Nous ne pouvons donc pas comparer nos statistiques avec d'autres.

Cela dit, de façon générale, il est clair que la société est plus sensible à la question du harcèlement et que les gens sont plus disposés à signaler les cas de harcèlement. Je crois que les médias sociaux ont beaucoup aidé à cet égard; il s'agit parfois d'un environnement sécuritaire où les gens peuvent partager leur histoire. Le fait de savoir que d'autres vivent la même situation les pousse à agir.

Cela dit, la fonction publique fédérale n'a pas eu à se fier à ce médium. Chaque organisation dispose d'une structure robuste, y compris les syndicats, où les gens peuvent présenter des griefs s'ils croient que leurs droits ont été violés en vertu de leur convention

have been infringed on under either a collective agreement or some other legislation. Obviously it has grown over time, but there is the awareness of the ability to complain and the standards that people find acceptable or not.

**Senator Andreychuk:** On one other area, this committee had talked about the deputy ministers and their equivalents being very important because the feedback that we had been receiving from other evidence here was that if you don't take ownership at the top, it's not going to create a culture of fairness for any of our target groups or for any of these workplace issues.

We suggested that it be tied to performance. Is that being done now? Because you've said it's taken into account, et cetera, but is it directly now a category that if you're not addressing this issue and if you're in the department having difficulties, it will reflect on your pay?

**Mr. Watson:** I can talk to some of the inputs. I'm not the person who has the responsibility at the end of day. As one deputy minister, I'm not the one who has the responsibility for performing the final decisions around the performance management of my colleagues, but I play an important role of input, and I can say that input includes all of these questions around people management, which is a core part of what we talk about. If you look at our key leadership competencies, how you manage your people is at the core of what we consider, and we ask whether or not you're doing what we expect of you.

**Senator Nancy Ruth:** I wanted to ask a question about disability. The government announced a policy that more or less said that veterans who were disabled would have priority hiring. Has that had any impact on your hiring numbers for the disabled?

PSAC had said workers with disabilities are more likely than workers without disabilities to have a negative experience in being accepted as an equal member of a team or being selected for a position. I'm curious if you would like to comment on that.

**Mr. Watson:** If I could answer the second question first, I'd say on the numbers cited that five times more frequency of departures is not an accurate methodological comparison. If you take one of the lowest years of hiring on record at the time you have one of the highest years of departures on record, of course you will have imbalance for everyone. In fact, the point that was not made there is there are two times as many departures as arrivals. While I'm not saying there is no issue we should be looking at there, it's nothing like what was described.

We are concerned because the Public Service Employee Survey, by a wide margin, indicated that the highest sense of dissatisfaction came from persons with disabilities, so we take note of that. Again, we've had these results for just a couple of

collective ou d'une loi. La situation a évolué, mais les gens savent qu'ils peuvent porter plainte et qu'il existe des normes d'acceptabilité.

**La sénatrice Andreychuk :** Le comité a souligné le rôle important que peuvent jouer les sous-ministres et leurs équivalents, car selon les commentaires recueillis dans le cadre de nos séances, si la direction ne reconnaît pas la situation, il est impossible de mettre en place une culture d'équité à l'égard des groupes cibles ou de tout autre situation de travail.

Le comité a proposé que cette responsabilité soit liée au rendement. Est-ce le cas? Vous dites que l'on tient compte de ces éléments, mais est-ce maintenant une catégorie qui fait l'objet d'une évaluation, c'est-à-dire que si le problème n'est pas réglé et que le ministère éprouve des difficultés, il y aura un impact sur la rémunération des membres de la direction?

**M. Watson :** Je peux vous parler des contributions qui sont apportées. Au bout du compte, ce n'est pas à moi que revient cette responsabilité. En tant que sous-ministre, ce n'est pas moi qui prends les décisions définitives sur la gestion du rendement de mes collègues, mais j'y joue un rôle important en formulant des commentaires. Ces commentaires portent, notamment, sur la gestion des ressources humaines, un des principaux éléments de notre discussion. La gestion du personnel est un des éléments centraux de nos compétences clés en leadership et nous évaluons le rendement des gestionnaires à cet égard.

**La sénatrice Nancy Ruth :** Je souhaite vous poser une question sur les personnes handicapées. Le gouvernement a annoncé sa politique voulant plus ou moins que les anciens combattants handicapés soient prioritaires au recrutement. Y a-t-il eu une incidence sur le nombre de personnes handicapées recrutées?

L'AFPC a indiqué que les travailleurs handicapés sont plus sujets, par rapport aux travailleurs non handicapés, à connaître une expérience négative pour ce qui est d'être acceptés à titre de membres à part entière d'une équipe ou d'être retenus pour un poste. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

**M. Watson :** Je vais d'abord répondre à votre première question. Je dirais que les chiffres qui indiquent un taux de départ cinq fois plus élevé ne constituent pas un moyen de comparaison méthodologique exact. Si l'on prend une année où il y a eu le moins d'embauche jamais enregistrée et où il y a eu le plus de départs, c'est clair qu'il y aura un déséquilibre pour tout le monde. En fait, on ne voulait pas dire qu'il y avait deux fois plus de départs que d'employés recrutés. Je ne dis pas que ce ne soit pas un sujet qui mérite d'être examiné, mais la situation n'est pas aussi grave que celle qui a été décrite.

Nous sommes préoccupés, parce que le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux a indiqué, par une marge évidente, que les personnes handicapées affichaient le taux d'insatisfaction le plus élevé, et nous en prenons bonne note. Là encore, nous disposons

months, so we are thinking about how to respond. But we have taken note of that, and we note that it is a significant difference from every other part of the public service.

Next year when I come back, if you invite us, I would be pleased to speak on what we have pursued on that front.

**Ms. Donoghue:** On the first part of the question, if I may, when we were talking about veterans, in all our data from the past we have been extremely successful in putting veterans into the public service. We have followed their careers and demonstrated they do have very successful careers and progression within the public service.

When the outflow situation occurred with the spending review, we noticed those numbers were going down because other priorities were taking precedence over veterans. In order to correct that, the new legislation will come into force very soon. That way, in the context of veterans, they will have the highest priority in the system so we can continue to onboard these veterans who have been medically released on duty, from a legislative standpoint.

From a regulatory standpoint, for those who have been released from duty due to medical reasons not due to service, there will be a preference added to all these veterans so if they are qualified for positions, they get a first look at the postings.

So in that context, yes, we're hopeful and confident that we will be able to continue to onboard these medically released and some handicapped or disabled veterans.

**The Chair:** I want thank you for your presentations and for the answers to our questions. As you can see, there are still a lot of questions senators want to ask. We will have to invite you earlier the next time. I want to thank you for always making yourselves available.

Senators, we will continue with the meeting. Let's finish the budget. Last time in my rush I did not get proper permission from the committee for the budget.

The budget is in front of you. There is \$1,000 for a graphic designer for our report on the Hague abduction convention. I need a mover.

**Senator Ataullahjan:** So moved.

**The Chair:** Is this budget acceptable?

**Hon. Senators:** Agreed.

**The Chair:** Thank you very much.

(The committee adjourned.)

---

de ces résultats depuis quelques mois seulement, et nous réfléchissons aux façons de réagir. Nous en avons pris bonne note cependant, en remarquant qu'il s'agit d'une différence de taille par rapport aux autres groupes au sein de la fonction publique.

Lorsque je reviendrai l'année prochaine, si vous voulez bien nous inviter, je me ferai un plaisir de vous parler des mesures prises sur ce front.

**Mme Donoghue :** En ce qui concerne la première partie de votre question qui portait sur les anciens combattants, toutes nos données nous indiquent que nous avons connu énormément de succès relativement au recrutement des anciens combattants à la fonction publique. Nous avons suivi leurs carrières : leur réussite et leur progression au sein de la fonction publique sont évidentes.

Dans le cadre de l'examen des dépenses et des départs, nous avons remarqué que ces chiffres étaient à la baisse en raison des autres priorités qui l'emportaient sur celle des anciens combattants. Une nouvelle loi entrera en vigueur très bientôt pour corriger la situation. Ainsi, les anciens combattants bénéficieront de la priorité la plus élevée dans le système, afin que nous puissions légalement continuer à recruter les vétérans libérés pour raisons médicales.

Quant à la réglementation, dans le cas des personnes ayant été libérées pour des raisons médicales qui ne sont pas liées au service, une préférence sera ajoutée, afin que ces vétérans puissent jouir d'un accès prioritaire aux emplois annoncés, s'ils sont qualifiés.

C'est donc dans ce contexte que nous affirmons notre espoir et notre confiance d'être en mesure de continuer à recruter les anciens combattants pour raisons médicales, ainsi que certains anciens combattants handicapés.

**La présidente :** Je vous remercie pour vos déclarations et les réponses fournies à nos questions. Comme vous pouvez le constater, les sénateurs ont encore bien des questions à vous poser. La prochaine fois, il va falloir vous inviter plus tôt. Merci beaucoup d'avoir pris le temps de comparaître.

Chers collègues, nous poursuivons notre réunion. Finissons-en avec le budget. À notre dernière réunion, j'étais si pressée que je n'ai pas obtenu l'autorisation nécessaire du comité pour le budget.

Vous avez le budget devant vous. On y prévoit 1 000 \$ pour un graphiste qui travaillera sur notre rapport sur la convention de La Haye. Quelqu'un doit le proposer.

**La sénatrice Ataullahjan :** Je le propose.

**La présidente :** Le budget vous convient-il?

**Des voix :** Oui.

**La présidente :** Merci beaucoup.

(La séance est levée.)

---

OTTAWA, Monday, June 8, 2015

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 4:01 p.m. to monitor issues relating to human rights and, inter alia, to review the machinery of government dealing with Canada's international and national human rights obligations (topic: Corporate Social Responsibility (CSR) and garment workers).

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

[*English*]

**The Chair:** Honourable senators, welcome to the thirty-fourth meeting of the Second Session of the Forty-first Parliament of the Standing Senate Committee on Human Rights.

[*Translation*]

The Senate has tasked our committee with examining issues related to human rights, both in Canada and internationally. My name is Mobina Jaffer. I am chair of this committee, and I welcome all of you to this meeting.

[*English*]

Before I continue, I would like my colleagues to introduce themselves, starting with the deputy chair.

**Senator Ataullahjan:** Salma Ataullahjan from Ontario.

**Senator Eaton:** Nicky Eaton, Ontario.

**Senator Marshall:** Elizabeth Marshall, Newfoundland and Labrador.

**The Chair:** Garment manufacturing is an important source of jobs in the developing world. The great flexibility and decentralization of that industry, together with its generalized recourse to subcontracting, complicate the implementation of adequate health and safety standards.

[*Translation*]

In many garment-exporting countries, such as Bangladesh, India and Vietnam, there are thousands of employees who are exposed to dangerous working conditions and other risks to their health and safety.

[*English*]

On April 24, 2013, the Rana Plaza, an eight-storey building containing five garment factories, located in the outskirts in the capital of Bangladesh, collapsed killing approximately 1,127 workers and injuring thousands. This was among a series of fatal accidents that took place in the garment manufacturing industry in Bangladesh. Among these was also the November 2012 fire, where over 100 people were killed. As

OTTAWA, le lundi 8 juin 2015

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 h 1, pour surveiller l'évolution de diverses questions ayant trait aux droits de la personne et examiner, entre autres choses, les mécanismes du gouvernement pour que le Canada respecte ses obligations nationales et internationales en matière de droits de la personne (sujet : la responsabilité sociale des entreprises —RSE— et des travailleurs du textile).

**La sénatrice Mobina S. B. Jaffer** (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

**La présidente :** Mesdames et messieurs les sénateurs, je vous souhaite la bienvenue à la 34<sup>e</sup> séance du Comité sénatorial permanent des droits de la personne de la deuxième session de la 41<sup>e</sup> législature.

[*Français*]

Le Sénat a confié à notre comité le mandat d'examiner les questions liées aux droits de la personne au Canada et à l'étranger. Je m'appelle Mobina Jaffer, je suis présidente de ce comité, et je souhaite à tous la bienvenue.

[*Traduction*]

Avant que nous commençons, j'aimerais que mes collègues se présentent, en commençant par la vice-présidente.

**La sénatrice Ataullahjan :** Salma Ataullahjan, de l'Ontario.

**La sénatrice Eaton :** Nicole Eaton, de l'Ontario.

**La sénatrice Marshall :** Elizabeth Marshall, de Terre-Neuve-et-Labrador.

**La présidente :** L'industrie du vêtement est une importante source d'emplois dans les pays en développement. La grande souplesse et la décentralisation qui caractérisent cette industrie, combinées au recours généralisé à la sous-traitance, compliquent l'application de normes adéquates en matière de santé et de sécurité.

[*Français*]

Dans bien des pays exportateurs de vêtements, comme le Bangladesh, l'Inde et le Vietnam, des milliers de salariés sont exposés à des conditions de travail dangereuses et à d'autres risques pour leur santé et leur sécurité.

[*Traduction*]

Le 24 avril 2013, l'immeuble Rana Plaza, immeuble de huit étages abritant cinq usines de vêtements, situé dans la banlieue de la capitale du Bangladesh, s'est effondré : environ 1 127 travailleurs ont été tués et plus de 2 500 personnes, blessées. Cette catastrophe mortelle s'inscrit dans une série qui a touché l'industrie du vêtement au Bangladesh. En effet, il y avait eu en novembre 2012 un incendie dans lequel plus d'une centaine de

senators know, soon after that fire I was in Bangladesh, and the stories I heard from people who were locked up in the building where the fire took place were really atrocious.

[*Translation*]

The private sector has certain human rights obligations, mainly in the workplace. In many places across the world, employees have won the right to work in safe and healthy conditions, to be paid a sufficient salary and have a reasonable schedule.

[*English*]

When workers' health and safety are not protected, when wages do not allow for a reasonable standard of living and when workers are intimidated for trying to unionize, a number of rights recognized in international human rights conventions, to which Bangladesh is a party, are engaged.

Unfortunately, although Bangladesh has ratified a number of international human rights conventions, such as the ILO's Labour Inspection Convention in 1972, the Rana Plaza collapse and other similar events demonstrate that there is significant room for improvement in implementation and that effective enforcement is still required.

Most importantly, the reason we are looking at this issue is that we are looking at the role that Canadian companies play in places like Bangladesh and the corporate social responsibility of Canadian companies.

To begin our hearing today, I would like to welcome, from Export Development Canada, Signi Schneider, Vice-President, Environment and Corporate Responsibility. I understand, Ms. Schneider, you have some remarks, and then our committee is anxious to question you about your knowledge on this matter.

[*Translation*]

**Signi Schneider, Vice-President, Environment and Corporate Responsibility, Export Development Canada:** Madam Chair, thank you for the opportunity to speak to you today.

What does EDC do? We are Canada's official export credit organization. As a crown corporation, we provide financing and insurance solutions to Canadian exporters and investors, as well as financing for foreign buyers of Canadian goods and services. In 2014, EDC helped over 7,400 exporters and investors in 200 countries. As a prudent financial institution, EDC is profitable and receives no government monies.

personnes avaient perdu la vie. Comme le savent mes collègues sénateurs, je me suis rendue au Bangladesh peu après l'incendie et j'ai entendu les récits véritablement atroces de personnes enfermées dans l'immeuble en flammes.

[*Français*]

Le secteur privé a des obligations en matière de droits de la personne, notamment dans les milieux de travail. Des employés dans de nombreuses collectivités dans le monde ont réussi à obtenir le droit de travailler dans des conditions saines et sécuritaires, de recevoir un salaire suffisant et d'avoir un horaire de travail raisonnable.

[*Traduction*]

Lorsque la santé et la sécurité des travailleurs ne sont pas assurées, lorsque les salaires ne suffisent pas à garantir un niveau de vie raisonnable et lorsque les travailleurs font l'objet d'intimidation quand ils essaient de se syndiquer, on touche à un certain nombre de droits reconnus par des conventions internationales sur les droits de la personne, dont le Bangladesh est signataire.

Malheureusement, même si le Bangladesh a ratifié un certain nombre de conventions internationales sur les droits de la personne, comme la Convention sur l'inspection du travail de l'OIT, en 1972, l'effondrement du Rana Plaza et d'autres accidents similaires démontrent qu'il y a amplement place à l'amélioration en ce qui concerne l'application de ces conventions. Cette application doit être plus efficace.

La raison principale pour laquelle nous nous penchons sur la question est afin d'examiner le rôle joué par les sociétés canadiennes dans des pays comme le Bangladesh ainsi que leur responsabilité sociale.

Pour ouvrir la séance d'aujourd'hui, j'aimerais souhaiter la bienvenue à la représentante d'Exportation et développement Canada, Signi Schneider, vice-présidente, Responsabilité sociale et environnementale des entreprises. À ce que je comprends, madame Schneider, vous avez des remarques, après lesquelles le comité aura très envie de pouvoir vous poser des questions sur ce que vous savez du sujet.

[*Français*]

**Signi Schneider, vice-présidente, Responsabilité sociale et environnementale des entreprises, Exportation et développement Canada :** Madame la présidente, merci de me donner l'occasion de vous parler aujourd'hui.

Que fait EDC? C'est l'organisme officiel de crédit à l'exportation du Canada. En tant que société d'État, nous fournissons des solutions de financement et d'assurance aux exportateurs et investisseurs canadiens et du financement aux acheteurs étrangers de biens et de services canadiens. En 2014, EDC a servi plus de 7 400 exportateurs et investisseurs dans 200 pays. À titre d'institution financière prudente, EDC est rentable et ne reçoit aucun crédit gouvernemental.

[English]

For those of you who are in the know about EDC, you'll know we have a variety of solutions available to Canadian exporters for risks that they have that need to be mitigated or needs they have that must be met: the risk of not getting paid; the need for financing for themselves or their buyer; the need for guarantees on their performance; and the risk of losing their investment abroad. We have a real range of products that we offer, everything from credit insurance, accounts receivable insurance, to our equity program and our project financing.

As mentioned, I'm the vice-president of corporate social responsibility at EDC, and I'm specifically going to talk about a few of our areas that apply under this circumstance.

The groups under me are responsible for environment impacts, looking at social impacts. Environment is the effect on the planet, and social effects on people, looking for the risk of corruption and bribery in the transactions that we finance or insure, so risk of corruption and bribery in the export contracts that are financed or insured or the investments abroad, and also relations with civil society.

I know that Duane McMullen, the director general of the trade department, has come over and spoken about a number of CSR initiatives, which EDC also supports through the promotion of them, including the OECD guidelines for multinational enterprises.

I'm going to talk specifically about how we look at individual transactions in relation to this committee. First of all, we have an Environmental and Social Risk Management Policy which requires us to screen all of the transactions for environmental and social impacts. For circumstances where there's a direct link between EDC financing or insurance and business activities on the ground, we call those projects. This would be, let's say, a build of a manufacturing plant, or an expansion of one, or an upgrade in that case, the build of a new mine, a smelter, that kind of thing.

When EDC finances or insures projects, we benchmark those projects against the IFC Performance Standards. This is a requirement of our Environmental and Social Risk Management Policy.

The IFC is the financing arm of the World Bank. They came up with a set of eight performance standards, and the performance standards are for their clients. It says to the client: If you're going to be getting IFC financing, you will need to develop your project — so let's say the manufacturing plant — up to international standards, regardless of which emerging market you're going to be operating in.

EDC has this as part of our Environmental and Social Risk Management Policy, but we also have it because we are a member of the Equator Principles. The Equator Principles is an association of financial institutions — banks — that do project financing and that have agreed that we will compete with others

[Traduction]

Ceux qui connaissent le mode de fonctionnement d'EDC savent que nous offrons aux exportateurs canadiens diverses solutions pour atténuer les risques qu'ils affrontent ou répondre à leurs besoins : le risque de ne pas être payés; le besoin de financement pour eux-mêmes ou leurs acheteurs; le besoin de garantie de rendement; et le risque de perdre leur investissement à l'étranger. Parmi la panoplie de produits que nous proposons, je citerai l'assurance-crédit, l'assurance comptes clients, notre programme de capital-actions et notre financement de projet.

Comme la présidente l'a mentionné, je suis vice-présidente de la Responsabilité sociale des entreprises à EDC et je vais mentionner certains de nos domaines d'action liés à votre étude.

Les groupes que je chapeaute sont tenus de mesurer les conséquences sur l'environnement et sur la société — l'effet sur la planète et les effets sociaux sur les gens. Nous évaluons le risque de corruption et de pots-de-vin dans les opérations que nous finançons ou que nous assurons, c'est-à-dire dans les contrats d'exportation financés ou assurés, dans l'investissement à l'étranger ou encore dans les relations avec la société civile.

Je sais que Duane McMullen, directeur général des services commerciaux, a comparu et mentionné plusieurs initiatives sur la responsabilité sociale des entreprises, initiatives qu'EDC appuie également en en faisant la promotion, dont les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Je vais vous donner des détails sur la façon dont nous examinons une opération donnée, dans l'axe des préoccupations du comité. Tout d'abord, nous avons une Politique de gestion des risques environnementaux et sociaux, qui exige que toute opération soit mesurée à l'aune de ces répercussions environnementales et sociales. Dans les cas où il existe un lien direct entre le financement ou l'assurance et les activités d'affaires sur le terrain, nous trions ces projets. Il pourrait s'agir de la construction d'une usine de fabrication ou de l'agrandissement d'une telle usine, d'une mise à niveau, de la construction d'une nouvelle mine, d'une fonderie, et cetera.

Quand EDC finance ou assure un projet, nous l'examinons au vu des Normes de rendement de la SFI. C'est stipulé par notre Politique de gestion des risques environnementaux et sociaux.

La SFI est la Société financière internationale de la Banque mondiale. Elle a élaboré pour ses clients un ensemble de huit normes de rendement, qui précisent la façon dont ils vont devoir développer leur projet pour obtenir un financement de la SFI — respecter, par exemple, les normes internationales pour une usine de fabrication, quel que soit le marché émergent choisi pour installer l'usine.

C'est une obligation découlant de la Politique de gestion des risques environnementaux et sociaux d'EDC, mais aussi des Principes de l'Équateur, dont nous sommes membres. Les Principes de l'Équateur est une association d'institutions financières, de banques, qui assurent un financement de projets,

on the pricing and tenor of our loans, but we will not compete in terms of what we're asking from our clients in terms of environmental and social performance. We will have a minimum that we expect of everyone.

I'm happy to say that EDC sits on the steering committee of the Equator Principles. We're the first Canadian financial institution to sit on the steering committee.

We also have a human rights statement. That was developed in April of 2008, actually predating John Ruggie. As you know, John Ruggie is the United Nations Special Representative on business and human rights. EDC had been receiving a number of questions from civil society about how we manage the risk of human rights issues in the projects that we were financing or insuring, so we put together a human rights statement.

Since then, a great deal has happened on the human rights front. John Ruggie took his role with the UN. He came out with his "Protect, Respect and Remedy" framework. States must protect human rights; companies have a responsibility to respect human rights; and there must be a remedy for individuals whose human rights have been impacted.

As well I can say, having worked on this for many years, that the human rights advisers, those civil society associations that were looking at the issues of human rights in businesses, and those consultants and organizations that were looking at environmental and social risk management policy — two groups that didn't talk to each other very much in those early days on the question of business and human rights — have now started speaking much more closely, and you have an integration of environmental and social review processes and the human rights processes, which the UN and others are expecting.

Under me are also a group that looks at the possibility of the risk of corruption or bribery in transactions and, as well, the group that handles our commitment to transparency. In terms of our commitment to transparency, unlike private sector banks, we actually disclose all of our financing transactions. If you're looking to see whether EDC has been involved with a company, you can go onto our website, EDC.ca, and you see all of our financing transactions there.

We also include an aggregation of our sector exposure and subsector exposure. I mention this because if you look at those disclosures, you will see that over the last number of years only about 2 per cent of EDC's volume is in the clothing and apparel sector. This is not a significant area for us.

In addition, the exposure that we do have on clothing and apparel, the manufacturing side, is in our accounts receivable insurance. This is a scenario where a Canadian garment

qui se sont entendues pour se faire concurrence sur le coût et la teneur des prêts, mais pas sur les exigences imposées aux clients en matière de rendement environnemental et social. Nous avons un minimum que nous voulons voir respecter systématiquement.

Je suis heureuse de signaler qu'EDC siège au comité directeur des Principes de l'Équateur et que nous sommes la première institution financière canadienne à le faire.

EDC a également rédigé une Déclaration sur les droits de la personne, en avril 2008, soit, en fait, avant l'initiative de John Ruggie, qui est, comme vous le savez, le représentant spécial des Nations Unies pour la question des droits de l'homme, des sociétés transnationales et autres entreprises. EDC avait en effet reçu plusieurs questions de la société civile sur la façon dont nous gérons le risque en matière des droits de la personne dans les projets que nous financions ou assurons, ce qui nous a amenés à rédiger cette déclaration.

Depuis, il y a eu beaucoup de mouvement dans ce domaine. John Ruggie est entré en poste aux Nations Unies et a élaboré les principes directeurs « Protéger, respecter et réparer ». Les États doivent protéger les droits de la personne; les sociétés sont tenues de respecter les droits de la personne; et les individus dont les droits ont été bafoués doivent pouvoir avoir accès à des réparations.

En tant que personne travaillant dans ce domaine depuis de nombreuses années, je suis également en mesure de dire que les conseillers en matière de droits de la personne, les associations de la société civile se penchant sur les problèmes de droits de la personne dans le milieu des affaires, et les experts-conseils et organisations étudiant la gestion des risques sociaux et environnementaux — deux groupes qui, par le passé, discutaient rarement l'un avec l'autre des affaires et des droits de la personne — collaborent maintenant bien plus étroitement. Il y a donc une intégration des processus d'examen environnemental et social et des processus de défense des droits de la personne, et cela fait partie des attentes des Nations Unies et d'autres organismes.

Sous mon niveau hiérarchique, il y a aussi un groupe qui examine les possibilités de corruption dans les transactions ainsi qu'un groupe qui s'occupe de notre engagement en matière de transparence. Pour ce qui est de cet engagement, contrairement aux banques du secteur privé, nous divulguons en fait toutes nos activités de financement. Si vous cherchez à savoir si EDC a fait affaire avec une entreprise particulière, vous pouvez aller sur notre site web, EDC.ca, et vous y verrez toutes nos activités de financement.

Vous y trouverez également un regroupement de notre exposition par secteur et sous-secteur. Je le mentionne parce que si vous jetez un coup d'œil sur ces divulgations, vous constaterez qu'au cours des dernières années, seulement environ 2 p. 100 des activités d'EDC visaient le secteur des vêtements et accessoires. Ce n'est pas un secteur important pour nous.

En outre, l'exposition que nous avons dans le secteur des vêtements et accessoires du côté de la fabrication relève de nos produits d'assurance comptes clients. Par exemple, lorsqu'un



manufacturer would be selling to distributors or stores around the world and would be worried about getting paid. So they would go on EDC.ca or come to one of our business developers and ask for an insurance policy for their range of buyers. This means they are less likely to be in a scenario where they are not paid.

I mention this because when Rana Plaza took place, we did take a look at what our exposure was both to Bangladesh and to the sector, and it was minimal. So we don't have significant experience in this area.

As a matter of course, when EDC does sell an accounts receivable insurance policy to a client, there is a declaration they must sign that relates to the environmental concerns of their exported product. In addition, all foreign buyers that are added on to these policies are reviewed not just for their creditworthiness but for track record issues related to health and safety, environmental and legal issues.

I do want to take a moment, though. If you look at our disclosure site, as mentioned, you'll note that we have not financed in a significant way in this sector, nor have we financed the build of a new manufacturing plant. That being said, I want to take you through a little bit of the process of how that would work, because I think it's important to understand.

If we were to finance the new build of a manufacturing facility already in the area of Bangladesh and the garment sector, we would consider that to have elevated risk. You have risk around safe and healthy working conditions, non-discrimination, equal opportunity and fair treatment of employees and, of course, the potential use of child or forced labour.

To mitigate these risks, we would say to the client, "In order for us to finance the build of your manufacturing facility, you're going to have to develop it to the IFC Performance Standards." Specifically the one we would be pointing to for them is IFC Performance Standard 2, Labor and Working Conditions.

This takes a number of international conventions from the United Nations and from the International Labour Organization and puts into practical terms how companies can manage the risks that come with that particular sector. This is freedom of association, protection of the right to organize, forced labour of minimum age and child labour, just to give a couple of examples.

Performance Standard 2 also applies to workers that would be employed by the Canadian company when they build that manufacturing plant — let's say in Cambodia — to workers that are working on the plant but are employed by a third party,

fabricant de vêtements canadiens vend à des distributeurs et à des détaillants partout dans le monde et qu'il craint de ne pas être payé, il peut souscrire à cette assurance. Il lui suffit de se rendre sur le site EDC.ca ou de rencontrer un de nos agents de développement d'entreprise pour obtenir une police d'assurance en fonction de ses clients. Ainsi, les fabricants reçoivent les sommes qui leur sont dues en cas de défaut de paiement.

Je le mentionne parce qu'au moment de la catastrophe du Rana Plaza, nous avons examiné notre exposition au Bangladesh et dans ce secteur d'activité, et nous avons constaté qu'elle était minime. Nous n'avons donc pas beaucoup d'expérience dans ce domaine.

En fait, lorsqu'EDC vend une police d'assurance pour les comptes débiteurs à un client, ce dernier doit signer une déclaration liée aux préoccupations environnementales des produits qu'il exporte. En outre, tous les acheteurs étrangers qui sont ajoutés à ces polices font l'objet non seulement d'une vérification de leur solvabilité, mais également de leur bilan en matière de santé et de sécurité, d'environnement et de questions juridiques.

Cependant, si vous jetez un coup d'œil à notre site de divulgation, vous constaterez, comme je l'ai précisé, que nous avons accordé peu de financement dans ce secteur, tout comme dans le secteur de la construction d'usines de fabrication. Cela étant dit, j'aimerais vous expliquer comment fonctionnerait ce processus parce que j'estime qu'il est important de le comprendre.

Si nous devons financer la construction d'une nouvelle usine de fabrication qui se trouve déjà dans la région du Bangladesh pour le secteur de la fabrication de vêtements, nous estimerions qu'il s'agit d'un risque élevé en raison de tous les risques entourant les conditions de travail saines et sécuritaires, la non-discrimination, l'égalité des chances et le traitement équitable des employés et, bien sûr, le recours potentiel au travail des enfants ou au travail forcé.

Pour atténuer ces risques, nous dirions aux clients « Si vous voulez que nous financions la construction de votre usine de fabrication, vous allez devoir respecter les normes de rendement de la Société financière internationale. » Ils devraient plus particulièrement se conformer aux normes de rendement de la SFI 2 qui portent sur le travail et les conditions de travail.

Cette norme regroupe un certain nombre de conventions internationales des États-Unis et de l'Organisation internationale du travail et décrit en termes pratiques comment les entreprises peuvent gérer les risques liés à un secteur particulier. Citons par exemple la liberté d'association, la protection du droit de s'organiser et l'âge minimal pour le travail forcé et le travail des enfants.

La norme de rendement 2 s'appliquerait aussi aux travailleurs qui seraient embauchés par une entreprise canadienne lors de la construction de son usine, disons au Cambodge, ainsi qu'aux travailleurs qui contribueraient aux chantiers de construction,

and to all workers that are employed by the primary suppliers to them. It goes beyond just the direct workers of the Canadian company.

How does that work? So the Canadian company says to us, “We have a great possibility of increasing our sales in Europe and we feel that the best place for us to put a manufacturing plant is in Southeast Asia. Let’s talk about you financing us, or part of the cost of this.”

Our response would be, “Could you give us a copy of your environmental and social impact assessment?” We need that environmental and social impact assessment, or ESIA, to be done by an independent, third-party consultant to a high level of credibility.

Then we would look at the performance standards as written by the World Bank, which can include things as granular as, for example, if you’re going to have workers accommodated in a work camp during the build of the manufacturing plant, this is the level of distance they have to have between their beds. It can get that granular.

We would look at what the IFC Performance Standards require and we would look at what’s in their environmental and social impact assessment. We would do a gap analysis of where their plans to build this manufacturing plant fall short. We would negotiate an action plan with the Canadian company that’s building the manufacturing plant, and the terms of that action plan would go into the loan documents as expected milestones.

In addition, because of course they need the money for building the manufacturing plant and they’re going to be paying us back afterwards, we would also put in place a monitoring program of either our environmental and social risk assessors going to the manufacturing plant or a third-party consultant sending us regular reports as they build that manufacturing plant.

In addition, the latest version of the IFC Performance Standards — which are used by the World Bank, by all the project financing banks, such as Société Générale, Citibank, et cetera, used by all the expert credit agencies of OECD nations, and of course used by us; they now post John Ruggie, post all the work that’s been done at the United Nations — have an additional requirement that if there are high-risk circumstances — and it’s still being negotiated exactly what that means — but if there are high-risk circumstances, you should be looking for extra human rights due diligence to be done.

As a little bit of a summary, EDC has lots of exposure around the world but not a ton of exposure as it relates to this sector. We haven’t had a chance to really work with companies and talk about their manufacturing facilities and help them bring them up to a high standard. But should we be doing that, the standard we would be using is the IFC Performance Standards, which take into account a great deal of the concerns we see coming forward.

mais qui seraient employés par un tiers. La norme s’appliquerait également à tous les travailleurs embauchés par les fournisseurs primaires. La norme ne s’applique pas qu’aux travailleurs directement embauchés par l’entreprise canadienne.

Comment cela fonctionne-t-il? L’entreprise canadienne nous dit : « Nous avons une excellente possibilité d’accroître nos ventes en Europe et nous estimons que le meilleur endroit pour construire une usine de fabrication est en Asie du Sud-Est. Pourriez-vous financer notre projet ou une partie des coûts? »

Nous lui répondrions : « Pouvez-vous nous donner un exemplaire de votre évaluation de l’impact environnemental et social? » Cette évaluation doit être réalisée par une tierce partie indépendante et posséder un niveau élevé de crédibilité.

Ensuite, nous examinerions les normes en matière de rendement tel qu’établies par la Banque mondiale, qui peut comprendre des détails aussi précis que la distance entre les lits des travailleurs que vous hébergeriez dans un camp de travail pendant la construction du bâtiment. Ces détails peuvent être très pointus.

Nous examinerions les normes de rendement de la SFI en plus du contenu de l’évaluation de l’impact environnemental et social . Nous ferions une analyse des lacunes du plan de construction de l’usine. Nous négocierions un plan d’action avec l’entreprise canadienne qui construit l’usine, et les conditions de ce plan d’action seraient intégrées dans les documents de prêt à titre de jalons convenus.

En outre, puisque l’entreprise a besoin d’argent pour la construction de l’usine et qu’elle va nous rembourser, nous mettrions en place un programme de surveillance de sorte que nos évaluateurs de risque environnemental et social puissent se rendre sur le chantier de construction de l’usine ou qu’un consultant de tierce partie nous envoie des rapports réguliers tout au long des travaux de construction.

En outre, la dernière version des normes de rendement de la SFI — dont se sert la Banque mondiale et dont toutes les banques de financement de projet se servent comme la Société Générale et Citibank, et toutes les agences officielles de crédit des nations de l’OCDE et dont nous nous servons nous-mêmes, bien entendu — affiche maintenant les résultats de John Ruggie ainsi que le travail fait aux Nations unies, les normes de rendement comportent maintenant de nouvelles exigences en cas de risque élevé. Même si le sens de ces exigences fait toujours l’objet de négociations, lorsqu’il y a un risque élevé, il faut davantage faire preuve de diligence raisonnable en matière de droits de la personne.

En résumé, EDC a beaucoup de visibilité partout dans le monde, mais beaucoup moins dans ce secteur. Nous n’avons pas vraiment eu la chance de travailler avec les entreprises et de parler de leurs usines de fabrication pour les aider à respecter des normes élevées. Mais c’est ce que nous devrions faire et utiliser les normes de rendement de la SFI qui tiennent compte des préoccupations qui seront soulevées à l’avenir.

[*Translation*]

I will now gladly answer your questions.

[*English*]

**The Chair:** I'd like to start off with one question, if I may. Do you make any special inquiries or any statements about the work of women and children, if women and children are working? Do you check that children under a certain age are not working in a place, especially in the global garment sector? Are there any national or international legal instruments, policies or standards that you use to address these challenges?

This committee, for example, with children's rights in Canada and outside, looks at the UN Convention on the Rights of the Child. We study that and then try to see how that works in our country or internationally.

Do you have certain things like the UN human rights conventions that you look at when you set up your statements and declarations? How do you go about assessing how you set up your statements?

**Ms. Schneider:** That's one of the brilliant things about the IFC Performance Standards. When the IFC revised them — the most recent revision was in 2012 — there was a fairly significant public consultation period. They try to take the international conventions and say, what this would actually mean if you're a bank looking to finance a project or to finance a company? That is very helpful.

Just as an example around women and children, there are sections within the performance standards that talk about how you work on the issue of vulnerable populations. Speaking outside of the garment industry — I don't have a lot of experience in that area — if you look at some other sectors, companies will do some really interesting work in order to meet the expectations in the performance standards. It's not unusual, for example, if a group has to be resettled. Let's say a community has to be resettled because the land is going to be used for the industrial project. It's not unusual, for example, to have anthropologists live within the community for a period of time and ask the community members to create maps of what the community might look like. One of the reasons that they do this is that the way that, let's say, the mayor of the local community sees how the community functions versus the way that some of the most vulnerable populations see the community and how it functions are very different. The intention is to find a place where all voices are being heard.

There has been a lot of work around public consultation in that sense. The international standards that are used within the IFC Performance Standards and in some very sector-specific areas do pull from the international conventions, and they'll often say, "Pulling off of ILO100, ILO110, these are the expectations that we as a financial institution have of you." But we don't take, as a

[*Français*]

C'est avec plaisir que je répondrai à vos questions.

[*Traduction*]

**La présidente :** Si vous le voulez bien, j'aimerais poser une question. Faites-vous des enquêtes spéciales ou des déclarations particulières sur le travail des femmes et des enfants, à savoir si on force les femmes et les enfants à travailler? Vérifiez-vous que des enfants sous un certain âge ne travaillent pas dans des usines et plus particulièrement dans celles du secteur du vêtement à l'échelle mondiale? Existe-t-il des instruments juridiques, des politiques ou des normes dont vous vous servez pour régler ce type de problème?

Par exemple, en ce qui a trait aux droits des enfants au Canada et à l'extérieur, notre comité a examiné la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Nous examinons ce genre de document pour essayer de voir comment il s'applique au Canada ou ailleurs dans le monde.

Vous servez-vous de conventions comme celle des Nations Unies sur les droits de la personne lorsque vous préparez vos déclarations? Comment déterminez-vous de quelle façon vous élaborez vos déclarations?

**Mme Schneider :** C'est ce qui est merveilleux avec les normes de rendement de la SFI. Lorsque la SFI les a révisées — la version la plus récente remonte à 2012 — elle a fait beaucoup de consultations publiques. La SFI se sert des conventions internationales et se demande comment elles s'appliqueraient aux banques qui veulent financer un projet ou une entreprise. C'est très utile.

Par exemple, en ce qui a trait aux femmes et aux enfants, les normes de rendement comprennent des sections sur les problèmes liés aux populations vulnérables. Pour ce qui est des secteurs autres que la fabrication de vêtements — je n'ai pas beaucoup d'expérience dans ce secteur —, les entreprises font du travail très intéressant afin de respecter les attentes énumérées dans les normes de rendement. Par exemple, il n'est pas inhabituel qu'un groupe doive s'installer ailleurs. Disons qu'une collectivité doit être réinstallée parce que le territoire servira à l'élaboration d'un projet industriel. Ce n'est pas rare que des anthropologues vivent au sein d'une collectivité pendant un certain temps et qu'ils demandent à certaines personnes de tracer des cartes de la collectivité. Ils font cela notamment parce qu'il n'est pas rare que la perception du maire sur le fonctionnement d'une collectivité diffère de celle des populations les plus vulnérables de cette collectivité. On veut ainsi que toutes les voix soient entendues.

En ce sens, il y a eu beaucoup de travail sur les consultations publiques. Les normes internationales qui font partie des normes de rendement de la SFI dans des domaines liés à des secteurs précis proviennent souvent de conventions internationales, et la SFI indique souvent « normes provenant de la norme OIT100 ou OIT110, voici les attentes que nous avons à votre égard à titre

matter of course, the international convention itself. We're more likely to look at the performance standard than the convention and interpret it that way.

**The Chair:** Have you seen any corporate social responsibility innovations in other sectors that could apply to the garment sector?

**Ms. Schneider:** That's a good question. Some really amazing things have been happening, and I mean that from the perspective of risk assessment. There are, of course, amazing things taking place in the area of social value, B Corp companies that are put together both for a social purpose and for profitability, for example.

As it relates to risk assessment, some of the emerging best practices are things like the fact that, when you have concerns around emissions levels coming out of a manufacturing plant or there's a concern around water contamination, local communities will nominate individuals to be trained up to be the ones who go and test the water, for example, or who learn to do the testing of emissions, where you have almost community policing or a collaborative effect when it comes to monitoring the environmental effects of the project, of the industrial activity, whatever it is.

We see some pretty interesting hiring regimes in place. A lot of companies have moved beyond your classic, "We put out a call. We get the best resumés," if you can even say that in some of these circumstances, "and we hire the best." They're moving to, "What vulnerable groups are within this community that could have a specific role to play within the development of this project?" There are risks associated with a number of those initiatives, but some of the best companies that I've spoken to really have taken the principles behind these initiatives to heart and found creative ways to make them work for them.

**The Chair:** How does Export Development Canada deal with non-compliant companies?

**Ms. Schneider:** We get this question all the time. As I mentioned, we have an action plan in place. The EDC does a lot of financing and insurance that isn't under the IFC Performance Standards. We try to keep those same principles when we do corporate loans, for example, bilateral loans, or participate in loan syndications and insurance, et cetera, but we have a number of those things from the action plan in our loan document. People say, "Fantastic; then it's an event default. You just must call the loan." Our approach has always been to say, "Let's rectify the situation. Let's use our leverage to make the situation better versus walking." We generally try to do that unless we don't have cooperation from the company that we're doing the financing with.

d'établissement financier ». Mais nous n'adoptons pas d'emblée la convention internationale en tant que telle. Nous nous penchons plutôt sur les normes de rendement de la convention et c'est ainsi que nous l'interprétons.

**La présidente :** Avez-vous vu des innovations en matière de responsabilité sociale d'entreprise dans d'autres secteurs qui pourraient s'appliquer à celui des vêtements?

**Mme Schneider :** C'est une bonne question. Il se produit des choses très intéressantes du point de vue de l'évaluation des risques. Bien sûr, il en va de même dans le secteur des valeurs sociales. Par exemple, on met sur pied des entreprises de services généraux de la base tant pour atteindre des objectifs sociaux que des objectifs de rentabilité.

Pour ce qui est de l'évaluation des risques, certaines des pratiques exemplaires émergentes font en sorte que, si vous êtes préoccupé par les niveaux d'émissions générées par une usine de fabrication ou s'il y a des craintes quant à la contamination de l'eau, les collectivités locales vont nommer des personnes afin qu'elles soient formées pour effectuer les tests d'eau ou bien pour faire des tests sur les émissions de l'usine; ainsi la surveillance est presque totalement faite par la collectivité quand il s'agit d'examiner les effets environnementaux d'un projet ou d'activités industrielles.

Des régimes d'embauche intéressants sont aussi mis en place. Un grand nombre d'entreprises vont au-delà d'un appel de candidatures pour recevoir les meilleurs curriculum vitae et elles ne se disent plus « nous devons embaucher le meilleur. » Elles se demandent plutôt « quels groupes vulnérables de cette collectivité pourraient jouer un rôle précis dans le développement de ce projet? » Bien sûr, il y a des risques associés à certaines de ces initiatives, mais quelques-unes des meilleures entreprises à qui j'ai parlé prennent les principes qui sous-tendent ces initiatives à cœur et trouvent des façons créatives pour que cela fonctionne dans leur cas.

**La présidente :** Comment traite-t-on les entreprises non conformes à Exportation et développement Canada?

**Mme Schneider :** C'est une question qu'on nous pose fréquemment. Comme je l'ai cité, nous avons mis en place un plan d'action. EDC offre de nombreux produits de financement et d'assurance qui ne sont pas visés par les normes de rendement de la SFI. Nous essayons tout de même de respecter ces principes lorsque nous faisons des prêts aux entreprises, des prêts bilatéraux ou lorsque nous participons à des activités de syndication de prêts ou vendons des produits d'assurance notamment, mais certaines des composantes du plan d'action figurent dans notre document de prêts. Les gens se disent : « Excellent, c'est tout simplement un défaut de paiement. Vous devez exiger le remboursement du prêt. » Mais notre approche a toujours été de dire : « Rectifions la situation. Servons-nous de notre effet de levier pour améliorer la situation plutôt que pour abandonner le projet. » C'est ce que nous essayons généralement de faire à moins de ne pas avoir la collaboration de l'entreprise que nous avons financée.

One of the big things that we do in our early due diligence, when we're looking at transactions, is to look at the willingness of the company to actually work with us, especially when we're working in emerging markets. I'll use India as an example. The things that we're asking of companies when they build a project are far beyond what national law is asking for, and there can be significant push back from the companies because we also finance foreign companies who are pulling Canadian companies into their supply chain, for example. We'll often do a lot of pre-work to make sure that, on the things we're going to be asking of them, they'll follow through. All of this work in terms of the due diligence we expect, the independent consultants, is fairly expensive. If we don't see that we have the will from them, we generally won't engage. It's extremely difficult to mount a successful project, and we want the company to be wanting a successful project as much as we do.

**Senator Ataullahjan:** Thank you for your presentation here. As someone who visited the Rana Plaza after the collapse, as someone who is used to seeing difficult things, I was still horrified, more so by the fact that there were parents still standing there because the bodies of their children still had not been found. Following the story, I hear there are 135 victims of the Rana Plaza collapse whose DNA has not even been found. It's a difficult story that continues to generate interest.

In the wake of the collapse, we heard about ethical outsourcing, illegal subcontracting. The Canadian companies are involved, and if they think a factory that might be hiring might not be up to standard and not up to code, what can they do? You sign a contract with someone who will then subcontract it, and, unless you have boots on the ground, there's no way for you to know whether the work is being passed on to a factory that is safe.

Does the EDC have any offices on the ground to help and inform Canadian companies, especially in the new major exporting countries like Bangladesh and Vietnam?

**Ms. Schneider:** There are a couple of things that can be done. You asked whether or not EDC has offices on the ground. EDC does have a number of international offices but does have a significant partnership with the Trade Commissioner Service and, of course, all of the embassy staff for areas like this where we're looking for country context, et cetera.

Going to your question about what happens when Canadian companies are either subcontracting or joint venturing and how they can build more certainty that they're not just getting lip service from the company with whom they're working, I should be clear; there are some extremely difficult countries for companies to work in, where I would say to companies, "You have to have a very high level of confidence in your own

Pour faire preuve de diligence raisonnable, une des choses importantes que nous faisons au moment d'examiner les transactions c'est de vérifier la volonté de l'entreprise de véritablement travailler avec nous, surtout lorsqu'il s'agit de marchés émergents. Prenons l'Inde comme exemple. Les conditions que nous imposons aux entreprises lorsqu'elles entament un projet de construction vont bien au-delà des lois nationales, ce qui entraîne des réactions importantes de la part des entreprises parce que nous finançons également des compagnies étrangères qui intègrent les entreprises canadiennes dans leurs chaînes d'approvisionnement. Généralement, nous faisons beaucoup de travail au préalable pour nous assurer que les entreprises vont donner suite aux conditions que nous leur imposons. Tout ce dont nous nous attendons en matière de diligence raisonnable et de consultants indépendants est assez coûteux. Si nous estimons que nous n'avons pas la collaboration des entreprises, en général, nous n'allons pas de l'avant. Il est extrêmement difficile de mettre sur pied un projet réussi et nous voulons que l'entreprise souhaite la réussite du projet autant que nous.

**La sénatrice Ataullahjan :** Merci pour votre exposé. J'ai eu l'occasion de visiter l'immeuble Rana Plaza après son effondrement et même si j'ai l'habitude de voir des choses difficiles, j'ai été tout de même horrifiée, d'autant plus que des parents continuaient de se rendre à l'immeuble parce que le corps de leurs enfants n'avait pas encore été trouvé. D'après ce que j'ai entendu, il y aurait 135 victimes de l'immeuble Rana Plaza dont on n'aurait pas encore trouvé l'ADN. C'est un triste récit qui continue de générer de l'intérêt.

Au lendemain de l'effondrement, nous avons entendu parler d'impartition éthique et de sous-traitance illégale. Que peuvent faire les entreprises canadiennes si elles soupçonnent qu'on fait travailler des gens dans des usines qui ne respectent pas les normes ni les codes du bâtiment? Ces entreprises signent des contrats avec des parties qui les donnent en sous-traitance et, à moins d'avoir quelqu'un sur place, il n'y a aucune façon de savoir si le travail est réalisé dans une usine sécuritaire.

Avez-vous des bureaux à l'étranger pour aider les entreprises canadiennes et les informer, surtout dans les nouveaux pays exportateurs d'importance comme le Bangladesh et le Vietnam?

**Mme Schneider :** On peut agir sur quelques points. Vous voulez savoir si EDC a des bureaux à l'étranger. Nous avons quelques bureaux internationaux, mais nous avons surtout créé un partenariat important avec le Service des délégués commerciaux et, bien sûr, nous collaborons avec tout le personnel des ambassades dans ces pays quand il s'agit notamment d'en apprendre davantage sur le contexte régional.

Maintenant qu'en est-il des entreprises canadiennes qui ont recours à la sous-traitance ou qui signent des accords de coentreprises et qui veulent s'assurer que les sociétés avec lesquelles elles collaborent ne font pas que leur dire ce qu'elles veulent entendre, soyons clairs, il est très difficile pour les entreprises de travailler dans certains pays et je dirais à ces sociétés : « Vous devez avoir énormément confiance dans vos

processes, in your own audit systems and in your own compliance systems because you will want to have more certainty than you might want to have when you're functioning in other countries, for example."

As to some things that I can think of that maybe could be pulled over to the area of clothing and apparel, garment manufacturing, I'll use the Voluntary Principles on Security and Human Rights as an example. The Voluntary Principles on Security and Human Rights started when a number of oil and gas companies came together and said, "We're in charge of security at our sites inside the parameters, but a number of us, because we have to go where the asset is, where the oil and gas is, are working in some very concerning countries or regions of countries that maybe just came out of conflict or still have low levels of conflict going on. Generally, we have to work with the militaries of those countries. We don't have a choice. We can take care of the security inside our perimeter but outside of that perimeter, it's expected that they're going to be present. They've let us know that the security guards we've hired can't get involved in their activities. Yet at the same time, they're often here because there's been an increase in activity in the region because we now have this oil and gas plant going in."

The oil and gas companies really felt like their hands were tied. They had to work with foreign militaries whose human rights activities they couldn't control; and Colombia is an excellent example. The Colombian government said, "Listen, if you're going to be operating in Colombia, you need to know that our military is active." Of course, the Colombian military did have a track record of human rights issues.

The companies were concerned about how they would manage this interaction. The Voluntary Principles on Security and Human Rights were born. Voluntary Principles on Security and Human Rights have two parts. One is for companies in terms of how they hire private security forces for themselves and how they interact with public security forces. The other is for countries such as Colombia and things that take place, the level of due diligence that must be done by the company before they go and what kind of clauses can be written into the agreements between the Canadian company and the foreign military, for example.

In those circumstances, the Canadian, American or British company feels like they have no option but to interact with the foreign military; but they're very concerned about the foreign military's activities. So the Voluntary Principles on Security and Human Rights came up with agreements that could be struck between both sets of parties around what a responsible use of force would be and around the company doing higher levels of human rights training for the military. That seems like an example of where you may truly feel like you have no leverage with the

propres processus et vos propres systèmes de vérification et de conformité parce que vous voudrez obtenir un niveau de certitude plus élevé quand vous faites des affaires dans d'autres pays. »

Pour ce qui est des choses qui pourraient peut-être s'appliquer également au secteur du vêtement, prenons l'exemple des Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme ont été créés lorsque des entreprises pétrolières et gazières se sont dit : « Nous sommes responsables de la sécurité de nos installations à l'intérieur des paramètres, mais un certain nombre d'entre nous, étant donné que nous devons aller là où se trouvent les ressources, là où se trouvent le pétrole et le gaz, travaillons dans des pays ou des régions très préoccupantes où un conflit vient tout juste de se terminer ou fait encore rage dans une certaine mesure. En général, nous devons travailler avec les militaires dans ces pays. Nous n'avons pas le choix. Nous pouvons nous occuper de la sécurité à l'intérieur de notre périmètre, mais à l'extérieur de ce périmètre, nous devons nous attendre à ce qu'ils soient présents. Ils nous ont fait savoir que les gardes de sécurité que nous avons embauchés ne peuvent pas se mêler de leurs activités. Or, du même coup, souvent nous les embauchons parce qu'il y a eu une intensification de l'activité dans la région en raison de l'existence même de l'usine pétrolière et gazière. »

Les sociétés pétrolières et gazières avaient vraiment l'impression que leurs mains étaient liées. Elles étaient forcées de travailler avec les militaires étrangers dont ils ne pouvaient pas contrôler les violations des droits de la personne. La Colombie en est un excellent exemple. Le gouvernement colombien a dit : « Écoutez, si vous voulez travailler en Colombie, vous devez savoir que nos militaires sont actifs. » Bien sûr, les militaires colombiens s'étaient déjà rendus coupables de violations des droits de la personne.

Les sociétés s'inquiétaient de la manière de gérer cette interaction. C'est ainsi qu'ont été créés les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme. Ces principes comportent deux volets. Le premier concerne le recrutement de forces de sécurité privées et leur façon d'interagir avec les forces de sécurité publiques. L'autre volet s'applique dans des pays comme la Colombie où les entreprises doivent faire preuve de diligence avant d'aller dans ces pays; il s'applique aussi au genre d'articles qui doivent être intégrés dans les ententes entre une société canadienne et les militaires étrangers, par exemple.

Dans de telles circonstances, l'entreprise canadienne, américaine ou britannique estime n'avoir d'autre option que d'interagir avec les militaires étrangers, mais elle est très préoccupée par les activités de ces militaires. Ainsi, les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de l'homme prévoient que des ententes seront négociées entre les deux parties sur l'utilisation responsable de la force et qui engage l'entreprise à assurer une formation plus poussée sur les droits de la personne aux militaires. Cela s'applique dans des cas où une entreprise estime n'avoir

other party. There have been successful initiatives that take away that power dynamic and make it so that there can be a more collaborative conversation about what is expected.

The other area I'll mention is corruption and bribery. The U.K. Bribery Act, which passed two years ago, requires companies to be responsible for actions taken on their behalf by third parties. This is not unusual in the case of agents working on behalf of companies, but the U.K. Bribery Act takes it even further. If a company working on your behalf bribes someone, then you are responsible under the U.K. Bribery Act. To pass that law, you can mount the defence that you have a good compliance system that included vetting of these third parties, training and clauses in your agreements. But there are two examples where the distortion between the entity that wants to do good and the entity that may not have the same expectations put on them is measured out a little bit.

Of course, in the area of manufacturing is the use of social audits. Third parties visit factories and use a set of criteria for a scoring system. They report back to the financial institution if we require it or to the Canadian company if they require it. Post-Rana Plaza there has been some debate about the strength of those third-party audits, certainly from a financial institution perspective. Use of audits is a very good way to get to the heart of performance issues. They're in a form that financial institutions understand, and we use them quite a bit with success.

**Senator Ataullahjan:** It has taken almost two years. You mentioned bribery and influence. The BBC ran a story where they said it has taken the government two years to lay charges. The feeling about government's willingness to bring those guilty to justice was that there might have been pressure from some politicians. What can one do in that scenario? You're auditing the foreign country. Your hands are tied. The police sat there and didn't do anything. Everyone knew the Rana Plaza was a death trap. Some of the workers did not want to go back in but they were told to go back in while the managers stayed outside. Everyone knew he was adding three other floors. It's a difficult situation to be in. What could you do in that? Really, your hands are tied too.

**Ms. Schneider:** EDC's mandate in part is to pull Canadian companies into emerging markets because of a need to diversify where we have the markets that Canada sells to. My counsel for companies would always be, "Look at your risk profile and your capacity to manage your own risk; and try not to have a mismatch. Certain countries and sectors are going to be inherently risky. You need the capacity to manage that risk. The risk assessment should be twofold: "What country am I going into in terms of where I'm setting up a partnership or building an investment; and what is my ability to manage that kind of risk?"

aucune influence sur l'autre partie. Il y a eu des initiatives qui ont réussi à enlever cette dynamique du pouvoir afin qu'il puisse y avoir une conversation plus collaborative au sujet des attentes.

L'autre chose que je mentionnerai c'est la corruption et les pots-de-vin. La loi britannique interdisant les pots-de-vin (la Bribery Act), adoptée il y a deux ans, exige que les entreprises assument la responsabilité des mesures prises pour son compte par des tiers. Ce n'est pas inhabituel dans le cas d'agents qui travaillent pour le compte d'entreprises, mais la loi britannique interdisant les pots-de-vin va encore plus loin. Si une entreprise qui travaille pour vous verse un pot-de-vin à quelqu'un, alors vous êtes tenu responsable en vertu de la Bribery Act. Pour se défendre contre une telle accusation, l'entreprise peut faire valoir qu'elle a un bon régime de conformité qui comporte l'examen approfondi des tierces parties, de la formation et des dispositions pertinentes dans ces ententes. Mais il y a deux exemples où la distorsion entre l'entité qui veut bien faire et l'entité qui n'est pas sujette aux mêmes attentes est apparente.

Bien sûr, dans le secteur manufacturier, il y a le recours aux audits sociaux. Une tierce partie visite des usines et applique un ensemble de critères pour établir une cote. Elle présente son rapport à l'institution financière si nous l'avons demandé ou à la société canadienne si c'est elle qui l'a demandé. Après la tragédie du Rana Plaza, il y a eu des débats sur la validité de ces audits faits par des tierces parties, en tout cas du point de vue d'une institution financière. Ces audits sont un très bon moyen d'aller au cœur des problèmes de rendement. Ils sont présentés d'une manière que comprennent les institutions financières, et nous les utilisons assez souvent avec de bons résultats.

**La sénatrice Ataullahjan :** Cela a pris presque deux ans. Vous avez mentionné les pots-de-vin et le trafic d'influence. La BBC a diffusé un reportage dans lequel on disait qu'il avait fallu deux ans avant que le gouvernement porte des accusations. Au sujet de la volonté du gouvernement de poursuivre les coupables, on a dit que certains politiciens avaient peut-être exercé des pressions. Que peut-on faire dans un tel cas? Vous faites un audit dans un pays étranger. Vos mains sont liées. La police est restée sans rien faire. Tout le monde savait que le Rana Plaza était un piège mortel. Certains travailleurs ne voulaient pas retourner dans cet immeuble, mais on leur a ordonné d'y aller pendant que les gestionnaires restaient à l'extérieur. Tout le monde savait que le propriétaire ajoutait trois étages. C'était une situation difficile. Que pouvez-vous faire dans un tel cas? Vraiment, vos mains sont liées.

**Mme Schneider :** Le mandat d'EDC consiste en partie à attirer des entreprises canadiennes dans des marchés émergents, car nous devons diversifier nos marchés. Le conseil que je donnerais aux entreprises serait toujours : « Examinez votre profil de risque et votre capacité à gérer votre propre risque; et tâchez de faire en sorte qu'il n'y ait pas d'écart entre les deux. Certains pays et certains secteurs comportent des risques inhérents. Vous devez être en mesure de gérer ce risque. L'évaluation du risque devrait comporter deux volets : dans quel pays est-ce que je vais établir un partenariat où investir; et quelle est ma capacité de gérer ce

There are companies that can go into difficult countries and do it successfully. In many cases these are also the companies on the cutting edge of progressive policies that have very strong bench strength as it relates to their environmental and social performance and also have extensive use of third parties or international initiatives that have some form of audit or assurance with a very strong need to tell the public about what they're doing in a show-me-don't-just-tell-me way, putting their third-party audits up on their sites.

In many cases, I have less concern around large international companies that have a lot of experience working. They often have compliance systems and practices and also a tone from the top around ethical behaviour that can suit them well. I'm more interested in Canadian companies moving from just exporting into the United States to other countries and having conversations with them about the risk that they're going into and whether or not they have their eyes wide open and are prepared adequately for that.

One thing we often see is that Canadian companies and other companies that are going into other countries for the first time have a plan about going in but they do not have a plan about exiting. Even from an ethical perspective, I will pose the questions to Canadian companies' management: What signals would you need to consider moving out of a country? What would signal to you that the risks you have taken on with this new investment or partner are too high? I then ask them to include that in their risk assessments before they make those decisions.

**Senator Ataullahjan:** We went to the Rana Plaza and went to another garment manufacturer down the road. They were the first responders. It was one of the most progressive companies I had seen. On every floor there was a manager. If anyone was unwell, they had a small medical facility on every floor. We came in unannounced. We turned up and asked to see. I was very impressed with that. To clarify, I'm not saying that all the factories in Bangladesh are like that. I saw one that was very progressive.

**Senator Eaton:** These performance standards are wonderful, and you ask people to assess the risks, environmental effects, bribery and corruption. If a company doesn't need the EDC, there is little you can do. Is that correct?

**Ms. Schneider:** Correct.

**Senator Eaton:** Is there any difference from your point of view between going into Vietnam or Bangladesh or China? Are some countries more prone to environmental social effects while other countries are more prone to bribery and corruption? Are there cultural differences? Of course, as you go into each country, they're sometimes at a different level of awareness in terms of child labour and how long a person can work every day. Do you

genre de risque? » Il y a des entreprises qui réussissent très bien dans des pays difficiles. Dans bien des cas, ces entreprises sont celles qui sont à la fine pointe des politiques progressives, qui ont un excellent rendement environnemental et social et qui ont souvent recours à des tiers ou à des initiatives internationales qui font des audits ou peuvent donner certaines assurances et qui ressentent vivement le besoin d'informer le public au sujet de leurs activités, qui prêchent par l'exemple, qui mettent les rapports d'audits effectués par des tiers sur leurs sites.

Dans bien des cas, je m'inquiète moins des grandes sociétés internationales qui ont beaucoup d'expérience. Souvent, elles ont des systèmes et des pratiques de conformité, et leurs dirigeants donnent le ton en matière de comportement éthique. Je m'intéresse davantage aux entreprises canadiennes qui souhaitent élargir leur marché d'exploitation au-delà des États-Unis. Je discute avec elles des risques auxquels elles vont faire face afin d'être sûre qu'elles sachent bien à quoi s'attendre et qu'elles s'y préparent adéquatement.

Souvent, des entreprises canadiennes ou d'ailleurs qui vont dans un autre pays pour la première fois ont un plan d'entrée, mais pas de plan de sortie. Même du point de vue éthique, je demande aux dirigeants des entreprises canadiennes : « Quels signaux vous inciteraient à abandonner un pays? Quels signaux vous amèneraient à conclure que les risques de ce nouvel investissement ou partenariat sont trop élevés? » Ensuite, je leur demande d'inclure cela dans leur évaluation des risques avant de prendre une décision.

**La sénatrice Ataullahjan :** Nous sommes allés au Rana Plaza et un autre fabricant de vêtements sur la même rue. C'étaient les premiers intervenants. C'est l'une des entreprises les plus progressistes que j'ai vues. À chaque étage, il y avait un gestionnaire, si quelqu'un se sentait mal, il y avait une petite infirmerie à chaque étage. Nous sommes arrivés sans prévenir. Nous nous sommes présentés à la porte et avons demandé de visiter. Cela m'a impressionnée. Pour être claire, je ne dis pas que toutes les usines au Bangladesh sont comme ça. J'en ai vu une qui était très en avance.

**La sénatrice Eaton :** Ces normes de rendement sont merveilleuses, et vous demandez aux gens d'évaluer les risques, les effets environnementaux, les pots-de-vin et la corruption. Si une entreprise n'a pas besoin d'EDC, vous ne pouvez pas faire grand-chose. C'est exact?

**Mme Schneider :** C'est exact.

**La sénatrice Eaton :** D'après vous, est-ce qu'il y a une différence entre aller au Vietnam, au Bangladesh ou en Chine? Est-ce qu'il y a certains pays qui font plus attention aux effets sociaux et environnementaux, alors que dans d'autres, il y a plus de pots-de-vin et de corruption? Est-ce qu'il y a des différences culturelles? Bien sûr, les pays ont parfois différents niveaux de sensibilisation en ce qui concerne le travail des enfants ou de la



apply universal standards across the board for every country? Why don't you start with this question: Do different countries have different red flags?

**Ms. Schneider:** Definitely different countries have different red flags. There are numerous indices that rank countries on things such as environmental laws and their ability to regulate based on those environmental laws. You do see some distinctions.

I have heard various stories from Canadian companies. I will use the IFC Performance Standards scenario, which says that you must meet the performance standards or national law, whichever is higher. If national law is higher in a particular area, then you need to match that.

My experience has been that sometimes when national law is not particularly mature or well enforced, in some cases, companies can make up that gap themselves quite well, because they're given the latitude under the regulatory regime.

**Senator Eaton:** If country A has working standards that say somebody can work 10 hours a day, but our standards are eight hours a day, is it up to the country's discretion, or do you tell the company, "Listen, you have to stick to eight hours a day before you go into overtime"? How do you make that happen?

**Ms. Schneider:** It would be more nuanced than that. The performance standard would say, "What are the working hours that are appropriate for this sector, and why are they such?" For example, in fly-in, fly-out mining camps, you work more than eight hours a day in general, because they work 10 days on and 10 days off.

Regarding the long hours of work, the question at the heart of it would be this, for example: Will the long hours that the employees are working affect their health or safety? In high-risk industrial operations you may have lower than eight hours of work per day because it may require so much presence by the worker in order to deal with the issues, or you'll have hours of high intensity and hours of lower intensity.

So performance standards are more nuanced than that.

I want to come back to your questions about differences around countries. When we do see companies sometimes have a challenge putting into place projects that meet the IFC Performance Standards — I can think of one example that was interesting: In India, the government had regulations as it related — this was specifically around resettling individuals and families.

**Senator Eaton:** But the factory was being built, and you had to resettle people.

**Ms. Schneider:** It was India, so with almost anything that you build, you're going to have to resettle, just by virtue of the nature of the country.

durée de la journée de travail. Est-ce que vous appliquez la même norme à tous les pays? Pourquoi ne pas d'abord répondre à la question : est-ce qu'il y a différents signaux d'alarme pour différents pays?

**Mme Schneider :** Assurément, il y a des signaux d'alarme différents dans différents pays. Il y a de nombreux classements des pays selon leurs lois environnementales et leur capacité de mettre en place des règlements en vertu de ces lois. On voit des différences.

J'ai entendu différentes histoires dans l'entreprise canadienne. J'utiliserai le scénario des normes de rendement de l'IFC, qui indique qu'il faut respecter ce qui est le plus élevé entre les normes de rendement et les lois nationales. Si la loi nationale représente une norme plus élevée dans un domaine, voilà ce qu'il faut respecter.

J'ai vu que parfois, les lois ne sont pas mûrement réfléchies ou bien appliquées, et dans certains cas, les entreprises peuvent assez bien combler cette différence, parce qu'on leur donne une latitude dans le cadre réglementaire.

**La sénatrice Eaton :** Si dans un pays, les normes de travail indiquent qu'une personne peut travailler 10 heures par jour, mais pour ce qui est de notre norme de huit heures par jour, est-ce à ce pays qu'il revient de choisir, ou est-ce que vous dites à l'entreprise qu'elle doit respecter la journée de huit heures et puis passer en temps supplémentaire? Que faites-vous?

**Mme Schneider :** Notre approche est plus nuancée. La norme de rendement demande quelles sont les heures de travail appropriées dans ce secteur, et pourquoi c'est le cas. Par exemple, dans les camps miniers auxquels on accède par voie aérienne, on travaille normalement plus de huit heures par jour, parce qu'on travaille pendant 10 jours avant d'avoir congé pendant 10 autres jours.

En ce qui concerne les longues heures de travail, ce qu'il faut vraiment se demander, c'est si ces longues heures auront un effet sur la santé ou la sécurité des employés. Dans les activités industrielles à haut risque, cela peut être moins de huit heures de travail par jour parce que le travailleur doit être tellement attentif dans certaines situations, ou il y a des heures de travail à haute intensité et d'autres à faible intensité.

Alors les normes de rendement sont plus nuancées que cela.

Je veux en revenir à vos questions concernant les différences entre les pays. Il arrive que des entreprises aient de la difficulté à mettre en œuvre des projets qui respectent les normes de rendement de l'IFC — il y a un exemple qui est intéressant : en Inde, le gouvernement avait des règlements concernant le rétablissement des personnes et des familles.

**La sénatrice Eaton :** Mais l'usine a été construite, et il fallait réinstaller les gens.

**Mme Schneider :** C'était en Inde, alors presque à chaque fois que l'on construit quelque chose, il faudra rétablir les gens, parce que c'est comme cela qu'est le pays.

In that case, the government had fairly significant resettlement policies in place, but those policies had a different approach to compensation and deciding who would be compensated than the IFC Performance Standards. Using these international standards is sometimes where we see the greatest challenge for a Canadian or international company. In some circumstances, the government of the day might not have a particular interest and is fine with the gap being filled by the company, and, in some cases, the government may feel like it's an imposition on their sovereignty, so we see that take place occasionally, and it goes into the risk assessment.

What was your second question?

**Senator Eaton:** You were going to talk to me about the differences between countries. If I go into one country, do you flag — you say bribery and corruption are huge. Anecdotally, we know that in some countries if you want deliveries on time or things picked up, everyone has to be paid along the way. In other countries, they might have a tougher time with social policy — simply working hours and conditions.

So I guess it's very difficult to have hard and fast rules, isn't it? If I go into a country, I'm going to have difficulty doing business if I don't grease a few palms along the way. Or am I going to be the one who says, "No, I am not greasing palms"? You know what I'm saying.

**Ms. Schneider:** There is a surprising amount of success with companies that go into countries and say from the start that they will not do bribes, because there are ways to organize your systems around that. I will give you an example from the area of health and safety. In one of the projects we were looking at, the big challenge was that every time they outfitted their workers with steel-toed boots, the workers were selling the boots every night. It doesn't take you long to figure out that you have to take the boots, and they have to be left in camp when people leave.

The circumstances differ from country to country, even really by project to project, by region, by how much industrial activity has been in the area and whether the local community has comfort with that and whether the local community has ever negotiated with a private sector company over what kind of relationship they're going to have. It very much does vary.

There are some good indices around corruption and bribery risks that can be used, such as the Corruption Perceptions Index by Transparency International. The World Bank has a set of governance indicators that include control of corruption and rule of law. Of course, both control of corruption and rule of law are important from the perspective of just mounting your project.

Probably what we would see is more often than differences between countries, you see differences between sectors; for example, some extractive projects are much more challenging to get up and running because of the sheer number of government

Dans ce cas, le gouvernement avait mis en place des politiques assez importantes sur le rétablissement, mais ces politiques comprenaient une approche différente des normes de rendement de l'IFC en matière de compensation et de la façon de décider qui serait compensé. C'est parfois très difficile pour une entreprise canadienne ou étrangère d'utiliser ces normes internationales. Dans certaines circonstances, le gouvernement en place ne s'y intéresse peut-être pas particulièrement et cela lui convient que l'entreprise comble la différence et, dans certains cas, le gouvernement peut avoir l'impression qu'on empiète sur sa souveraineté, on le voit parfois, et cela fait partie de l'évaluation des risques.

Quelle était votre deuxième question?

**La sénatrice Eaton :** Vous alliez me parler des différences entre les pays. Si je vais dans un pays, est-ce que vous me signalez les énormes problèmes de pots de vin et de corruption, par exemple. Nous savons que dans certains pays, si l'on veut que les livraisons se fassent ou arrivent à temps, il faut payer tout le monde qui participe à cette chaîne. Dans d'autres pays, c'est peut-être plus difficile en matière de politique sociale, c'est-à-dire la longueur de la journée de travail et les conditions de travail.

Alors j'imagine qu'il est difficile d'avoir des règles strictes, n'est-ce pas? Dans certains pays, j'aurai de la difficulté à faire des affaires si je ne graisse pas quelques pattes. Ou est-ce que je déciderai d'être celle qui ne graisse pas de pattes? Vous savez ce que je veux dire.

**Mme Schneider :** Les entreprises qui décident dès le départ qu'elles n'offriront pas de pots-de-vin connaissent un taux de succès surprenant dans d'autres pays, parce qu'il y a des façons de s'organiser autour de cette façon de faire. Je vais vous donner un exemple du domaine de la santé et sécurité. Dans un des projets que nous examinons, la difficulté était qu'à chaque fois que l'entreprise donnait à ses travailleurs des bottes à embouts d'acier, les travailleurs les vendaient le soir même. On peut assez facilement comprendre qu'il faut reprendre les bottes, qu'elles doivent être laissées au camp lorsque les gens partent.

Les circonstances varient d'un pays à l'autre, même d'un projet à l'autre, selon la région, le niveau d'activité industrielle qu'il y a et si la collectivité locale est à l'aise avec ce qui se passe, si elle a déjà négocié avec une entreprise du secteur privé par rapport à la relation qui s'établira. Cela varie beaucoup.

Il y a de bons indices sur les risques en matière de corruption et de pots-de-vin que l'on peut utiliser, comme l'Indice de perception de la corruption de Transparency International. La Banque mondiale possède des indicateurs de coûts de gouvernance qui comprennent le contrôle de la corruption et la primauté du droit. Bien sûr, ces deux choses sont importantes même simplement pour préparer votre projet.

Plus souvent que des différences entre pays, on voit des différences entre secteurs; par exemple, il est plus difficile de mettre sur pied certains projets d'extraction des ressources à cause du vaste nombre d'échanges que vous devez avoir avec le

touch points you have in terms of permitting and environmental management, et cetera. That can be different from the experience of a company putting together a manufacturing plant, especially if they're just adding on to or retrofitting a plant that exists.

So I would say there are more differences between sectors than between country contexts.

**Senator Eaton:** Do you do the negotiations with the country, or are you standing sort of behind the company once you've done your reces and performance checks?

**Ms. Schneider:** We're very indirect. What will happen is a Canadian company will say, "Great news. We just won a big contract. This is significant for us." And they'll say, "We need to buy three new machines in order to meet this contract, and I need to hire X amount of new staff." So we can do financing of them in that circumstance. We can finance their buyer once they have that export contract.

They can come to us and say, "We've won a concession to put up an oil and gas facility." We can finance it. They go into the countries. We follow.

From that perspective, a lot of our work is around the due diligence. We try to proactively talk with them as soon as they are thinking about going into a country, as much as they'll tell us that, because it's commercially confidential, to say, "Just letting you know that we've seen other companies go into that country, and these are the kinds of things that they've seen." Or: "Have you seen the latest initiative around this particular aspect of your sector? We can tell you from talking to civil society and the public that this is now the norm and the expectation, so don't think that your old activities will cut it any longer, because people are thinking you'll need to do X, Y or Z and going, say, beyond national law."

**Senator Hubley:** I apologize for being late. Thank you for being here.

EDC has an information document for parliamentarians called *A Trusted Partner in Trade for Canada*. In it, under the section on EDC and corporate social responsibility, it mentioned that EDC consults regularly with NGOs and your international partners.

I'm wondering if you would share with us how often these consultations occur, both with your NGOs and your international partners. Also, are they a regular occurrence? Are they perhaps a reaction to specification challenges?

**Ms. Schneider:** Every year, we publish a corporate social responsibility report. In it, we include the number of interactions we've had with the public, both civil society members and

gouvernement pour les permis, la gestion de l'environnement, et cetera. L'expérience peut être différente pour une entreprise qui construit une usine manufacturière, surtout s'il s'agit de rénovation ou d'ajout à une usine déjà existante.

Alors je dirais qu'il y a plus de différences entre les secteurs qu'entre les pays.

**La sénatrice Eaton :** Est-ce que vous négociez avec le pays, ou est-ce que vous vous tenez derrière l'entreprise une fois que vous avez terminé votre travail de reconnaissance et d'évaluation du rendement?

**Mme Schneider :** Nous agissons de façon très indirecte. Normalement, une entreprise canadienne vient nous voir pour nous dire : « Bonnes nouvelles. Nous venons d'obtenir un gros contrat. C'est important pour nous. » Puis elle ajoutera : « Nous avons besoin d'acheter trois nouvelles machines pour honorer ce contrat, et nous avons besoin d'embaucher du nouveau personnel. » Alors nous pouvons leur offrir du financement dans ces circonstances. Nous pouvons aussi offrir du financement à l'acheteur une fois le contrat d'exportation obtenu.

L'entreprise peut venir nous voir et dire qu'elle a obtenu une concession pour une usine de pétrole et de gaz. Nous pouvons la financer. Elle se rend dans les autres pays. Nous la suivons.

De ce point de vue, une grande partie de notre travail concerne la diligence raisonnable. Nous essayons de discuter avec les entreprises dès qu'elles pensent aller dans un autre pays — si elles nous le disent, puisqu'il s'agit de renseignements commerciaux confidentiels — pour simplement les informer de ce qu'ont vécu d'autres entreprises lorsqu'elles sont allées dans ce pays. Ou : « Connaissez-vous les initiatives les plus récentes concernant cet aspect de votre secteur? Nous pouvons vous dire, après avoir parlé avec la société civile et la population, qu'il s'agit maintenant de la norme et de ce qui est attendu, alors ne croyez pas que vos anciennes activités conviendront, parce que les gens se diront que vous devez faire telle ou telle chose et aller plus loin que les exigences de la loi nationale. »

**La sénatrice Hubley :** Je suis désolée d'être en retard. Merci d'être ici.

EDC a un document d'information pour les parlementaires intitulé *Un partenaire de confiance pour le Canada en matière de commerce extérieur*. Dans ce document, dans le chapitre sur EDC et la responsabilité sociale des entreprises, on lit qu'EDC fait régulièrement des consultations auprès d'ONG et de partenaires internationaux.

Je me demandais si vous pouviez nous dire à quelle fréquence se font ces consultations, avec vos ONG et vos partenaires internationaux. Se font-elles régulièrement? Et s'agit-il de réactions à des problèmes particuliers?

**Mme Schneider :** Chaque année, nous publions un rapport sur la responsabilité sociale des entreprises. Dans celui-ci, nous indiquons les interactions que nous avons eues avec les

beyond. In last year's report, we included one of the letters from an NGO that I would say is our biggest critic with whom we interact quite a bit.

We also have a number of international fora that we belong to. We sit on the environmental practitioners group. In fact, this year, EDC is chairing that group. That's all of the environmental practitioners from all the export credit agencies who get together and compare stories of how they're doing the environmental assessment, so that everyone's skills can be increased.

We also sit within the Equator Principles, as mentioned. We have a couple of other fora.

Almost all of those international groups or international meetings have a civil society interaction at some point in time, as they're going to review the common document that everyone uses. In the case of the export credit agencies and the OECD, we have the Common Approaches, which lays out the common approach to be used by expert credit agencies on environmental and social issues.

There are multiple meetings that have civil society or other groups coming forward to talk about where they would like to see the Common Approaches going. It's the same for the Equator Principles.

As it relates to the IFC Performance Standards, the IFC undertakes extensive consultation. To speak anecdotally — I'd have to check the number, and I will — but I feel like last year we had 26 letters from civil society organizations. I have two numbers in my head: One is 26 and the other is 45, so I'm going to go with the more conservative number. So, there are a significant number of letters that come in, which we respond to. Often it is questions about our processes. We do quite a bit on our website, but it's saying things like, "We saw you financed this company. Can you tell us more about that? What is the process behind that?"

We have very tight commercial confidentiality under our act, but we try to be very transparent with the processes we use when we do individual transactions.

**Senator Hubley:** This document also mentioned the four-year global community investment initiative that EDC and CARE Canada set up. Since that document was published in 2011, I'm assuming this incentive is now done?

**Ms. Schneider:** We renewed it. For those in the room who are not familiar, EDC struck up an innovative and creative partnership with CARE Canada. We lend four individuals, each of them for four months, to CARE to work on CARE projects around the world. It has a benefit to our staff who have an interest in international development, and it has a benefit to CARE, which gets individuals who have very strong business acumen. Often, they work on CARE projects like micro

membres de la société civile ou autre. Dans le rapport de l'an dernier, nous avons inclus une des lettres d'une ONG qui est l'un de nos critiques les plus sévères, je dirais, et avec qui nous discutons beaucoup.

Nous participons également à un certain nombre de forums internationaux. Nous sommes membres du groupe des praticiens environnementaux. En fait, cette année, EDC préside ce groupe. Il rassemble tous les praticiens environnementaux de toutes les agences de financement d'exportation qui comparent leur façon de faire les évaluations environnementales afin d'améliorer les compétences de tout le monde.

Nous sommes également membres des Principes de l'Équateur, comme je l'ai dit. Il y a deux autres forums.

Presque tous ces groupes ou réunions internationales supposent une interaction avec la société civile à un moment donné, puisqu'ils examineront le document commun que tout le monde utilise. Pour les agences de crédit à l'exportation et l'OCDE, nous avons les approches communes, qui décrivent l'approche commune que les agences de crédit à l'exportation devraient utiliser dans les domaines environnementaux et sociaux.

À plusieurs réunions, la société civile ou d'autres groupes viennent nous dire les changements qu'ils aimeraient pour les approches communes. C'est la même chose pour les principes de l'Équateur.

Au sujet des normes de rendement de la SFI, des consultations exhaustives sont menées. Il faudrait que je vérifie les chiffres et je compte le faire, mais je crois que l'an dernier, nous avons reçu 26 lettres d'organisations de la société civile. J'ai deux chiffres en tête, 26 et 45, et je vais opter pour le plus conservateur des deux. Nous recevons donc un nombre important de lettres auxquelles nous répondons. Souvent, on nous y pose des questions sur nos processus. Une bonne part de notre travail se retrouve sur notre site web, mais on nous demande par exemple d'expliquer pourquoi on a financé telle entreprise et les processus qui ont mené à cette décision.

Notre loi prévoit des règles très strictes en matière de confidentialité commerciale, mais nous essayons de faire preuve de beaucoup de transparence quant aux processus que nous suivons lorsque nous faisons des transactions individuelles.

**La sénatrice Hubley :** Ce document parle aussi de l'initiative d'investissement communautaire mondiale de quatre ans mise sur pied par EDC et CARE Canada. Le document a été publié en 2011, et je suppose que cette initiative est maintenant terminée?

**Mme Schneider :** Elle a été renouvelée. Pour ceux qui ne la connaissent pas bien, EDC a conclu un partenariat innovateur et créatif avec CARE Canada. Nous prêtons quatre employés, chacun pour des périodes de quatre mois, à CARE, pour ses projets ailleurs dans le monde. C'est avantageux pour nos employés qui s'intéressent au développement international, mais aussi pour CARE, qui tire profit de personnes qui ont un très bon sens des affaires. Souvent, elles travaillent à des projets de CARE

enterprise, small-business development or enterprise risk management, such as large-scale risk assessments for projects. It has been very successful.

We'll put in a bit of a plug in the sense that in two weeks' time, our report for last year will come out, and CARE always features in it and others. As well, this past year we were named by *Corporate Knights*, which reviews all Canadian companies who put information transparently on their websites through a particular reporting initiative that we're part of. They review companies that have fewer than 2,000 employees or less than \$2 billion in revenues. They call it the Future 40 index, and it is looking for companies to proactively put this information out in the public. We were ranked number one, which was a big achievement.

**Senator Marshall:** Thank you for being here today. Could you talk a little more about the standards that you referred to earlier? Are the standards the same from country to country? I would think they vary depending on the type of project, so I'm trying to get a handle on how firm these standards are. Are they black and white, or are they grey as you move from country to country?

**Ms. Schneider:** They have a fairly high level of discretion. They're not black and white. They don't say you must do this or that. There are some black and white areas, for example emission standards. There are very straightforward descriptors for certain things. Let me make some comparisons.

Expectations around documents that companies expect are very straightforward. For example, in the latest version of the performance standards, you are expected to put in your environmental and social impact assessment, an assessment of your GHG emissions and how you looked at alternatives to bring down those GHG emissions. That's now a requirement.

If we talk about the example of worker accommodation, what would constitute appropriate worker accommodation? You may have circumstances where that can't be met and you can make the argument that you're not meeting the IFC Performance Standards for this reason; you still have a gap because of these extenuating circumstances. They are built so that companies can meet the performance standards in a way that works for them while still having a very high expectation.

I often liken it to a performance work plan that you set with your boss at the beginning of the year. Your boss says over the course of this year, I would like you to do these eight things. The expectation is that you do these things, but the deliverable is the important thing and as for how you get there, you can apply your own creativity.

pour des micro-entreprises, pour l'expansion des petites entreprises ou la gestion des risques de l'entreprise, par exemple dans le cadre d'évaluations du risque à grande échelle pour certains projets. C'est une grande réussite.

J'en profite pour faire une annonce : dans deux semaines, le rapport de l'an dernier sera publié et on y traite toujours de CARE, ainsi que d'autres organisations. De plus, cette année, nous avons été nommés par *Corporate Knights*, qui examine les sociétés canadiennes qui affichent des renseignements sur leurs sites web de manière transparente, dans le cadre d'une initiative de divulgation à laquelle nous participons. *Corporate Knights* passe en revue des sociétés qui ont moins de 2 000 employés ou des recettes de moins de 2 milliards de dollars. Il s'agit de l'indice Future 40, soit la liste des sociétés qui rendent public, de manière proactive, ce genre de données. Nous étions au premier rang, et c'est une grande réussite.

**La sénatrice Marshall :** Merci d'être des nôtres aujourd'hui. Pourriez-vous nous en dire davantage sur les normes auxquelles vous avez fait allusion? Sont-elles les mêmes pour tous les pays? Je présume qu'elles varient selon le type de projet et j'essaie de comprendre dans quelle mesure elles restent les mêmes. Est-ce noir et blanc ou y a-t-il des zones grises pour les adapter d'un pays à l'autre?

**Mme Schneider :** Il y a une assez grande marge de manœuvre. Tout n'est pas noir et blanc. On ne dit pas il faut faire comme ceci ou comme cela. Pour certaines choses, comme les normes d'émissions, c'est bien défini. Il y a des descripteurs très clairs pour certaines choses. Permettez-moi de faire des comparaisons.

Les attentes relativement aux documents des entreprises sont bien claires. Ainsi, dans la dernière version des normes de rendement, on s'attend à ce que soit affichée l'évaluation environnementale et sociale, comprenant une évaluation des émissions de GES et la façon dont on a envisagé des solutions pour réduire les émissions de GES. C'est maintenant une exigence.

Pour ce qui est des logements des travailleurs, par exemple, qu'est-ce qui est approprié? Dans certaines circonstances, les exigences ne peuvent être satisfaites et on pourrait alors dire que les normes de rendement de la SFI ne sont pas respectées, alors que les lacunes sont attribuables à des circonstances atténuantes. Les normes sont établies de manière que les sociétés puissent répondre aux normes de rendement d'une manière qui leur convient, tout en demeurant assez élevées.

Je dis souvent que c'est comme un plan de rendement fixé avec votre supérieur en début d'année. Votre patron vous dit que pendant l'année, il vous faudra atteindre huit objectifs. On s'attend à ce que vous y arriviez, mais ce qui compte, c'est le résultat visé, et votre façon de faire dépend de votre créativité.

**Senator Marshall:** How does EDC know? Do you rely on what your client is telling you? These are different projects in different countries. Do you rely on the client coming back and giving you the information, or is there a verification process? How do you know what they're telling you is accurate?

**Ms. Schneider:** I will use a mine as an example. It is a massive hole in the ground and has high potential for significant environmental and social impacts. When we know we're going to be financing or insuring a project, they are categorized into category A, B or C. Category C might be a telecom tower. They don't have a very significant footprint, but they can have issues with bird migration. You might have construction issues when it goes up.

An expansion in an underground mine would be in the A or B category. The build of a new mine would be in category A. If something is triaged as a category A, and it has the potential for significant impacts, then the requirement is that the environmental impact must be written by an independent consultant and the company has to retain another independent consultant to review the first independent consultant's work.

**Senator Marshall:** Who picks these groups that verify or go back over the information? Is it left up to the client, or do you have a list of what you consider reputable consultants?

**Ms. Schneider:** The lenders will generally get together and agree upon the terms of reference. The terms of reference for the consultant will generally mean that only a subset of the field of environmental consulting will make it into the running.

The number of environmental consultants in the world that do this kind of work is fairly small, and there is a healthy level of competition amongst them in terms of their overall credibility.

**Senator Marshall:** With these standards that you're talking about, would some standards exist in all countries and all types of projects, like the hiring? With every project that you're funding or putting resources into, there would be hiring standards for everyone?

**Ms. Schneider:** That's the beauty of the performance standards. Because they came out of the World Bank's financing arm, they were saying instead of doing an assessment of how strong the regulation is in this country for one of these 46 different things we're interested in, we're going to set a new bar. And that is the case regardless of what emerging market you're in. You have to meet that bar.

**Senator Marshall:** Everyone has to meet it, regardless of the country or industry.

How big a player is EDC? There are all sorts of governments and organizations in the world that are funding projects in all these countries.

How big a player are you? If you have these really good standards and all these good processes and procedures, if you are a big player then you're going to have an impact. How big a

**La sénatrice Marshall :** Comment EDC peut-il savoir? Est-ce que vous vous fiez à ce que vous dit votre client? Il s'agit de projets différents, dans des pays différents. Est-ce que vous écoutez ce que vous dit votre client ou y a-t-il une vérification? Comment savez-vous si le client dit vrai?

**Mme Schneider :** Prenons l'exemple d'une mine. C'est un énorme trou qui pourrait avoir des incidences importantes pour l'environnement et pour la société. Lorsque nous nous lançons dans le financement ou la garantie d'un projet, nous le classons dans la catégorie A ou B, ou C. Une tour de télécommunications serait dans la catégorie C. Elle n'a pas une très grande empreinte écologique, mais peut avoir un effet sur la migration des oiseaux. Il peut y avoir des problèmes de construction pendant son érection.

L'agrandissement d'une mine souterraine se trouverait dans la catégorie A ou B. Une nouvelle mine serait dans la catégorie A. Pour un projet de la catégorie A qui peut avoir des incidences importantes, on exige une analyse des incidences environnementales préparée par un expert indépendant. La société doit aussi retenir les services d'un autre expert indépendant qui examinera le travail du premier.

**La sénatrice Marshall :** Qui choisit ces groupes qui font la vérification de l'information donnée? Est-ce le client ou avez-vous une liste d'experts réputés?

**Mme Schneider :** Les créanciers s'entendent habituellement sur le mandat. Le mandat de l'expert précise habituellement qu'une partie seulement de l'analyse environnementale sera en jeu.

Le nombre d'experts en environnement qui font ce genre de travail est assez limité dans le monde entier et il y a une saine concurrence entre eux pour ce qui est de leur crédibilité.

**La sénatrice Marshall :** Pour les normes dont vous parlez, y en a-t-il dans tous les pays et pour tous les types de projets, notamment pour l'embauche? Est-ce qu'il y a des normes d'embauche pour tout le monde, pour chaque projet que vous financez ou auquel vous consacrez des ressources?

**Mme Schneider :** C'est l'avantage des normes de rendement. Comme elles viennent du volet financier de la Banque mondiale, au lieu d'examiner la robustesse de la réglementation d'un pays pour 46 éléments qui nous intéressent, on fixe de nouvelles normes. Et c'est le cas pour tous les marchés émergents. Il faut respecter ces normes.

**La sénatrice Marshall :** Tout le monde doit les respecter, peu importe le pays ou le secteur industriel.

Quelle est l'importance d'EDC comme intervenant? Il y a toutes sortes de gouvernements et d'organisations dans le monde qui financent des projets dans tous ces pays.

Quelle est votre importance dans ce milieu? Si vous avez ces belles normes, ces beaux processus et procédures, si vous êtes un intervenant important, alors vous aurez une réelle incidence.

player are you? Are there any statistics that indicate you're a major player in so many countries and industries, or are you a minor player?

**Ms. Schneider:** I wouldn't say we're a minor player.

When I'm talking about projects, it is new industrial activities that are looking for financing around the world. There are some banks that are really significant players in this space, but usually banks do not want to finance something on their own. You almost always have a syndicate of lenders, of banks coming together. We're often in those, when there is a reason from a Canadian perspective to be involved.

I would say our reputation, as it relates to these performance standards, and our participation as a lender with high environmental and social requirements is very good. This is evidenced by us sitting on the steering committee of the Equator Principles Association with all of those private sector banks that you read about in the business pages. I would say we definitely hold our own.

Last year, EDC facilitated about \$99 billion worth of business, but a significant portion was on the credit insurance side. Our financing numbers are not the majority of that. Project financing is a bit of a boutique financing instrument that takes place. We are often quite involved when it comes to extractive because we have so many extractive companies in Canada.

**Senator Marshall:** Did you get the dollar amount for the projects?

**Ms. Schneider:** I would have to get back to you on that.

**Senator Marshall:** In how many countries would you be providing financing or partial financing to companies you are into?

**Ms. Schneider:** There are about 200 different countries that the Canadian companies that we have supported are active in. We do a lot of corporate loans, general-purpose corporate loans. We are involved in them for companies that have multiple operations around the world.

Let's say you have a Canadian company, and they have six different sites that they're involved in around the world. We often do corporate loans in that sense.

We do project financing where we're financing a project being built in a country, and we only do about 10 of those a year. They're extremely labour-intensive because of these standards. That's not a reason for us not to do them.

**Senator Marshall:** Around 10 projects a year.

**Ms. Schneider:** Yes. A company generally has to be at a certain financial maturity to go out and seek that kind of financing.

Quelle est votre importance? Y a-t-il des statistiques qui disent que vous êtes un intervenant important dans un certain nombre de pays ou de secteurs, ou alors que vous êtes peu important?

**Mme Schneider :** Je ne dirais pas que nous sommes un joueur de petit calibre.

Quand je parle de projets, il s'agit de nouvelles activités industrielles qui sont en quête de financement dans le monde entier. Il est clair qu'elles sont d'importants acteurs dans ce milieu, mais de façon générale, les banques ne cherchent pas à financer quelque chose de leur propre chef. Il faut presque toujours avoir un syndicat de prêteurs, de banques qui s'unissent. Nous en faisons souvent partie, quand il y a de bonnes raisons, du point de vue canadien, d'en être.

Je dirais que nous avons une très bonne réputation en ce qui concerne ces normes de rendement, et aussi notre participation en tant que prêteur ayant des exigences environnementales et sociales rigoureuses. À preuve, nous siégeons au Comité directeur de l'Association des Principes Équateur, à côté de toutes ces banques du secteur privé dont traitent les revues d'affaires. À mon avis, nous nous défendons très bien.

L'année dernière, EDC a facilité des activités qui se chiffraient à quelque 99 milliards de dollars, mais c'était surtout du côté de l'assurance-crédit. Nos chiffres de financement ne représentant pas la partie la plus importante. Le financement de projet, c'est un peu comme un instrument de financement spécialisé. Souvent, on joue un rôle important dans le domaine de l'extraction parce qu'il y a tellement d'entreprises d'extraction au Canada.

**Le sénateur Marshall :** Avez-vous trouvé le montant de la valeur des projets?

**Mme Schneider :** Il faudra que je vous le communique ultérieurement.

**Le sénateur Marshall :** Dans combien de pays est-ce que vous fournissez un financement intégral ou partiel à des compagnies?

**Mme Schneider :** Les compagnies canadiennes auxquelles nous avons fourni un soutien ont des activités dans quelque 200 pays. Nous fournissons beaucoup de prêts aux entreprises, pour leurs activités générales. Nous en fournissons à des entreprises qui ont des activités à de multiples endroits dans le monde.

Disons qu'une entreprise canadienne a des activités dans six pays. Nous fournissons souvent des prêts aux entreprises à cette fin.

Nous offrons un financement pour un projet qui se réalise dans un pays et nous n'avons qu'une dizaine de ces projets par année. Ils représentent énormément de travail à cause de ces normes. Ce n'est pas une raison pour nous de ne pas nous y intéresser.

**Le sénateur Marshall :** Une dizaine de projets par année, donc.

**Mme Schneider :** Oui. Il faut qu'une entreprise ait généralement atteint une certaine maturité financière avant de se mettre en quête de ce type de financement.

**Senator Marshall:** Where's the activity? I realize that 10 projects could be 10 big projects. Where are the rest of your investments to?

**Ms. Schneider:** I will get you the correct numbers, but just to break it down, we did just under \$100 billion worth of business last year in terms of facilitating that. About \$60 billion of that was credits insurance, where Canadian companies were asking us to insure against their buyer non-payment.

Let's say \$10 billion to \$15 billion more was contract insurance and bonding. This is when a company has to put down certain financial guarantees that they're going to hit milestones on their contract, and it ties up their working capital.

I would say the balance would be in financing. Let's say \$15 billion in corporate lending that we do, both to Canadian companies and to foreign companies that are pulling Canadian companies into their supply chain.

I'm going to say \$10 billion in project financing, but I will get you the correct numbers. Proportionally, that's kind of where it sits, if that gives you a better sense.

**Senator Marshall:** You're lending all this money out. How much of it do you get back?

**Ms. Schneider:** We are a profitable organization that pays a dividend to our shareholder, which is the Government of Canada. We paid a dividend of \$1.2 billion last year.

**Senator Marshall:** What would you get back? If you lend 90 per cent, you get back 90 per cent or 85 per cent?

**Ms. Schneider:** I couldn't give you that number off the top of my head. One reason d'être of export credit agencies is to support private sector banks going into riskier areas. Often — for example, after the credit crisis of 2008 — you do see a retrenchment where banks are scared of the risk, and because of that you do have the equivalent effect on the Canadian economy. We often operate in riskier domains than the private sector banks do.

**Senator Marshall:** Which country is the biggest recipient of your financial assistance?

**Ms. Schneider:** I'd have to take a look at that. All of these loans are done on commercial terms. We have to meet the private sector or the OECD consensus of terms and arrangements.

**Senator Marshall:** You were saying earlier that the garment industry isn't a big player. What would be your biggest industry? Would it be electricity?

**Ms. Schneider:** Aerospace and extractive.

**Le sénateur Marshall :** Où se passe l'activité? Je peux comprendre que 10 projets pourraient être 10 grands projets. À quoi sont destinés les autres investissements.

**Mme Schneider :** Je vais obtenir pour vous les chiffres exacts, mais pour vous donner une idée, nous avons facilité l'année dernière des activités qui ont représenté un peu moins de 100 milliards de dollars. Environ 60 milliards de ce montant étaient dans le domaine de l'assurance-crédit, dans lequel les compagnies nous demandaient de les assurer contre un défaut de paiement de leur acheteur.

Ensuite, il y a eu, disons, 10 à 15 milliards de dollars de cautionnement de contrats et d'assurance. C'est quand une entreprise doit présenter certaines garanties financières liées à des jalons qu'elles doivent atteindre par contrat, ce qui bloque leurs fonds de roulement.

Le reste, je pense, c'est le financement. Disons une quinzaine de milliards de dollars en prêts aux entreprises, tant canadiennes qu'étrangères, qui intègrent des entreprises canadiennes dans leur chaîne d'approvisionnement.

Je dirais qu'il y a environ 10 milliards de dollars de financement de projet, mais je vous obtiendrai les chiffres exacts. C'est à peu près le tableau. Cela vous donne une bonne idée.

**Le sénateur Marshall :** Vous prêtez tout cet argent. Quel montant vous est remboursé?

**Mme Schneider :** Nous sommes un organisme rentable qui paie des dividendes à notre actionnaire, à savoir le gouvernement du Canada. Nous avons versé l'année dernière un dividende de 1,2 milliard de dollars.

**La sénatrice Marshall :** Qu'est-ce que vous récupérez? Si vous prêtez 90 p. 100, est-ce que vous récupérez 90 p. 100 ou 85 p. 100?

**Mme Schneider :** Je ne pourrais pas vous dire cela au pied levé. L'une des raisons d'être des organismes de crédit à l'exportation, c'est qu'ils appuient les banques du secteur privé qui s'engagent dans les secteurs plus risqués. Souvent — par exemple, après la crise du crédit de 2008 — on assiste à une espèce de retranchement où les banques appréhendent le risque et, pour cette raison, on remarque l'effet équivalent sur l'économie canadienne. Nous prenons souvent plus de risques que les banques du secteur privé.

**La sénatrice Marshall :** Quel pays est le plus grand bénéficiaire de votre aide financière?

**Mme Schneider :** Il faudrait que je me renseigne. Tous ces prêts se font à des conditions commerciales. Il faut obtenir le consensus du secteur privé ou de l'OCDE relativement aux conditions et modalités.

**La sénatrice Marshall :** Vous disiez tout à l'heure que l'industrie des vêtements n'est pas un acteur de premier plan. Quelle industrie le serait? Est-ce que ce serait celle de l'électricité?

**Mme Schneider :** L'aérospatiale et l'extraction.



**Senator Marshall:** Aerospace?

**Ms. Schneider:** Yes.

**Senator Marshall:** That's interesting. You talk about the consultants and making sure that these companies are complying with the standards. Generally speaking, do you find that there is compliance?

**Ms. Schneider:** Yes. Generally, when we are financing these projects, we're often working with companies that can teach us something about how to do this as well.

**Senator Marshall:** In cases of non-compliance, would you withdraw your financing?

**Ms. Schneider:** Calling an event a default and withdrawing the financing is the last thing we want to do, because we want them to come back up to standard.

**Senator Marshall:** Thank you.

**Senator Ngo:** Thank you, Ms. Schneider. I would like to follow up on the questions raised by Senator Eaton. She mentioned that some countries have low standards, poor human rights records, try to ban unions, have no unions, use threats and so on.

Do you think it's appropriate for EDC to facilitate business with those countries?

**Ms. Schneider:** There's always the question of whether by doing business with a country you are legitimizing activities. I leave those foreign-policy questions to the Department of Foreign Affairs, Trade and Development.

I can say that I have seen some really good projects in tough countries that have surprised me with their ability to do things well under difficult circumstances. There is a lot of creativity, as mentioned. Some people have decades of experience before getting involved in an investment in a tough country and apply all of their best learning from that period of time. Certainly it is a risk.

**Senator Ngo:** I'm not talking about risks. I'm talking about EDC facilitating business with those countries that you know have poor records for everything and us trying to do business with the people there working for low wages, substandard and so on. We keep doing business with those countries.

I don't know whether you raise questions with the government of a particular country. What do you do? Do you just continue on like that, or do you raise questions in order for them to change or raise standards?

You mentioned that in Bangladesh or India or Vietnam, you don't have any records. They have poor human rights records. They have no unions. What do you do with those countries?

**La sénatrice Marshall :** L'aérospatiale?

**Mme Schneider :** Oui.

**La sénatrice Marshall :** C'est intéressant. Vous parlez des experts-conseils et du fait qu'on s'assure que ces compagnies se conforment aux normes. De façon générale, trouvez-vous qu'elles s'y conforment?

**Mme Schneider :** Oui. En général, quand nous finançons ces projets, nous travaillons souvent avec des entreprises qui peuvent aussi nous montrer comment faire.

**La sénatrice Marshall :** Quand il y a non-conformité, est-ce que vous retirez votre financement?

**Mme Schneider :** Quand on constate la faute, la dernière chose que l'on veut faire, c'est retirer le financement parce qu'on veut plutôt que les entreprises trouvent le moyen de respecter les normes.

**La sénatrice Marshall :** Je vous remercie.

**Le sénateur Ngo :** Merci, madame Schneider. J'aimerais revenir sur les questions que posait la sénatrice Eaton. Elle a dit que certains pays avaient des normes plutôt faibles, de piètres bilans au chapitre des droits de la personne, qu'ils essayaient d'interdire les syndicats ou n'en n'avaient pas, qu'ils recouraient aux menaces, et cetera.

Jugez-vous approprié qu'EDC facilite les échanges commerciaux avec ces pays?

**Mme Schneider :** La question se pose toujours de savoir si le fait de faire affaire avec un pays revient à légitimer ses activités. Je laisse les questions liées à la politique étrangère au ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement.

Je peux néanmoins dire que j'ai vu réaliser d'excellents projets dans des pays difficiles, qui m'ont étonné par leur capacité de bien agir dans des circonstances difficiles. Il y a beaucoup de créativité, comme on le disait. Certaines personnes ont acquis des dizaines d'années d'expérience avant de s'engager dans un investissement dans un pays difficile et elles appliquent au mieux ces connaissances. Il est certain qu'il reste un risque.

**Le sénateur Ngo :** Je ne parle pas de risques, mais du fait qu'EDC facilite les rapports commerciaux avec des pays dont on connaît les mauvais bilans à tous les égards, et du fait que les gens dans ces pays travaillent pour de faibles salaires, dans de piètres conditions, et cetera. Nous continuons de faire affaire avec ces pays.

Je ne sais pas si vous soulevez des questions auprès du gouvernement d'un pays ou d'un autre. Que faites-vous? Est-ce que vous continuez tout simplement, ou est-ce que vous soulevez des questions pour qu'ils changent ou rehaussent leurs normes?

Vous avez dit que vous n'aviez pas de bilans au sujet du Bangladesh, de l'Inde ou du Vietnam. Ils ont pourtant de piètres bilans en matière de droits de la personne. Ils n'ont pas de syndicats. Que faites-vous avec ces pays?

**Ms. Schneider:** Generally, the circumstances under which you have poor human rights conditions, you also have bad conditions for business.

A number of years ago we came up with an index of countries based on their human rights risk. It had never been done before. This was before the explosion of consultants who work on business and human rights issues.

We used three different indicators because it was the best thing we had at the time. We used the World Bank's governance indicator around the rule of law. We used an indicator that came from the press freedom group out of the United States, which was around how transparent is what's taking place in that country. We then used a combination of Amnesty International plus an academic index that had been developed looking at human rights abuses in the country.

We took the countries' scores out of these external indices and came up with a ranking. For a bottom section of them, we put a special flag so that when an EDC client or potential client was coming to us to say, "We would like to export to this country. Will you insure or finance our export contract?" or, "We're thinking of doing an investment," that there was an extra set of due diligence questions added if the circumstances warranted.

If it's a Canadian company that has won an export contract to sell socks to Bangladesh, there aren't significant human rights concerns that we would be talking to them about. If it's a Canadian company that's selling very specific software that possibly could have multiple purposes — it may be used, in one case, for making sure that when kids have Internet at school they're not coming upon sites that are inappropriate, but theoretically it could also be used by state agencies to keep stories that are critical of the government out of the public's hands — those are the scenarios where we'll ask a further set of questions of the clients about the risk assessments they've done before going into those countries.

**Senator Ngo:** Do you have conditions for those governments in order for them to improve their records? Do you raise your bar a bit higher? Do you say, "If you don't change or don't improve, we're not going to invest"? What do you do?

**Ms. Schneider:** As mentioned, we follow Canadian companies into the countries where they go. A significant portion of our business, for example, is credit insurance where the buyer in the foreign country won't even know that the Canadian company has taken out credit insurance against them. We don't interact with foreign governments, as we don't have that kind of relationship with them, unless, for example, they are the buyer of the service

**Mme Schneider :** Généralement, les circonstances qui amènent de mauvaises conditions en matière de droits de la personne engendrent également de mauvaises conditions pour les affaires.

Il y a plusieurs années, nous avons créé un indice des pays en fonction de leurs risques en matière de droits de la personne. C'était du jamais vu. C'était avant la montée en flèche des consultants qui travaillent à la résolution des problèmes liés aux affaires et aux droits de la personne.

Nous avons utilisé trois indicateurs différents parce que c'était le meilleur outil dont nous disposions à l'époque. Nous avons eu recours à l'indicateur de la gouvernance de la Banque mondiale pour ce qui est de la règle de droit. Nous avons utilisé un indicateur venant du groupe de liberté de la presse des États-Unis, afin de déterminer le niveau de transparence des activités menées au pays. Ensuite, nous avons combiné l'outil d'Amnistie internationale et un indice académique créés pour examiner les violations des droits de la personne dans le pays.

Nous avons éliminé le pointage des pays de ces indices externes et avons déterminé un classement. Pour les pays du bas de la liste, nous avons créé un marqueur spécial; ainsi, lorsqu'un client d'EDC ou un client potentiel venait nous dire : « Nous aimerions exporter dans ce pays. Pouvez-vous assurer ou financer notre contrat d'exportation? » ou « Nous pensons à procéder à un investissement », il existait une série supplémentaire de questions assurant la diligence raisonnable si les circonstances le justifiaient.

Si une entreprise canadienne a remporté un contrat d'exportation pour vendre des chaussettes au Bangladesh, nous n'aurions pas à lui faire part de nombreuses préoccupations en matière de droits de la personne. Si c'est une entreprise canadienne qui vend un logiciel très précis pouvant avoir différentes utilisations — s'il peut être utilisé, par exemple, pour veiller à ce que les enfants qui ont accès à Internet à l'école ne tombent pas sur des sites inappropriés, mais pourrait aussi théoriquement être utilisé par des agences étatiques afin de veiller à ce que certaines histoires essentielles pour le gouvernement ne se retrouvent pas entre les mains du public — voilà les scénarios où nous pourrions poser des questions supplémentaires aux clients quant à l'évaluation des risques effectuée avant de se rendre dans ces pays.

**Le sénateur Ngo :** Imposez-vous des conditions à ces gouvernements afin qu'ils améliorent leurs résultats? Mettez-vous la barre un peu plus haut? Dites-vous : « S'il n'y a pas de changement ou d'amélioration, nous n'allons pas investir »? Que faites-vous?

**Mme Schneider :** Comme nous l'avons dit, nous suivons les entreprises canadiennes dans les pays où elles se rendent. Par exemple, une grande partie de nos activités concerne l'assurance-crédit, où l'acheteur du pays étranger ne sait pas que l'entreprise canadienne a contracté une assurance-crédit contre lui. Nous n'interagissons pas avec les gouvernements étrangers puisque nous n'avons pas ce type de relations avec eux, à moins, par

and we're financing that project, in which case they then might actually become a party to the contract and we'll have conversations along those lines.

Generally, if there was an effect in terms of how we do our work, because we're a financial institution, sometimes we disappoint Canadian companies because we do not finance or insure all the activities that they would like to have financed or insured. Sometimes we will say that country is just too risky on a multitude of fronts and we're not comfortable financing or insuring that export contract that they've won.

**The Chair:** Thank you very much. You can see we still have a lot of questions. Hopefully we will have you back in the future. I want to thank you for representing Export Development Canada here, and we look forward to working with you in the future.

Senators, we will go on to our second panel for today. From the Canadian Apparel Federation, we have Bob Kirke, Executive Director; and from Radical Design Limited, Barry Laxer, President.

We apologize for going on a little longer with the previous panel, but we will still take the hour. You can see we have a lot of interest in this issue. For those who are watching, we are doing sort of a preliminary study on the issue of corporate social responsibility. When we return for the next session, we will be looking at this extensively. I know both of you have presentations. I will ask you to make your presentations.

**Bob Kirke, Executive Director, Canadian Apparel Federation:** Thank you, Madam Chair and honourable senators. This was arranged very much at the last minute, so I don't have well-developed remarks. I'd be more than happy to answer your questions as we go forward.

I want to introduce our involvement in the issues that are before you. I am one of those few people who were in Parliament a number of times during 2002 and 2003 as Canada changed the rules on least developed countries. That essentially was a process where Canada eliminated quotas and duties on imported garments from countries like Bangladesh. A number of companies moved into Bangladesh as a result of those changes, but, again, I do have the honour or the ignobility that I was here in 2002 talking to you about all of this, and at some point I may have mentioned that there may be some challenges along the way as we implemented that tariff concession.

First of all, the apparel industry in Canada, in part because of changes in tariff policy, moved to other countries. We were already importing from a number of countries, primarily China. The least developed country initiative, which was passed in 2002, accelerated growth of countries like Bangladesh and more recently Cambodia. Again, we've had a lot of exposure to these

exemple, qu'ils achètent le service et que nous finançons le projet, auquel cas le gouvernement peut devenir partie au contrat; nous aurons alors des conversations à ce sujet.

Généralement, s'il existe des effets quant à la façon dont nous menons notre travail, étant donné que nous sommes une institution financière, nous décevons parfois les entreprises canadiennes parce que nous ne finançons pas ou n'assurons pas toutes les activités qu'elles aimeraient voir financées ou assurées. Parfois, nous disons que le pays est tout simplement trop risqué pour de multiples raisons et que nous ne sommes pas à l'aise de financer ou d'assurer le contrat d'exportation qui a été remporté.

**Le président :** Merci beaucoup. Comme vous pouvez le voir, nous avons encore beaucoup de questions. J'espère que nous pourrons vous accueillir à nouveau à l'avenir. Je tiens à vous remercier d'avoir représenté Exportation et développement Canada ici aujourd'hui, et nous nous réjouissons à la perspective de travailler avec vous à l'avenir.

Sénateurs, nous passerons maintenant à notre deuxième groupe de témoins. De la Fédération canadienne du vêtement, nous recevons Bob Kirke, directeur exécutif; de plus, de Radical Design Limited, nous recevons Barry Laxer, président.

Nous nous excusons d'avoir pris un peu de retard avec les témoins précédents, mais nous allons tout de même prendre une heure complète. Comme vous le voyez, cette question nous intéresse beaucoup. À l'intention des téléspectateurs, j'ajouterai que nous procédons en quelque sorte à une étude préliminaire de la question de la responsabilité sociale des entreprises. Lorsque nous reviendrons à la prochaine session, nous nous attarderons plus longuement à la question. Je sais que vous avez tous les deux des exposés. Je vous demanderais de les faire.

**Bob Kirke, directeur exécutif, Fédération canadienne du vêtement :** Merci, madame la présidente et honorables sénateurs. La réunion a été prévue à la toute dernière minute, de sorte que je n'ai pas eu le temps de rédiger des observations approfondies. Je serais ravi de répondre à vos questions un peu plus tard.

Je veux vous parler de notre point de vue au sujet des questions qui vous intéressent. Je fais partie des quelques personnes qui étaient au Parlement à de nombreuses reprises en 2002 et 2003, lorsque le Canada a changé les règles concernant les pays moins développés. Essentiellement, dans le cadre de ce processus, le Canada a éliminé les quotas et les droits concernant les vêtements importés de pays comme le Bangladesh. Bon nombre d'entreprises sont démenagées au Bangladesh à la suite de ces changements mais, encore une fois, j'ai l'honneur ou le déshonneur d'avoir été ici en 2002 pour vous parler de tout ceci, et il se peut que j'aie, à un moment donné, mentionné que la mise en œuvre de la concession tarifaire pourrait poser problème.

Premièrement, le secteur du vêtement au Canada s'est installé dans d'autres pays, en partie à cause des changements apportés à la politique tarifaire. Nous importions déjà de nombreux pays, principalement la Chine. L'initiative des pays les moins développés, lancée en 2002, a accéléré la croissance de pays comme le Bangladesh et, plus récemment, le Cambodge. Encore

issues and of course most recently with respect to Rana Plaza, which happened a couple years ago. Again, if you look at the tariff policies, particularly in Europe and in Canada and a few other developed countries, there is an issue that countries in the developed world contributed to a bit of a stampede, if you will, into Bangladesh, where some of the standards were not followed. So a lot of the industry has begun to learn some lessons. Many knew those lessons before Rana Plaza, but of course it drew the issue into considerable relief.

Our association, the Canadian Apparel Federation, was involved in the beginnings of what has become the Alliance for Bangladesh Worker Safety. There is a separate group, primarily European-based firms, under the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh. There are two, and I saw from testimony a few weeks ago that there was some confusion about that. I'd be happy to speak about those.

I think the bottom line is that in respect to Bangladesh, some progress is being made on the ground, both through those two organizations and through the International Labour Organization, which is beginning the development of a program called Better Work in that country. I'd be happy to also speak about that. In regard to other areas, I appeared before the Standing Senate Committee on Foreign Affairs and International Trade about the excellent work that Better Work does in Jordan and other countries.

The bottom line is that I'd be more than happy to answer any questions you may have. I can go into the nitty-gritty of the Least Developed Country Tariff, but at this stage I'll hand it over to the other witness.

**The Chair:** Thank you.

Mr. Laxer, from Radical Design Limited, we look forward to your remarks.

**Barry Laxer, President, Radical Design Ltd:** My name is Barry Laxer. I have been the operator and owner of a garment manufacturing company in Bangladesh since approximately 2003. I was a Canadian garment manufacturer in Montreal and Toronto prior to that. My first exposure to social compliance goes back to when we had our factory in Toronto in the 1990s and our U.S. brand customers started sending in teams of auditors really to verify payrolls, seeing if there were any snags they could find over time that wasn't paid — simple things that we didn't really take all that seriously. And to be honest, I didn't take social compliance as seriously when we were in Canada. Back in that time, we actually thought it was funny sometimes when they asked us if we had any forced labour or people working who were under 14 years old. We realized that was standard questioning for other parts of the world.

une fois, nous avons beaucoup entendu parler de ces enjeux et, bien sûr, plus récemment, du Rana Plaza, il y a quelques années. Encore une fois, si on examine les politiques tarifaires, particulièrement en Europe et au Canada et dans d'autres pays développés, on constate que les pays du monde développés ont contribué à une espèce de débandade en quelque sorte, vers le Bangladesh, où certaines des normes n'ont pas été respectées. Une grande partie du secteur a donc commencé à tirer des leçons. De nombreux joueurs connaissaient ces leçons avant le Rana Plaza mais, bien sûr, la question a ensuite attiré une attention considérable.

Notre association, la Fédération canadienne du vêtement, a participé à la mise en place de ce qui est devenu l'Alliance for Bangladesh Worker Safety. Il existe un groupe distinct, composé principalement de sociétés européennes, en vertu de l'accord sur la sécurité incendie et des bâtiments au Bangladesh. Il y en a deux, et j'ai constaté, à la suite d'un témoignage d'il y a quelques semaines, que cela cause une certaine confusion. Je serais heureux de vous en parler.

Je pense qu'au bout du compte, il importe de souligner qu'au Bangladesh, des progrès sont réalisés sur le terrain, grâce à ces deux organisations et à l'Organisation internationale du travail, qui commence l'élaboration d'un programme appelé Better Work dans ce pays. Je serais heureux de vous en parler. Pour ce qui est des autres domaines, j'ai comparu devant le Comité sénatorial permanent des affaires étrangères et du commerce international pour parler de l'excellent travail que fait Better Work en Jordanie et dans d'autres pays.

En résumé, je serais plus que ravi de répondre à toutes vos questions. Je pourrai m'attarder aux détails du tarif des pays les moins développés, mais pour l'instant, je cède la parole à l'autre témoin.

**La présidente :** Merci.

Monsieur Laxer, de Radical Design Limited, nous sommes impatients d'entendre ce que vous avez à dire.

**M. Barry Laxer, président, Radical Design Ltd :** Je m'appelle Barry Laxer. Je suis exploitant et propriétaire d'une entreprise de fabrication de vêtements au Bangladesh depuis environ 2003. Auparavant, j'étais fabricant de vêtements canadiens à Montréal et Toronto. La première fois où j'ai entendu parler de responsabilité sociale, c'est lorsque nous avions notre usine à Toronto à la fin des années 1990; nos clients américains ont alors commencé à envoyer des équipes d'auditeurs pour vérifier les livres de paie, et voir s'il y avait des problèmes de temps de travail non rémunéré — des choses simples que nous ne prenions vraiment pas au sérieux. Et pour être honnête, lorsque nous étions au Canada, je ne prenais pas la responsabilité sociale très au sérieux. À l'époque, nous pensions que c'était amusant que l'on nous demande si nous avions du travail forcé ou si nous employons des gens de moins de 14 ans. Nous avons réalisé que c'étaient des questions normales dans d'autres régions du monde.

Around 2002, we had a lot of price pressure to move our production out of Canada. We happened on Bangladesh mostly because we were doing most of our exports into the United States; and because of the free trade between Canada and Bangladesh and because of our ability to use Bangladesh fabric and still export our garments under NAFTA using Tariff Preference Levels, or TPLs, we started doing that and found the cost of fabric in Bangladesh was cheaper than making it here. We looked at other countries, but Bangladesh was the cheapest, and we had several contacts there, so we went there primarily to source garments.

Regarding social compliance in Bangladesh, right away I started seeing countless factories where men and women were working 20 hours a day for monthly salaries of about \$23 a month. Many really looked no older than children, although I'm not an authority on that. Coercing workers, verbally abusing and beating them, were common forms of factory discipline.

Because we had owned our own factories and facilities in Canada and we were seasoned garment and textile makers, we decided that we really could not, for many reasons, produce in the local factories, as well as more real issues such as quality and delivery. We decided that we would start our own garment manufacturing in Dhaka. At that time we engaged a Worldwide Responsible Accredited Production, or WRAP, compliance auditor to come to consult with us on compliance. As we were putting together a factory, we wanted to do it the right way. Our customers continued to be major brands, and we began to learn the real nuts and bolts of the national laws for garment factories and how to blend those rules with international standards of health and safety and working conditions. At the time, Bangladesh had real laws about labour and salaries, and their rules as to health and safety and working conditions were much fuzzier.

We signed on to the WRAP program around 2003 or 2004. We were certified in about a year, and we also got certified by customers that had their own compliance departments.

At the time, compliance meant that we agreed to pay the national minimum wage, regardless of how low it was. We agreed not to request that the workers work more than eight hours a day, to allow them to work up to 10 hours a day. We paid them double time for the extra two hours. We ensured the fire standards for buildings at the time, which meant building extra fire escapes and fire doors in the three-storey building that we occupied.

Vers 2002, en raison de la pression des prix, nous avons transféré notre production à l'extérieur du Canada. Nous avons choisi le Bangladesh principalement parce que c'est l'endroit où allaient la plupart de nos exportations aux États-Unis; c'était aussi en raison du libre-échange entre le Canada et le Bangladesh et de notre capacité d'utiliser le tissu du Bangladesh tout en continuant d'exporter nos vêtements en vertu de l'ALENA et de ces niveaux de préférence tarifaire, ou NPT. Nous avons donc commencé à le faire et avons constaté qu'il coûtait moins cher d'utiliser le tissu du Bangladesh que de le fabriquer ici. Nous avons cherché dans d'autres pays, mais c'était au Bangladesh que ça coûtait le moins cher, et nous avons plusieurs contacts là-bas, de sorte que nous nous y sommes rendus principalement pour acheter des vêtements.

Pour ce qui est de la responsabilité sociale au Bangladesh, j'ai immédiatement commencé à constater que dans de nombreuses usines, des hommes et des femmes travaillaient 20 heures par jour et touchaient un salaire mensuel d'environ 23 \$. Bon nombre d'entre eux n'avaient pas l'air plus vieux que des enfants, mais je ne m'y connais pas beaucoup. Forcer les travailleurs, leur faire subir des abus verbaux et les battre étaient des formes courantes de discipline dans les usines.

Étant donné que nous avons été propriétaires de nos usines et de nos installations au Canada et que nous étions expérimentés dans le domaine de la fabrication de vêtements et de textiles, nous avons décidé que nous ne pouvions vraiment pas, pour de nombreuses raisons, produire dans les usines locales de même que pour des raisons plus réelles, comme la qualité et la livraison. Nous avons décidé de lancer notre propre manufacture de vêtements à Dhaka. À l'époque, nous avons engagé un auditeur de la conformité de la Worldwide Responsible Accredited Production, ou WRAP, pour mener des consultations auprès de nous sur la conformité. Étant donné que nous mentionnons une usine, nous voulions bien le faire. Nos clients étaient toujours des marques majeures, et nous avons commencé à en apprendre beaucoup plus sur les menus détails des lois nationales s'appliquant aux usines de vêtements ainsi que la façon dont doivent être combinées ces règles et les normes internationales de santé et de sécurité et de conditions de travail. À l'époque, le Bangladesh disposait de lois concrètes sur la main-d'œuvre et les salaires, et les règles concernant la santé et la sécurité et les conditions de travail étaient beaucoup plus floues.

Nous nous sommes joints au programme WRAP vers 2003 ou 2004. Il nous a fallu environ un an pour être certifiés et nous avons également obtenu notre certificat par des clients qui avaient leurs propres secteurs de la conformité.

À l'époque, cette conformité signifiait que nous devions accepter de verser le salaire minimum national, peu importe son niveau. Nous avons accepté de ne pas demander aux travailleurs de travailler plus de huit heures par jour afin de leur permettre des journées de travail pouvant atteindre 10 heures. Nous leur versions le double du salaire pour les deux heures supplémentaires. Nous avons vérifié les normes de sécurité-

We had to determine medically that our workers were of working age, even though 90 per cent of them have no birth records and most of them don't know how old they are. Even to this day, they have no birth certificates. Their age is determined by a doctor, and that becomes their new official birth certificate. We gave them IDs. We published lists of workers' rights, management rights, as described in the Bangladesh labour code. As well, we allowed the workers to form a workers' committee to address grievances with management.

In addition, at the time, even though they were earning the legal wage, their general appearance was very thin, often sickly, so we decided to provide meals twice a day at their break times. As well, we decided to hire a full-time nurse and doctor who were free to see them at break times and provide them with medicine when necessary. That was all at company expense.

As well, we provided a list of behaviours and actions which were subject to termination or dismissal and those for which they would be given written notice before termination. We also agreed to pay employees 90 days' wages, plus the balance of the month owed, if we didn't follow the termination requirements — all part of the labour code.

We opened a second factory in 2008, a larger one, where we went from being fabric makers and garment producers to fabric makers and fabric dyers. We changed the nature of the business to more performance sports fabrics. We bought land and built buildings, and that plant ran until several months ago, when we closed it because our two primary customers in the U.S. pulled out of Bangladesh. They gave us notice over a year prior. They didn't want to be part of Bangladesh after all the bad press it had been getting.

I need to point out that my experience in Bangladesh isn't typical of most Bangladesh garment factories. Because I was a North American and I had been a North American manufacturer previously, I was familiar with and had direct contact with my American customers. I understood their pricing, their terms, their ways of doing business. For the most part, being a long-time manufacturer, I guess I had a bit of credibility with my customers because I was more familiar to them. It added up to my being able to secure better-than-usual pricing than Bangladesh garment makers get.

As such, I was able to afford the costs that come along with being a truly compliant and responsible manufacturer. It was the partnership and trust that I had with my clients that enabled our

incendie dans les immeubles à l'époque, si bien que le bâtiment de trois étages que nous occupions disposait de sorties d'urgence et de portes coupe-feu.

Il a fallu déterminer, d'un point de vue médical, que nos travailleurs avaient l'âge de travailler même si 90 p. 100 d'entre eux n'ont pas de certificat de naissance et ne savent pas quel âge ils ont. À ce jour, ils n'ont toujours pas le certificat de naissance. Un médecin détermine leur âge, ce qui devient leur nouveau certificat de naissance officiel. Nous leur avons donné des cartes d'identité. Nous avons publié la liste des droits des travailleurs, la liste des droits de la direction, tels qu'ils sont établis dans le Code du travail du Bangladesh. De plus, nous avons permis aux travailleurs de former un comité de travailleurs afin d'aborder les griefs avec la direction.

De plus, à l'époque, même si les travailleurs gagnaient le salaire minimum, en général, ils avaient l'air maigres et souvent malades. Nous avons décidé d'offrir des repas deux fois par jour pendant leur pause. Nous avons aussi embauché une infirmière et un médecin à temps plein qui pouvaient recevoir les travailleurs pendant leur pause et leur donner des médicaments au besoin. Tout cela aux frais de l'entreprise.

De plus, nous avons dressé une liste de comportements et d'actes pouvant entraîner un congédiement ou une cessation d'emploi ainsi qu'une liste de comportements pour lesquels un avis écrit sera fourni avant le congédiement. Nous avons aussi accepté de payer aux employés l'équivalent de 90 jours de salaire, plus le solde du mois dû, si nous ne respectons pas les exigences en matière de congédiement. Tout cela fait partie du code du travail.

Nous avons ouvert une plus grande usine en 2008. Nous sommes passés de fabricants de textiles et de vêtements à fabricants et teinturiers de textiles. Nous nous sommes tournés vers la fabrication de textiles destinés aux vêtements de sport de performance. Nous avons acheté des terres et construit des bâtiments. Cette usine était en exploitation jusqu'à il y a quelques mois. Nous l'avons fermée parce que nos deux principaux clients des États-Unis ont souhaité se retirer du Bangladesh. Ils nous ont donné un préavis d'un an à cet effet. Les clients ne voulaient plus être liés au Bangladesh après tous les reportages médiatiques négatifs dont le pays avait fait l'objet.

Je dois dire que mon expérience au Bangladesh n'a rien à voir avec la plupart des usines de vêtements dans ce pays. Étant donné que je suis Nord-Américain et que j'ai auparavant été fabricant en Amérique du Nord, je connais mes clients américains et je suis en contact direct avec eux. Je comprends leur prix, leurs modalités et leurs façons de faire des affaires. En gros, étant donné que j'étais fabricant depuis longtemps, je pense que je bénéficiais d'une certaine crédibilité auprès de mes clients parce qu'ils me connaissaient. J'ai donc été en mesure de garantir de meilleurs prix par rapport aux autres fabricants du Bangladesh.

Par conséquent, j'ai pu assumer les coûts relatifs à la fabrication vraiment responsable et conforme. Le partenariat et la confiance établis avec mes clients m'a permis de verser de

factory to pay better wages and secure a better working environment for our employees. I was allowed to make a profit, and therefore I was able to distribute some of the surplus back into the factory.

Unfortunately, that is not the case with the vast majority of Bangladesh garment makers — and hence one of the roots of a very complicated problem. Garment making is actually a very transparent industry when you want it to be. Most clothing, if you understand the industry, is very simple to understand. A shirt or a pair of pants requires a certain amount of material made out of a certain fibre. It's generally always commodity-based. You can physically measure it. It's made using a manufacturing process that's standardized. There are standard operations, standard minutes for every operation. It's easy to take a garment and break it down, and to know which machines make that garment and if there are enough of the right machines in any given factory to actually produce what the factory purports to be making.

Within small margins, most buyers should have the tools to understand the real cost of their products, whether they're made in Bangladesh or China or Canada. Unfortunately, there are poor countries, such as Bangladesh, where workers work for starvation wages and owners can't afford decent conditions because of prices, because international buyers come there to sort of magically produce what really isn't producible if you break the garment down. After a while, the magic opportunities become the norm. Magic prices, which really shouldn't make sense, become the expectation, and the limits to keep on reducing those prices keep getting tested.

Companies that demand that their suppliers be socially compliant, in the truest meaning, must partner with their suppliers in order for them to be able to afford to, and that comes at a cost. Unfortunately, there are a lot of blind eyes turned because companies want to sell \$1.99 underwear and \$4.99 T-shirts and \$50.99 jeans, and prices become the benchmark, even though it's not always thought out whether this is really a possibility.

If workers in any country are really to earn enough to eat what we consider nutritionally and to have a reasonable and safe place to sleep and working conditions that are safe and sturdy, it comes at a cost, and until apparel purveyors really are ready to look closely at what they're trying to get and what they want to sell it at — I say sort of to walk the walk and not just talk the talk — it doesn't really take much to do the math and see that so much product that's coming here just doesn't make sense.

meilleurs salaires aux travailleurs de l'usine et de leur offrir un meilleur milieu de travail. J'ai pu engranger des profits, que j'ai pu redistribuer dans l'usine.

Malheureusement, ce n'est pas le cas de la grande majorité des fabricants de vêtements au Bangladesh; une des causes d'un problème très compliqué. Le secteur de la fabrication de vêtements peut être très transparent s'il y a une volonté à cet effet. Quand on comprend le secteur, la plupart des vêtements sont très simples à comprendre. Un haut ou une paire de pantalons requiert une certaine quantité de matériel fabriquée à partir d'une fibre donnée, habituellement un produit de base. On peut physiquement mesurer. Le matériel est fabriqué en suivant un processus de fabrication normalisé. Il existe des normes d'exploitation, et un temps attribué à chaque activité. Il est facile de décortiquer les étapes de fabrication d'un vêtement et de savoir quelle machine peut fabriquer un tel vêtement et s'il y a un nombre suffisamment de machines adéquates dans une usine pour fabriquer ce que l'usine prétend être en mesure de faire.

Selon notre petite marge d'erreur, la plupart des acheteurs devraient disposer des outils nécessaires pour comprendre le coût réel de leurs produits, qu'ils soient fabriqués au Bangladesh, en Chine ou au Canada. Malheureusement, il y a des pays pauvres, comme le Bangladesh, où les travailleurs touchent des salaires dérisoires et les propriétaires ne peuvent leur offrir des conditions de travail décentes en raison des prix, car les acheteurs internationaux s'y rendent pour produire — comme par magie — ce qui n'est pas vraiment réaliste quand on décortique le vêtement. Après un moment, ces possibilités magiques deviennent la norme. Les prix magiques, qui sont illogiques, deviennent ce à quoi on s'attend et on tente sans cesse de repousser les limites pour réduire les prix.

Les entreprises qui exigent que leurs fournisseurs soient socialement respectueux, dans le vrai sens du terme, doivent établir des partenariats avec leurs fournisseurs afin de leur donner les moyens de l'être, ce qui entraîne des coûts. Malheureusement, souvent les entreprises ferment les yeux parce qu'elles veulent vendre des sous-vêtements à 1,99 \$, des t-shirts à 4,99 \$ et des jeans à 50,99 \$. Les prix deviennent un point de référence, sans qu'on y réfléchisse vraiment ou qu'on se demande s'ils sont réalistes.

Pour que les travailleurs, peu importe le pays, gagnent assez pour bien manger et pour avoir un endroit décent et sécuritaire où dormir et des conditions de travail qui sont sécuritaires et rigoureuses, il faut y mettre le prix, et tant que les fournisseurs de vêtements ne seront pas prêts à examiner leurs produits et le prix auquel ils veulent les vendre — c'est-à-dire joindre le geste à la parole —, on n'a pas besoin de réfléchir longtemps pour se rendre compte qu'il y a quelque chose d'illogique dans la production de ce qui se retrouve sur nos tablettes.

**The Chair:** Last time that I was in Bangladesh, one of the things I learned is that one of the challenges for Bangladesh is to compete to be the garment sector so that it doesn't go to other countries, China and other places. There is this competition as well, isn't there?

**Mr. Laxer:** There is always competition, but it has to come at a cost. If we're so concerned that people are working safely and healthily, we at some point have to decide, as this part of the world's consumers, that we want to support it because, at some level, things just aren't really possible. Bangladesh certainly has all of the manpower to be a large garment producer or any kind of producer, but people still need to live in somewhat reasonable conditions while they're producing consumer goods for us if we want that. We can also just choose to believe that we're back in the 1800s and that the whole world is our marketplace and that we can shop and choose wherever we want. But, if we're going to talk about compliance and social responsibility, we have to do it knowing that some of the things that we want may not be quite as affordable as we would like them to be and have gotten used to them being. Just because Bangladesh may not be the cheapest in the world or because there may be some other country that has worse labour laws or worse living conditions that can take over from it, we have to make choices as consumers.

**The Chair:** I often hear those who believe that profits for garment manufacturers and human rights for garment workers in developing countries are mutually exclusive.

**Mr. Laxer:** That wasn't true in my case.

**The Chair:** Generally. I'm not pointing a finger.

**Mr. Laxer:** They're not. Certainly, from my experience, it is possible to run a safe, reasonably well-paying, lawful garment factory in Bangladesh and make a profit. I did it. I know other people who do it. There are conditions in Bangladesh other than just labour and working conditions that contribute to factories not making money, but business is business. Sometimes it may not be possible to be the cheapest, and, if you're a buyer, sometimes you have to participate more in the manufacturing and sourcing process because, lots of times, a lot of the surplus gets eaten up by traders, middlemen, merchants, agents that manipulate, that control factories or that control retail outlets or brands, and there is a lot of surplus that should go to the factories that sometimes gets diverted to third places.

**The Chair:** I'm sorry to hear from you that you closed your factory when major customers pulled out. For me, first of all, having spent some time there speaking to the workers, that's many families going hungry. I'm sure you thought about that, so I'm not putting any guilt on you. But what does that mean for your company?

**La présidente :** La dernière fois que je me suis rendue au Bangladesh, j'ai appris que le pays doit livrer concurrence pour conserver le secteur de la fabrication de vêtements afin que les entreprises ne se déplacent pas vers d'autres pays comme la Chine, par exemple. Cette concurrence existe bel et bien, n'est-ce pas?

**M. Laxer :** Il y a toujours de la concurrence, mais il faut y rattacher un prix. Si on se soucie tant de la santé et de la sécurité des travailleurs, il faudra que les consommateurs de notre partie du monde finissent par décider qu'ils souhaitent appuyer les travailleurs sinon, dans une certaine mesure, il sera impossible d'y arriver. Le Bangladesh a certainement assez de main-d'œuvre pour devenir un grand fabricant de vêtements ou de tout autre produit. Toutefois, les gens doivent toujours vivre dans des conditions raisonnables quand ils produisent les produits de consommation que nous voulons. Nous pouvons aussi choisir de remonter au XIX<sup>e</sup> siècle et décider que le monde entier est notre marché et que nous pouvons magasiner là où nous le souhaitons. Si nous optons pour la conformité et la responsabilité sociale, certains des produits que nous voulons ne seront peut-être pas aussi abordables que ce qu'on souhaiterait et seront plus chers que ce qu'on a l'habitude de payer. Le Bangladesh n'est peut-être pas le pays le moins cher au monde ou un autre pays a peut-être un code du travail moins rigoureux ou de moins bonnes conditions de vie et pourrait ainsi reprendre la production du Bangladesh, mais en tant que consommateurs, nous devons faire des choix.

**La présidente :** On entend souvent dire qu'il est impossible de concilier les profits pour les fabricants de vêtements et les droits des travailleurs dans les pays en développement.

**M. Laxer :** Ce n'était pas vrai dans mon cas.

**La présidente :** Je dis en général, je n'accuse personne.

**M. Laxer :** Il n'est pas impossible de concilier les deux. Selon mon expérience, il est possible d'exploiter une usine de fabrication de vêtements en toute sécurité, d'offrir des salaires raisonnables et de respecter les lois au Bangladesh tout en générant des profits. Je l'ai fait. J'en connais d'autres qui le font. Au Bangladesh, il n'y a pas que la main-d'œuvre et les conditions de travail qui empêchent certaines usines de générer des profits, mais les affaires sont les affaires. Parfois, il est impossible d'offrir le prix le plus bas et, si vous êtes acheteurs, vous devez parfois participer davantage aux processus de fabrication et de sous-traitance parce qu'il arrive souvent que les surplus soient grugés par les courtiers, les intermédiaires, les marchands et les agents manipulateurs qui contrôlent les usines ou qui contrôlent les magasins de détail ou les marques. On voit souvent une bonne partie des surplus qui devraient revenir aux usines être grugés par des tiers.

**La présidente :** Désolée d'apprendre que vous ayez dû fermer votre usine lorsque d'importants clients se sont retirés. Comme j'ai passé un certain temps là-bas à parler aux travailleurs, je comprends que cela signifie que beaucoup de familles n'ont plus les moyens de subvenir à leurs besoins. Je suis certaine que vous y avez réfléchi, mon but n'est pas de vous culpabiliser. Mais quelles sont les conséquences pour votre entreprise?



**Mr. Laxer:** The company is still in business. The factory still exists. We have a lot of demand to produce product. For the last seven or eight years, we didn't produce cotton garments in Bangladesh. We produced polyester, which is not characteristic of the country. In general, most Bangladeshi garment makers don't like to import their raw materials. They're afraid of buying something from another country where you're buying on a letter of credit and what you're getting is unknown. Also, when they export a product where the yarn originates in Bangladesh, they get an export subsidy, so, in what I happen to do, there is huge demand for product. It has just been a personal choice of mine.

**The Chair:** Did you move to another country?

**Mr. Laxer:** I live in Montreal.

**The Chair:** To Montreal. Best place to be. Thank you very much.

**Senator Ataullahjan:** Thank you for being here. I have a long, drawn out kind of question, just to follow up on what has been happening.

A little while after the collapse of the Rana Plaza, the then president of the Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association indicated that there was a shortage of the workers that he had of 25 per cent because there had been some issue with them protesting. It was a very callous attitude. He said, "If they don't like it, they can go work somewhere else."

Did you engage with them at any point?

**Mr. Laxer:** With the BKMEA?

**Senator Ataullahjan:** The president of the Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters.

**Mr. Laxer:** There are two agencies.

**Senator Ataullahjan:** I'm talking about the one that Mr. Islam was the president of.

**Mr. Laxer:** No. In my end of the industry, which is the knit goods end of the industry, we're governed by the Bangladesh Knitwear Manufacturers and Exporters Association, and it's a different president.

**The Chair:** We're seeing a demand for cheaper clothing throughout the world, what they call the "fast fashion." Before, retailers would bring out clothing that would last almost a season. Now, we're seeing a trend where there are new clothes coming out every few days.

**Mr. Laxer:** There has to be.

**M. Laxer :** L'entreprise est toujours en affaires. L'usine existe toujours. Nous avons beaucoup de demande pour notre production. Au cours des sept ou huit dernières années, nous n'avons pas produit de vêtements de coton au Bangladesh. Nous y avons produit des vêtements en polyester, ce qui est atypique pour ce pays. En général, la plupart des fabricants de vêtements du Bangladesh n'aiment pas importer leurs matières premières. Ils craignent d'acheter des produits provenant d'un autre pays au moyen d'une lettre de crédit, car on ne connaît pas la qualité du produit. De plus, lorsqu'ils exportent un produit dont le fil provient du Bangladesh, ils obtiennent une subvention à l'exportation; en conséquence, dans mon domaine, nous connaissons une très forte demande. C'est un choix personnel que j'ai fait.

**La présidente :** Avez-vous déménagé dans un autre pays?

**M. Laxer :** Je vis à Montréal.

**La présidente :** À Montréal. Le meilleur endroit du monde. Merci beaucoup.

**La sénatrice Ataullahjan :** Merci de votre présence. J'ai une question un peu longue à vous poser pour faire suite à ce qui s'est passé.

Peu de temps après l'effondrement du Rana Plaza, celui qui était alors président de la Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association a indiqué qu'il lui manquait 25 p. 100 de travailleurs et que c'était en raison des manifestations. Il s'est montré très insensible. Il a dit : « Si cela ne leur plaît pas, ils peuvent aller travailler ailleurs. »

Avez-vous été en contact avec eux à quelque moment que ce soit?

**M. Laxer :** Avec la BKMEA?

**La sénatrice Ataullahjan :** Avec le président de la Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters.

**M. Laxer :** Il y a deux organismes.

**La sénatrice Ataullahjan :** Je parle de celle dont M. Islam était le président.

**M. Laxer :** Non. Dans mon secteur, celui des tricots, nous sommes administrés par la Bangladesh Knitware Manufacturers and Explorers Association, qui est présidée par quelqu'un d'autre.

**La présidente :** On assiste à une demande de vêtements moins chers partout dans le monde, ce que l'on appelle « le prêt-à-porter rapide ». Auparavant, les détaillants vendaient des vêtements qui duraient presque toute une saison. Maintenant, nous assistons à une nouvelle tendance qui veut que de nouveaux vêtements sortent constamment.

**M. Laxer :** Il faut que ce soit le cas.

**Senator Ataullahjan:** It has been dubbed “the race to the bottom.” People just want cheap, cheap clothing. Retailers want the cheap clothing also, but they will have third-party inspectors because that distances them from where the clothing is being made.

**Mr. Laxer:** Yes, and it’s a big problem. There has to be fast fashion because if stores can’t turn their inventories every 40 or 60 days, what are they going to sell? It doesn’t do them much good to have the same variety all the time. It’s what sort of makes them profitable and turns the economy.

As far as third-party inspectors go, it’s a big problem because everyone has their own agenda. Unless you’re inspecting your product yourself, it doesn’t necessarily mean that somebody in another country with a whole other set of criteria, professional and personal, may not be inspecting your product the way you would do it yourself.

**Senator Ataullahjan:** It absolves you of responsibility because you’re not asking the questions because you might not like the answers.

**Mr. Laxer:** Right.

**Senator Ataullahjan:** You briefly touched on the social responsibility of consumers. There has been a backlash against certain retailers since the Rana Plaza collapse happened. They are holding the retailers responsible. What can we do to make these factories have more social responsibility? The consumer plays a huge role. How do we bring that awareness to them?

**Mr. Laxer:** The actual sources of garments have to play a bigger part in where their garments are sourced. One of the tragedies of Rana Plaza, other than the obvious loss of life, was that some of the people whose garments were being made there didn’t know it because they were working through a third-party source. You might even make a trip to Dhaka and be shown a beautiful factory, but when it’s time for production, that factory may be busy or may not want to do the production or maybe they were never going to do it. You don’t know because you’re relying on other people to be your eyes and ears, and they don’t always have the same interests as you have.

I happened to have an experience with Rana Plaza because I had a customer working with me who was also working with Rana Plaza. They got very bad media attention because of it. They told me, because I did a lot of production with them, “Barry, that’s just not a product for you. That has to be a dollar item and it cannot go in your factory.” They knew what they were doing, and they took the risk. Unfortunately for them, it didn’t work out.

**La sénatrice Ataullahjan :** On a décrit ce phénomène comme un « nivellement par le bas ». Les gens ne veulent que des vêtements très bon marché. C’est aussi ce que veulent les détaillants, mais ils doivent avoir recours à des inspecteurs externes pour se distancier du lieu de fabrication des vêtements.

**M. Laxer :** Oui, et c’est un problème de taille. Le prêt-à-porter rapide est nécessaire, car si les magasins ne sont pas en mesure de renouveler leur inventaire tous les 40 ou 60 jours, que vont-ils vendre? Cela ne leur rapporte pas grand-chose de garder la même gamme de produits tout le temps. C’est un peu ce qui les rend rentables et fait tourner l’économie.

Pour ce qui est des inspecteurs externes, c’est un problème de taille, car chacun a ses propres intérêts. À moins d’inspecter vous-même votre produit, cela ne veut pas forcément dire que quelqu’un, dans un autre pays, avec des critères complètement différents — que ce soit du point de vue professionnel et personnel —, inspecte votre produit de la façon que vous l’inspecteriez vous-mêmes.

**La sénatrice Ataullahjan :** On se dégage de sa responsabilité en ne posant pas les questions dont on pourrait ne pas aimer les réponses.

**M. Laxer :** En effet.

**La sénatrice Ataullahjan :** Vous avez rapidement abordé la question de la responsabilité sociale des consommateurs. Certains détaillants ont connu un contrecoup depuis l’effondrement du Rana Plaza. On tient les détaillants responsables. Que peut-on faire pour s’assurer que ces usines ont plus de responsabilité sociale? Le consommateur joue un rôle primordial. Comment le sensibiliser?

**M. Laxer :** Les sources de vêtements elles-mêmes doivent jouer un rôle plus important pour ce qui est de leurs sources d’approvisionnement. L’une des tragédies associées au Rana Plaza, outre bien évidemment le nombre de vies perdues, était que certaines des personnes dont les vêtements y avaient été fabriqués ignoraient que c’était le cas parce qu’elles faisaient appel à un intermédiaire. Il se peut même que vous fassiez un voyage à Dacca et que l’on vous montre une belle usine, mais lorsque il est question de production, cette usine peut être débordée ou peut ne pas souhaiter faire la production ou n’a peut-être jamais envisagé de le faire. On ne sait pas, car on compte sur d’autres gens qui sont vos yeux et vos oreilles sur le terrain, et ces gens n’ont pas forcément toujours les mêmes intérêts que vous.

Il se trouve que j’ai eu une expérience avec le Rana Plaza, car un de mes clients faisait aussi affaire avec lui. Ce client a fait l’objet d’une très mauvaise couverture médiatique en raison de cela. Étant donné que je faisais beaucoup de production avec ce client, il m’a dit : « Barry, ce n’est pas un produit pour toi. Ce doit être un produit à un dollar qui ne peut aller dans ton usine. » Ce client savait ce qu’il faisait et a couru un risque. Malheureusement pour lui, cela n’a pas fonctionné.

Recently, because I told you I closed my factory, I was asked to make a presentation at one of the very large apparel retailers in Canada. I haven't done business in Canada in a very long time as my business has always been in the United States. Because of the nature of the garments we make and the desire of many people to do production in Bangladesh, I went with a sample bag and showed them what we were doing. They thought it was terrific and liked the product but were surprised that the product was made in Bangladesh.

I had a funny question put to me by one of the sourcing people: How can you manage to make this and meet our prices and be compliant? I was shocked that a customer would ask how I could afford to do business with them. I'm talking about a large retailer that makes a lot of public advertisements about how they are compliance-driven and how they're a part of the world's major compliance organizations. But there is a gap between whoever the person is in charge of compliance and social responsibility for that company and the person sitting in the buying office who knows that the level of factories generally meeting compliance can't meet the price level of the products they need to put in their stores; and that just happened right here a month or two ago.

**Senator Ataulhjan:** Recently, the owner of the Rana Plaza was charged with murder. In Bangladesh, if he is found guilty, it can carry the death penalty. What has been the reaction in your industry to these charges? Do you think this will affect where and with whom companies do business?

**Mr. Laxer:** Yes, and it is having an impact. Since Rana Plaza, there has been a very noticeable shift in the awareness of garment buyers as to the health and safety abilities and facilities of those they're making garments with. The Accord is extremely structurally health and safety driven. They sort of replaced WRAP as the main and the sought-after third-party compliance organization agent in Bangladesh.

**Mr. Kirke:** What's happened here is that many people looked at business and factories in Rana Plaza. One company I know looked at it. When they send someone over to Bangladesh or wherever, they take a photo gallery. They go through the whole factory and take photos and archive the visit. They didn't go to Rana Plaza. They used another factory somewhere else. When the factory collapsed —

**The Chair:** Can you clarify what you mean by "They didn't go to Rana Plaza?"

**Mr. Kirke:** They didn't use the factory.

**The Chair:** As a photo gallery.

**Mr. Kirke:** They had the archive and looked at everything as Rana Plaza had multiple factories. They chose for any number of reasons to go somewhere else; but it looked good, and they

Récemment, comme je vous ai dit que j'ai fermé mon usine, on m'a demandé de faire un exposé devant l'un des très grands détaillants de vêtements au Canada. Je ne fais pas des affaires au Canada depuis longtemps, car j'ai toujours mené mes activités aux États-Unis. En raison de la nature des vêtements que nous fabriquons et de la volonté de bon nombre de gens de faire la production au Bangladesh, j'y suis allé avec un sac d'échantillons pour leur montrer ce que nous faisons. Ils ont trouvé que c'était extraordinaire et ont aimé le produit, mais se sont dits surpris du fait qu'il soit fabriqué au Bangladesh.

L'un des représentants de ce fournisseur m'a posé une question bizarre : comment pouvez-vous parvenir à fabriquer nos produits, respecter nos tarifs et être conformes aux normes? J'étais choqué d'entendre un client me demander comment je pouvais me permettre de faire affaire avec lui. Je parle d'un grand détaillant qui fait beaucoup de publicité sur sa conformité et qui insiste sur le fait qu'il est l'une des grandes organisations mondiales en matière de conformité. Mais il existe un fossé entre la personne qui s'occupe de la conformité et de la responsabilité sociale de l'entreprise et la personne dans la centrale d'achat qui sait que les usines qui sont généralement conformes ne peuvent respecter les prix des produits qu'elles doivent vendre dans leurs magasins; et cela s'est produit ici il y a un mois ou deux.

**La sénatrice Ataulhjan :** Récemment, le propriétaire du Rana Plaza a été accusé de meurtre. Au Bangladesh, s'il est déclaré coupable, il est passible de la peine de mort. Comment a-t-on réagi à ces accusations dans votre industrie? Pensez-vous que cela aura une incidence sur le type d'entreprises avec lesquelles on fait affaire et leur pays d'origine?

**M. Laxer :** Oui, et cela a déjà des répercussions. Depuis la tragédie du Rana Plaza, on a assisté, chez les acheteurs de vêtements, à une sensibilisation plus marquée à la santé et à la sécurité des installations dans lesquelles travaillent ceux qui confectionnent leurs vêtements. D'un point de vue structurel, l'accord est très axé sur la santé et la sécurité. Ils ont, en quelque sorte, remplacé le WRAP comme organisme de conformité principal et recherché au Bangladesh.

**M. Kirke :** Ce qui s'est passé ici, c'est qu'ils ont examiné les entreprises et les usines du Rana Plaza. C'est le cas d'une entreprise que je connais. Lorsqu'ils envoient quelqu'un au Bangladesh ou ailleurs, ils prennent toute une série de photos. Ils examinent toute l'usine et ils prennent des photos qu'ils archivent ensuite. Ils ne voulaient pas aller au Rana Plaza. Ils ont utilisé une autre usine ailleurs. Lorsque l'usine s'est effondrée...

**La présidente :** Pouvez-vous clarifier ce que vous entendez par « Ils ne voulaient pas aller au Rana Plaza? »

**M. Kirke :** Ils n'ont pas utilisé l'usine.

**La présidente :** Pour y prendre des photos.

**M. Kirke :** Ils avaient accès aux archives et ont tout regardé, car le Rana Plaza possédait plusieurs usines. Pour différentes raisons, ils ont choisi d'aller ailleurs; mais cela paraissait bien et ils

thought it was quite reasonable. Of course, Rana Plaza had extra floors put on top, and a whole series of corruption enabled that to happen — hence, the recent indictment against the owner.

The result was that two separate bodies, the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh and the Alliance for Bangladesh Worker Safety, both are looking at building integrity, which no one was looking at before. They were looking around and said it looks pretty good, et cetera. That is a significant difference. Fire safety as well has ramped up because that has been the more prevalent risk day-to-day in the factories of Bangladesh.

The lesson, if there is one, is that the risks are different in different countries. In Vietnam and Cambodia, it's not the same as in Bangladesh. You mentioned fast fashion; well for H&M and Zara and other retailers enabled by tariff changes in the EU and Canada, the result was a massive shift in sourcing to those countries, in particular Bangladesh.

We have remedied some of those circumstances. As the other witness said, there is a lot of subcontracting to secondary and tertiary factories. It would be wrong to say that it hasn't improved in some measure, and there are some positives there.

**Mr. Laxer:** It has improved in a way. The compliance agencies are actually looking realistically at structure, so there are big improvements in the quality of construction and in the training of evacuation and fire safety. Particular to Rana Plaza, three extra stories had been built onto it that shouldn't have been there. It has been tradition in Bangladesh to get building permits and make plans and then to save money and not follow the plans. Buildings are built with maybe a little too much detail in Canada and the United States, where industrial buildings tend to be built with steel beams for their structure. In Bangladesh, they're done in columns with steel rods. Based on the load bearing, it will take so many steel rods within a certain column to bear the proposed load on the floor, and then they cheat. Instead of putting in 14 at an inch, they will put in 7 at half an inch and hope that it works.

Similarly, when getting permits for buildings, it used to be that all you needed was a permit, and permits were buyable. For instance, you might have a building or a structure that should have had four stories, and you could buy a permit for another three stories without anybody examining it or testing its ability to withstand stress. Now that does not exist, because now there's third-party auditing. Also, because of what's happened and the attention it has brought, governments are more aware of the types of buildings being used.

ont pensé que c'était assez raisonnable. Bien entendu, on avait ajouté des étages supplémentaires au Rana Plaza, ce qui a été rendu possible par de la corruption — d'où les accusations qui ont récemment été portées contre le propriétaire.

Le résultat, c'est que deux éléments distincts, l'Accord sur la sécurité-incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh et l'Alliance pour la sécurité des travailleurs au Bangladesh tiennent compte tous les deux de l'intégrité des bâtiments, quelque chose dont on ne tenait pas compte auparavant. On jetait un coup d'œil et on disait que cela avait l'air bien, et cetera. C'est une différence considérable. La sécurité-incendie a elle aussi été renforcée, car c'est ce qui présente le risque le plus élevé, au quotidien, dans les usines du Bangladesh.

S'il y a une leçon à tirer, c'est que les risques sont différents selon les pays. Au Vietnam et au Cambodge, ce n'est pas la même chose qu'au Bangladesh. Vous avez mentionné le prêt-à-porter rapide; et bien pour H&M, Zara et d'autres détaillants dont les activités sont rendues possibles par des changements tarifaires en Union européenne et au Canada, le résultat est que l'on s'approvisionne maintenant massivement auprès de ces pays, surtout au Bangladesh.

Nous avons remédié à un certain nombre de ces situations. Comme l'a dit l'autre témoin, on a beaucoup recours à la sous-traitance avec des usines secondaires et tertiaires. Il serait faux de dire que les choses ne se sont pas améliorées dans une certaine mesure, et il y a un certain nombre d'aspects positifs.

**M. Laxer :** Les choses se sont améliorées d'une certaine façon. Les agences de conformité examinent de façon réaliste la structure, et on assiste donc à de grandes améliorations dans la qualité des constructions, dans la formation en évacuation et en sécurité-incendie. Ce qui caractérise particulièrement le Rana Plaza, c'est qu'on y avait ajouté trois étages qui n'auraient pas dû être là. C'est une tradition au Bangladesh d'obtenir des permis de construction, de faire des plans et ensuite de chercher à économiser de l'argent en ne les respectant pas. Les bâtiments sont peut-être construits avec un peu trop de détails au Canada et aux États-Unis, où la structure des bâtiments industriels a tendance à être construite avec des poutres d'acier. Au Bangladesh, on procède à l'aide de colonnes armées de poutres d'acier. Selon la charge, il faut un certain nombre de poutres d'acier dans telle ou telle colonne pour supporter la charge prévue de l'étage supérieur, mais ensuite on triche. Plutôt que d'en mettre 14 à un pouce de distance, on va en mettre 7 à un demi-pouce de distance en espérant que cela fonctionne.

Parallèlement, par le passé, tout ce dont on avait besoin c'était d'un permis, et il était possible de l'acheter. Par exemple, si vous aviez un bâtiment ou une structure qui devait avoir quatre étages, on pouvait acheter un permis pour trois étages supplémentaires sans que quiconque examine les plans ou ne teste la capacité de la structure à résister à la charge. Maintenant, cela n'est plus possible de le faire, car il y a des vérifications indépendantes. Aussi, en raison de ce qui s'est passé et de l'attention que cela a attiré, les gouvernements sont plus au fait du type de bâtiment utilisé.

**Senator Ataulhjan:** I'm sorry that you had to close down your factories, because I'm a great believer in supporting the women who worked there. On the ground when I did go visit one factory, there were a lot of young women earning a livelihood. I wish we could just improve conditions for them and still continue to employ these people.

**Mr. Laxer:** Of course you do, and everyone there needs a job. The thing that we haven't addressed — that I haven't addressed — in terms of compliance is, yes, they need to earn a living. The living situation in Bangladesh is very meagre. The actual government laws were changed recently, I think. I think they recently raised their minimum wage in the sew industry to 5,500 or 5,900 takas, which would be about \$90-odd Canadian.

But no one ever really addresses living wages. The working wage in Bangladesh has probably gone up three or four times in the last 12 years, but the cost of living has probably gone up 10 times.

Something that always bothered me and still does in social compliance is that we never really address the actual cost of living in a country. We address health and safety, which we've learned through Bangladesh and Rana Plaza is something that absolutely needs to be addressed and must be paid a lot of attention.

The second part, and what is equally important, is that people aren't starving to death and that they're working in buildings that have enough toilets and an extra staircase. That is important, but until we're really ready to take a real look at the idea that if you were living in Bangladesh, what would you need to eat two meals a day that included one carrot and half a cup of milk and sleep in a room where there weren't 15 other people sleeping that was built out of corrugated tin, what would you need to earn? And I don't know that anybody has the information.

What has always interested me in social compliance is the fact that we've always sort of imposed a lot of Western standards in the areas that we didn't consider price hiking, whereas with wages, we sort of closed a blind eye and say, "We just follow the law of the land." But the law of the land never included any of the social measures that we imposed; we arbitrarily chose which things to impose that had less bearing on price than other things.

It's something that needs to be more carefully examined if we want to look and call ourselves socially compliant.

**Senator Eaton:** Thank you. It's fascinating.

We're doing this report, and we have to come out hopefully with recommendations — things that would help the international textile workers.

I'm sure you remember a few years ago a campaign put on by Harry Winston in New York — blood diamonds. Obviously, we can't go into countries like Bangladesh, Cambodia and China and say, "You have to fix your hourly wage." We don't have a say there.

**La sénatrice Ataulhjan :** Je regrette que vous ayez eu à fermer vos usines, parce que je crois fermement qu'il faut appuyer les travailleuses de là-bas. Lorsque j'ai visité une de ces usines, j'ai vu de nombreuses jeunes femmes qui gagnaient leur pain. Je souhaiterais qu'on puisse améliorer leurs conditions de travail en continuant à leur offrir un poste.

**M. Laxer :** C'est tout à fait naturel, et toutes ces personnes ont besoin de travail. Le problème que je n'ai pas encore abordé en matière de conformité, c'est que ces personnes ont besoin de gagner leur vie. Les conditions de vie au Bangladesh sont très difficiles. Je pense que le gouvernement a récemment augmenté le salaire minimum dans le secteur du textile, le faisant passer à 5 500 ou 5 900 takas, l'équivalent d'à peu près 90 \$CAN.

Mais on ne parle jamais vraiment d'un salaire qui permette de défrayer les coûts de la vie. Les salaires au Bangladesh ont probablement triplé ou quadruplé depuis 12 ans, mais le coût de la vie a probablement décuplé.

Quelque chose qui m'a toujours inquiété dans le domaine de la conformité sociale, c'est qu'on n'aborde jamais la question du coût réel de la vie dans un pays. Nous nous penchons sur la santé et la sécurité : l'exemple du Rana Plaza nous a montré que c'est quelque chose d'absolument primordial.

Mais ce qui est tout aussi important, c'est que les gens ne meurent pas affamés et qu'ils travaillent dans des édifices avec assez de toilettes et un escalier d'urgence. C'est important, mais nous devons faire le point sur combien il faut gagner au Bangladesh pour pouvoir se permettre deux repas par jour, dont une carotte et un demi-verre de lait, et coucher dans une pièce avec 15 autres personnes sous un toit de tôle ondulée. Personne ne dispose actuellement de ces informations.

Ce qui m'a toujours intrigué dans le domaine de la conformité sociale, c'est qu'on a toujours imposé de nombreuses normes occidentales dans des domaines où nous estimions que cela ne mènera pas à une hausse des prix, tandis qu'avec les salaires, nous avons fait l'autruche en disant respecter les lois du pays en question. Pourtant, ces lois ne faisaient jamais mention des mesures sociales que nous avons imposées; nous avons choisi, de façon arbitraire, d'imposer des choses ayant une moindre incidence sur les prix.

Nous devons mieux examiner ces questions si nous voulons faire preuve de conformité sociale à l'avenir.

**La sénatrice Eaton :** Merci beaucoup, c'est fascinant.

Nous rédigeons ce rapport, et nous espérons formuler des recommandations susceptibles d'aider les travailleurs du textile internationaux.

Vous vous rappelez sans doute d'une campagne menée par Harry Winston à New York il y a quelques années sur les diamants de la guerre. Évidemment, nous ne pouvons imposer à des pays comme le Bangladesh, le Cambodge ou la Chine de régler le problème de leur rémunération horaire. Cela ne relève pas de nous.

But how about educating the public and giving people who sell clothes made outside of Canada a sort of form of stamp of approval?

**Mr. Laxer:** Absolutely.

**Senator Eaton:** Has that been thought of or tried?

**Mr. Laxer:** I've been discussing that with the Better Work guys. Better Work is an IFC-ILO program. We talked about creating a stamp and giving appropriate exposure to educate people what organizations are looking at and what we would consider moral working conditions.

**Senator Eaton:** Yes, because as a consumer, I go into one of our large retailers and there are white T-shirts. One has a badge saying "fair labour," and the other one doesn't have a badge. Maybe there will be \$1 or \$1.50 difference, but maybe I would be more compelled as a consumer to pick the one with the "fair labour" stamp.

**Mr. Laxer:** Absolutely. If you're educated as to what the differences can be, and if you're educated — I'm not really familiar with fair labour — but —

**Senator Eaton:** I'm not, either. It's just a name I made up.

**Mr. Laxer:** — at some point, an organization could get the exposure and educate the public and give people the choice, for the people that are so conscious.

**Senator Eaton:** Is there an international textile or garment industry association?

**Mr. Laxer:** Not that I know of, but it's possible there is.

**Mr. Kirke:** There is the International Apparel Federation, but it doesn't have a very strong profile. In reality, there are a lot of brands. The thing that's a little different was hinted at: Your previous witness was speaking about the extractive industries; when you put in a mine, there is a mine there. It's a big entity. Clothing is being manufactured in hundreds of thousands of factories all over the world. So there is a complexity and diversity in the industry that makes it hard to act in unison.

It's also fair to say that there have been different times when different industries have tried that, and it hasn't been as successful as all that. Maybe it's changed and it would be —

**Senator Eaton:** Why hasn't it been successful? Is this pre-Rana Plaza?

**Mr. Kirke:** Yes. Has anybody in this room purchased clothing where there was something like that? There is nothing preventing people from doing it, except Competition Bureau guidelines about fair and reasonable labour. There are some companies like Patagonia, on the outerwear side, that are very clear about the social responsibility in their production, right down to the fibre, colouring and chemicals, but that is the exception to the rule.

Mais pouvons-nous sensibiliser le public et établir une sorte d'homologation pour les fabricants de vêtements à l'extérieur du Canada?

**M. Laxer :** Oui, certainement.

**La sénatrice Eaton :** Est-ce qu'on a déjà essayé?

**M. Laxer :** J'en ai discuté avec les gens de Better Work. Better Work est un programme de la SFI et de l'OMC. Nous avons parlé de la création d'un sceau de qualité et de sensibiliser le public à ce que les organisations considèrent comme étant des conditions de travail équitables.

**La sénatrice Eaton :** Oui, parce qu'en tant que consommatrice, je vais chez un de nos grands détaillants et j'y vois des teeshirts blancs. L'un porte une étiquette « travail équitable », alors que l'autre n'en porte pas. Le prix peut varier de 1 \$ ou de 1,50 \$, mais en tant que consommatrice, je serais peut-être plus portée à choisir celui avec l'étiquette « travail équitable ».

**M. Laxer :** Absolument. Si vous êtes sensibilisée aux différences — et je ne connais pas très bien le travail équitable — mais...

**La sénatrice Eaton :** Moi non plus. C'est un terme que je viens d'inventer.

**M. Laxer :** ...à un certain point, un organisme pourrait être mieux connu et sensibiliser le public afin d'offrir un choix aux gens qui sont conscientisés.

**La sénatrice Eaton :** Existe-t-il une association internationale de l'industrie du textile ou du vêtement?

**M. Laxer :** Pas que je le sache, mais c'est bien possible.

**M. Kirke :** Il y a la Fédération internationale de l'industrie de l'habillement, dont le profil n'est toutefois pas très développé. En fait, les marques de commerce sont très nombreuses. L'aspect un peu différent a déjà été évoqué : un des témoins précédents a parlé des industries extractives; lorsqu'on creuse une mine, la mine est là. C'est une entité importante. Les vêtements, eux, sont fabriqués dans des centaines de milliers d'usines du monde entier. Il existe au sein de cette industrie une telle complexité et une telle diversité qu'il est difficile d'agir de façon concertée.

Il serait juste de dire qu'à différents moments, différents secteurs l'ont essayé, sans trop bien réussir. Les circonstances ont peut-être changé, et ce serait...

**La sénatrice Eaton :** Pourquoi ces efforts n'ont-ils pas été couronnés de succès? Était-ce avant l'incident du Rana Plaza?

**M. Kirke :** Oui. Y a-t-il quelqu'un dans cette salle qui a acheté des vêtements provenant d'une usine où un tel incident s'est produit? Rien n'empêche les gens de le faire, à part les lignes directrices du Bureau de la concurrence sur le travail équitable et raisonnable. Certaines entreprises telles que Patagonia, un fabricant de vêtements extérieurs, qui énonce clairement la responsabilité sociale dont elle fait preuve dans sa production, allant jusqu'à la fibre, la teinture et les produits chimiques, mais c'est plutôt exceptionnel.

**Senator Eaton:** So it would take high-profile companies like Hudson's Bay, for instance, to say, "We will not carry garments any longer that are not fair labour" or whatever the stamp is.

**Mr. Kirke:** In the case of Hudson's Bay Company, they are a participant in the Alliance for Bangladesh Worker Safety, so they are taking steps in that direction. Whether they would attach a label that says that is something different.

**Senator Eaton:** How effective are the steps they're all taking?

**Mr. Kirke:** As Barry said, these are significant steps. They are looking at the two primary factors in Bangladesh: fire safety and structural integrity. So they are good. Are they perfect? Well, this is Bangladesh. They are a significant step forward, for sure.

**Senator Eaton:** What you're saying is that, basically, there is nothing we can do.

**Mr. Laxer:** There is. If you want to dedicate —

**Senator Eaton:** But Mr. Kirke is saying that he hasn't laid out anything positive he could recommend we do. It's very, "Well, you know . . ."

**Mr. Laxer:** It's something that's new, and a lot of these things are becoming more prevalent, at least to Western consumers and particularly to European consumers. But there has to be funding for an organization or a brand, really, that promotes itself internationally, large scale and in your face with "If you buy our brand, here is our website. You can see what a factory must be to carry our brand." Then you have the choice to buy a brand that might be fair-trade-based rather than fast-fashion-based.

**Mr. Kirke:** That's exactly the complexity of it. Looking at the retailers, if you were going to say fast fashion and who is really to blame, you might look at H&M because that's what it is. It's fast, cheap, in, out, gone. H&M is probably the single most committed corporate partner to the Better Work program that Barry mentioned. They are far ahead of anyone else in transparency in terms of identifying their factories, in starting to look at water usage, which is probably the greatest environmental impact of the textile industry. So the challenge is that someone will say H&M is the devil. Better Work would say they are our leading supporter.

**Senator Eaton:** If Obama fast-tracks the TPP — and we certainly want to participate in the TPP — is that something we can put in and negotiate with?

**La sénatrice Eaton :** Il faudrait donc que des entreprises très connues comme la Compagnie de la Baie d'Hudson, par exemple, disent : « Nous ne vendrons plus de vêtements ne portant pas l'étiquette du travail équitable » ou une étiquette quelconque de ce genre.

**M. Kirke :** Dans le cas de la Compagnie de la Baie d'Hudson, elle participe déjà à l'Alliance pour la sécurité des travailleurs au Bangladesh, et s'est donc engagée dans cette voie. De là à savoir si elle apposerait une étiquette y attestant, c'est une autre paire de manches.

**La sénatrice Eaton :** Et les mesures qu'ils prennent tous, à quel point sont-elles efficaces?

**M. Kirke :** Comme l'a dit Barry, il s'agit de mesures importantes. Ils sont en train d'examiner les deux facteurs principaux au Bangladesh : la protection contre l'incendie et l'intégrité structurelle. Ce sont donc deux bonnes mesures. Sont-elles idéales? Eh bien, il s'agit quand même du Bangladesh. Cela représente tout de même un progrès considérable.

**La sénatrice Eaton :** Au fond, vous êtes en train de nous dire qu'il n'y a rien que nous puissions faire.

**M. Laxer :** Pas du tout. Si vous vouliez consacrer...

**La sénatrice Eaton :** Mais M. Kirke a dit qu'il n'avait rien de positif à nous recommander comme mesure. C'est plutôt : « bien, vous savez... »

**M. Laxer :** C'est tout nouveau, et bon nombre de ces choses deviennent plus courantes, du moins chez les consommateurs occidentaux et particulièrement en Europe. Cependant, il faut du financement pour qu'un organisme ou une marque de commerce entreprenne la promotion internationale à grande échelle et très visible, en disant : « si vous achetez notre marque, voici notre site web. Vous pouvez y voir les critères auxquels doit répondre une usine pour porter notre marque ». À ce moment-là, vous auriez le choix d'acheter une marque axée sur le commerce équitable plutôt que le prêt-à-porter rapide.

**M. Kirke :** Vous avez parfaitement identifié sa complexité. Du côté des détaillants, si vous voulez parler du prêt-à-porter rapide et demander à qui est la faute, vous vous tournerez peut-être vers H&M parce qu'ils suivent ce modèle. C'est rapide, peu coûteux, vous rentrez, vous sortez, et voilà. H&M est probablement le partenaire du monde des affaires le plus engagé envers le programme Better Work qu'a mentionné Barry. Ils sont bien plus en avance que quiconque pour ce qui est de la transparence dont ils font preuve en ce qui touche leurs usines, à commencer par l'utilisation des eaux, qui est sans doute l'élément de l'industrie des textiles qui a le plus de conséquences sur l'environnement. Le problème, c'est que quelqu'un va dire que H&M, c'est le diable incarné. Better Work dirait qu'ils sont notre plus grand partisan.

**La sénatrice Eaton :** Si Obama précipite le PTP, et d'ailleurs nous voulons très certainement y participer, est-ce qu'on pourrait ajouter ce détail et l'utiliser pour négocier?

**Mr. Kirke:** Bangladesh is not a Pacific country, so it's not part of it. You'll have Vietnam. That's the kicker in the TPP, in terms of garment sourcing. I don't think you would see any labour provisions of the nature that you're speaking about. You'll see limits on state-owned enterprises, things of that nature, which have a labour component for sure.

**Senator Eaton:** It's funny how they want to interfere in our country in terms of management systems, but we can't interfere in their textile factories.

**Mr. Kirke:** I would say we're not getting too much out of TPP, but that's just me.

**Senator Hubley:** Thank you for your presentations. Welcome to both of you. It's very interesting. We've heard a lot about the industry and what its responsibilities are, but do you think that the Canadian government has any responsibility or role in regulating the clothing imports where the health and safety of workers may not be respected?

**Mr. Kirke:** The least developed country initiative is sometimes referred to as a free trade agreement. It's not a free trade agreement. It's a unilateral tariff preference granted to those countries.

When it was put in place, the Canadian government had the countries sign a memorandum of understanding detailing customs compliance provisions. It had no provisions whatsoever regarding labour. In reality, it's very hard in those kinds of agreements. The EU does have, under the GSP program, some kind of an ability to invoke labour provisions, but it doesn't work very well. And I can say that after the Rana Plaza collapse, the Canadian government renewed the Least Developed Country Tariff without any changes, without any effort to insert labour provisions. So it's very clear that the Canadian government is not going to do this. That's the first thing.

The second thing is that in a free trade agreement, we have those provisions and we can act on those provisions, and they do have teeth. I believe countries that have signed agreements with us recently will start seeing some of those things in the near future. But it still comes down to the fact that we're in Bangladesh. We import a billion dollars of garments from Bangladesh. It is the lifeblood of their economy. We don't really want to disrupt it, so we have to figure out, with very little leverage, if there are ways that we can improve the circumstances on the ground.

The Canadian government decided at the end of 2013 to invest in the International Labour Organization in support of a tripartite agreement in Bangladesh on fire and building safety. It's not tied to the trade preference, but it's parallel to it. They are supporting the ILO to inspect the secondary and tertiary factories and things like that. That's what the Canadian government has done. I don't see them changing course. It would be almost impossible for them to do at this stage, and I hope they would

**M. Kirke :** Le Bangladesh n'est pas un pays du Pacifique; il n'est donc pas encadré par le PTP. Vous avez cependant le Vietnam. Voilà le hic dans le PTP du côté de l'approvisionnement en vêtements. Je ne pense pas que les dispositions en matière de travail dont vous parlez y figureront. Il y aura des limites sur les entreprises étatiques, des choses de ce genre, qui ont un aspect lié à la main-d'œuvre.

**La sénatrice Eaton :** C'est fou comme ils veulent s'immiscer dans le système de gestion de notre pays sans pour autant qu'on puisse avoir notre mot à dire dans leurs usines de textiles.

**M. Kirke :** À mon avis, peu d'avantages découleront du PTP pour nous.

**La sénatrice Hubley :** Merci pour vos présentations. Bienvenue à vous. C'est très intéressant. Nous avons beaucoup entendu parler de l'industrie et de ses responsabilités, mais pensez-vous qu'il incombe au gouvernement canadien de réglementer l'importation de vêtements qui proviennent d'endroits où la santé et la sécurité des employés ne sont peut-être pas respectées?

**M. Kirke :** L'initiative du pays le moins développé est parfois appelée un accord de libre-échange. Ce n'est pas le cas. C'est un tarif préférentiel unilatéral octroyé à ces pays.

À sa mise en œuvre, le gouvernement canadien a fait en sorte que les pays signent un protocole d'entente détaillant les dispositions de conformités douanières. Il n'y avait pas du tout de dispositions à l'égard de la main-d'œuvre. En réalité, c'est très difficile dans ces genres d'accords. Dans le cadre du programme SPG, l'Union européenne a un genre de capacité d'utiliser des dispositions relatives à la main-d'œuvre, mais ce système ne fonctionne pas très bien. Et je peux vous dire qu'après l'effondrement du Rana Plaza, le gouvernement canadien a renouvelé sans modification le tarif des pays les moins développés sans essayer d'y insérer des dispositions relatives à la main-d'œuvre. Il est donc très clair que le gouvernement canadien ne va pas agir dans ce domaine. Voilà le premier point.

Deuxièmement, dans un accord de libre-échange, nous avons ces dispositions et nous pouvons agir en vertu desdites dispositions qui ont du mordant. À mon avis, les pays qui ont signé des accords avec nous récemment vont commencer à voir les retombées bientôt. Mais cela revient encore une fois au fait que nous parlons du Bangladesh. Nous importons 1 milliard de dollars de vêtements du Bangladesh. C'est le pilier de leur économie. Nous ne voulons pas le perturber, donc, avec seulement très peu d'influence, nous devons déterminer s'il y a des façons dont nous pouvons améliorer la situation là-bas.

À la fin de 2013, le gouvernement canadien a décidé d'investir dans l'Organisation internationale du travail pour appuyer un accord tripartite au Bangladesh sur la sécurité contre les incendies et la sûreté des bâtiments. Il n'est pas lié aux préférences commerciales, bien qu'il s'établisse en parallèle à ce dernier. Ils appuient l'OIT dans leur démarche d'inspections d'usines secondaires et tertiaires. Voilà ce qu'a fait le gouvernement canadien. Je ne pense pas qu'ils vont changer de cap. Ce serait



take that lesson and apply it to new countries. We're talking about Bangladesh today. In a few years we will be talking about Myanmar, which was granted tariff-free access to the Canadian market in March. I think you'll see that Myanmar will be the fastest-growing Asian exporter of garments, and one would hope with fewer consequences than in Bangladesh.

**Mr. Laxer:** And also Africa.

**The Chair:** I have one question, if I may. Earlier on you were speaking about the Accord and the Alliance. What are your impressions of the Accord and the Alliance and their differences?

**Mr. Laxer:** Alliance tends to be more of a social compliance monitor, and Accord tends to be more of a structural and health and safety monitoring agency, in a nutshell. Right now, Accord is more in demand because structural issues, health and safety and fire issues are more in the forefront, but that's the real difference between them. You'll find more demand from buyers right now for Accord certification.

From my personal experience, because I met with Accord two or three weeks ago, they are very serious about their criteria for building safety. They're no nonsense, and you have to comply. There are no halfway measures. There is none of this partnership stuff that a lot of the agencies used to do: If you join and if you pay, we will make sure that over the next year or two you're compliant. Either your building is safe to walk into and has all the necessary things or it doesn't. That's where I find Accord to be very strong and very good at what they're doing.

**The Chair:** Mr. Kirke, did you want to add anything?

**Mr. Kirke:** I'm not sure I would draw the distinction as sharply. The former Canadian high commissioner to Bangladesh was on the panel of advisers to the Alliance, and I can say that they have inspected facilities. They are sharing their inspection methodology with the Accord and vice versa.

Six or nine months ago there was some disagreement between them because the factories were getting inspected twice and so on. In the end, they basically aligned their inspections. I don't see such a difference between them.

**Mr. Laxer:** It's a perceived difference on the ground.

**Mr. Kirke:** In reality, everything is positive at this stage. Years ago, the WRAP program that Barry mentioned was good. It has obviously been eclipsed by these entities, and it's better than it was before.

**The Chair:** There's always a challenge when we look at these issues and we think it's so easy to say if countries don't comply with human rights, if companies in countries don't comply with human rights, maybe we should boycott the goods and the

quasi impossible à ce stade, et j'espère qu'ils vont pouvoir en tirer des leçons et les mettre en œuvre pour de nouveaux pays. Aujourd'hui, nous parlons du Bangladesh. Dans quelques années, nous parlerons du Myanmar qui, depuis mars, jouit d'un accès sans tarif au marché canadien. Je pense que vous constaterez que le Myanmar connaîtra la plus grande transgression dans le marché de l'exportation des vêtements en Asie, et on peut espérer que cela se fera avec moins de conséquences qu'au Bangladesh.

**M. Laxer :** Et l'Afrique aussi.

**La présidente :** J'ai une question, si vous me le permettez. Tout à l'heure vous parliez de l'accord et de l'Alliance. Quelles sont vos impressions de l'accord et de l'Alliance et des différences entre les deux?

**M. Laxer :** L'Alliance surveille surtout la conformité sociale, alors que l'accord est plutôt une agence de surveillance de la santé et de la sécurité structurelle. Actuellement, l'accord est plus sollicité parce que les questions structurelles, les questions de santé et de sécurité et d'incendie sont plus d'actualité, mais c'est cela la vraie différence entre les deux. À l'heure actuelle, les acheteurs demandent plus souvent la certification de l'accord.

D'après mon expérience personnelle, parce que j'ai rencontré les membres de l'accord il y a deux ou trois semaines, les membres prennent les critères de construction sécuritaires très au sérieux. C'est très strict, il faut se conformer. On ne peut pas faire les choses à moitié. On ne voit plus les pratiques qu'on voyait dans les organismes auparavant : si vous vous joignez à nous et que vous payez, nous allons nous assurer que vous vous conformerez d'ici un an ou deux. Soit le bâtiment est sécuritaire et il possède toutes les caractéristiques nécessaires, soit ce n'est pas le cas. Sur ce plan, je trouve que l'accord est très solide et qu'il fonctionne très bien.

**La présidente :** Monsieur Kirke, est-ce que vous désirez ajouter quelque chose?

**M. Kirke :** Je ne suis pas certain que cette distinction soit si forte. L'ancien haut-commissaire du Canada au Bangladesh était un conseiller à l'Alliance, et je peux vous dire que l'Alliance inspecte les usines. Elle partage ses méthodes d'inspection avec l'accord et vice versa.

Il y a six ou neuf mois, il y a eu un désaccord entre les deux parce que certaines usines étaient inspectées deux fois. Au final, ils ont essentiellement harmonisé leurs inspections. Je ne vois pas une si grosse différence entre les deux.

**M. Laxer :** C'est une différence qui est perçue sur le terrain.

**M. Kirke :** En réalité, tout est très positif à ce stade. Il y a quelques années, le programme WRAP que Barry a mentionné était très bien. Il a évidemment été éclipsé par ces deux entités, et la situation s'est améliorée.

**La présidente :** C'est toujours un défi, parce qu'on regarde ces questions et on se dit que si les pays ne se conforment pas aux normes relatives aux droits de la personne, si les entreprises dans ces pays ne se conforment pas aux normes, peut-être qu'on devrait

countries that do not enforce health and safety standards on garment workers that work in these countries. Would their welfare improve due to better working conditions or would they be laid off? Is this issue a lack of political will for enforcement or lack of resources?

I'm hesitant to say this, but if there are no garment factories there, many women in those places that have semi-empowerment will have nothing. I'm struggling with what should happen. As we move forward in this study, we are very lucky to have both of you here today. One of my colleagues has another question for you.

What should our study look like? What should we be looking at? We can only talk about Canadian companies and what Canadian companies should be doing around corporate social responsibility. We have two of you who have a lot of knowledge on this, and we would like to pick your brains.

**Mr. Kirke:** If I could just address your comment. There is a reason the Canadian government extended tariff-free access to Bangladesh in 2002. At the end of 2004, all import quotas on garments were being eliminated. I think there was a general perception that if we didn't give Bangladesh a leg up, they would collapse as a manufacturing centre. Of course, at that stage, China had recently joined the WTO, and it was on a roll, had low wages. It had everything going for it.

Prime Minister Chrétien decided that's what he wanted to do because we thought that Bangladesh would go bankrupt. The Europeans, the same thing. The European initiative was called "Everything But Arms"; ours was the LDC. The Americans never did an equivalent program.

Having said that, that's what saved the industry in Bangladesh and allowed it to grow. Did it grow in ways that we don't always like? Yes. Nonetheless, we're looking at 2018-19, when Bangladesh will graduate from the least-developed-country tranche, which was just unimaginable in 2002. In 16 or 17 years, it has gone from the lowest of the low, the worst of the 47 poorest countries in the world, and it will go up in terms of income, health, life expectancy, and so much so that it will lose that tariff preference at some point — 2019, 2020, whatever.

That's a pretty remarkable thing, and it is because those people have those jobs that they wouldn't have had otherwise, and it is those women that previously were living in rural areas, and no matter how bad it is, it's better than that.

It's a very difficult thing to balance. You don't want to give carte blanche to companies to misuse their role in society, but at the same time, you have to step back and say that Bangladesh didn't go into the toilet. It's doing better than ever before

boycotter les marchandises et les pays qui n'appliquent pas les normes de santé et de sécurité pour les employés dans ces pays. Est-ce que le bien-être des travailleurs serait renforcé grâce aux conditions de travail améliorées, ou est-ce que les employés seraient licenciés? Est-ce qu'il s'agit d'un manque de volonté politique sur le plan de l'application de la loi, ou d'un manque de ressources?

J'hésite à le dire, mais s'il n'y avait pas d'usines de fabrication de vêtements dans ces pays, beaucoup de femmes qui ont un peu de pouvoir actuellement n'en n'auront plus du tout. J'hésite par rapport à ce qu'on devrait faire. Alors que nous progressons dans notre étude, nous avons beaucoup de chance de vous avoir avec nous aujourd'hui. Un de mes collègues a une autre question pour vous.

À quoi devrait ressembler notre étude? Sur quel sujet devrait-on se concentrer? On ne peut parler que des entreprises canadiennes et des initiatives qu'elles devraient prendre au plan de la responsabilité sociale des entreprises. Nous savons que vous avez beaucoup de connaissances dans ce domaine, et nous aimerions vous poser des questions.

**M. Kirke :** Si vous me permettez de répondre à votre commentaire. Il y a une raison pour laquelle le gouvernement du Canada a fourni un accès libre de droits de douane au Bangladesh en 2002. À la fin de l'année 2004, tous les quotas d'importation pour les vêtements étaient éliminés. Je pense qu'on estimait que si on n'aidait pas le Bangladesh, ce dernier ne serait plus viable comme centre de fabrication. Bien sûr, à ce moment-là, la Chine venait de se joindre à l'OMC, elle avait le vent dans les voiles et offrait des salaires très bas. Elle avait tout pour réussir.

Le premier ministre Chrétien a décidé que c'est ce qu'il voulait faire parce qu'on pensait que le Bangladesh allait faire faillite. Même chose chez les Européens. L'initiative européenne s'appelait « Tout sauf les armes »; la nôtre était le tarif des pays les moins développés. Les Américains n'ont jamais fait de programme équivalent.

Cela dit, c'est ce qui a sauvé l'industrie au Bangladesh et lui a permis de croître. A-t-elle crû de façon qu'on n'aime pas toujours? Oui. Néanmoins, on s'attend à ce qu'en 2018-2019, le Bangladesh ne sera plus un des pays les moins avancés, ce qui était simplement inimaginable en 2002. Au cours des 16 ou 17 dernières années, ce pays qui était le pire des 47 plus pauvres pays du monde a connu des améliorations en matière de revenu, de santé, et d'espérance de vie, à un point tel qu'il perdra cette préférence tarifaire à un certain point — disons en 2019 ou en 2020.

C'est assez remarquable, et c'est parce que ces gens ont ces emplois qu'ils n'auraient pas eus autrement; ce sont ces femmes qui vivaient auparavant en région rurale, et même si leurs conditions sont mauvaises, elles sont mieux qu'elles ne l'étaient.

C'est un équilibre difficile à atteindre. On ne veut pas donner carte blanche aux entreprises pour qu'elles abusent de leur rôle dans la société, mais en même temps, il faut prendre du recul et dire que le Bangladesh n'a pas été détruit. Il s'en tire mieux que

economically, in health, in education, and it has the potential to keep going that way provided that some of these initiatives take hold and they build a stable, sustainable industry.

**The Chair:** Mr. Laxer, did you want to add anything?

**Mr. Laxer:** I'm not sure that I agree with all of that, having been there for so long.

**The Chair:** You give your point of view, please.

**Mr. Laxer:** There is more income coming into Bangladesh. Unfortunately, it's distributed among half a per cent of the country. It's a country of 160 million people, we think, because there hasn't been a census in — I don't know how long — 20 years. It still has 80 per cent illiteracy, if not more. Generally, there is still no access to health care for most people.

Bob said correctly that making an embargo or nationally sanctioning them would certainly not be a solution, because they certainly are better, somehow or other, than they probably were 15 years ago. There are — I don't remember the number — 3 million people involved in the textile and garment industry there, which is 90 per cent of their GNP. Cutting it off to punish them isn't necessarily the solution, either.

Having been there for so long, I don't know that I have the solution other than educating the public about the way things are and giving consumers a choice to be educated as to where their products are coming from and possibly to put pressure on factories to want to up their basic level of managing and paying their workers and the conditions under which they produce their products so that perhaps they would be motivated to do better.

**Senator Ataullahjan:** Mr. Kirke, you made a statement that really disturbed me. You said Burma or Myanmar will be the next big country where manufacturing is concerned.

Looking at the history of their country, where it's so closed off and with horrific human rights abuses, in Bangladesh, at least, when there was the crisis with Rana Plaza collapsing and the fire, the government responded. Just look at what's happening in that part of the world with the Rohingya Muslims, where nobody is taking any responsibility.

What guarantees will be in place that workers' rights will be upheld?

**Mr. Kirke:** Our tariff preference program has no labour component. As of March of this year, they don't even have a customs compliance component, meaning — it's a little more complicated. I don't want to go into that.

jamais en matière d'économie, de santé, et d'éducation, et il a le potentiel de continuer ainsi à condition que certaines de ces initiatives s'implantent et créent une industrie stable et durable.

**La présidente :** Monsieur Laxer, voulez-vous ajouter quelque chose?

**M. Laxer :** Je ne suis pas certain d'être d'accord avec tout cela, comme j'ai été là aussi longtemps.

**La présidente :** Donnez votre perspective, s'il vous plaît.

**M. Laxer :** Il y a plus de revenus qui entrent au Bangladesh. Malheureusement, il est distribué parmi un demi-pourcent du pays. C'est un pays qui compte environ 160 millions d'habitants, du moins c'est ce que l'on pense puisqu'il n'y a pas eu de recensement depuis — je ne sais pas combien de temps — 20 ans. Le taux d'analphabétisme est encore de 80 p. 100, sinon plus. Généralement, il n'y a toujours aucun accès aux soins de santé pour la majorité.

Bob avait raison quand il disait qu'un embargo ou des sanctions nationales contre eux ne seraient certainement pas une solution parce qu'ils sont certainement mieux, d'une façon ou d'une autre, qu'ils ne l'étaient probablement il y a 15 ans. Il y a — j'oublie le chiffre — trois millions de personnes qui participent à l'industrie du textile et du vêtement au Bangladesh, qui représente 90 p. 100 de son PIB. Y mettre fin pour les punir n'est pas nécessairement la solution non plus.

Comme j'ai passé tellement de temps là-bas, je ne sais pas si j'ai une autre solution à proposer que celle d'informer la population au sujet de la situation et de donner aux consommateurs le choix d'être renseignés sur la provenance de leurs produits et peut-être de faire pression sur les usines afin qu'elles améliorent leur niveau de gestion de base, la rémunération de leurs travailleurs et les conditions de production pour que les sociétés soient peut-être motivées à faire mieux.

**La sénatrice Ataullahjan :** Monsieur Kirke, vous avez dit quelque chose qui m'a vraiment troublée. Vous avez dit que la Birmanie ou le Myanmar sera le prochain grand pays pour la fabrication.

L'histoire de leur pays est tellement fermée et il y a eu d'horribles violations des droits de la personne; au Bangladesh, au moins, quand il y a eu la crise causée par l'effondrement et l'incendie du Rana Plaza, le gouvernement a réagi. Pensez à ce qui se passe dans cette partie du monde avec les musulmans Rohingya, où personne n'assume aucune responsabilité.

Quelles garanties seront mises en place pour s'assurer que les droits des travailleurs seront bel et bien respectés?

**M. Kirke :** Notre programme préférentiel en matière de tarif ne contient aucune composante relative à la main-d'œuvre. Depuis mars 2015, il n'y a plus de composante relative à la conformité douanière, ce qui veut dire — en fait, c'est un peu compliqué et je préfère ne pas en parler à ce moment-ci.

We really have no conditions on it, but that doesn't mean to say we can't work with the partners that the Europeans are working with to start now before the biggest problems emerge.

In Myanmar, I don't think there are the same issues on, say, buildings. There are lower buildings and so on. Having said that, it should work now.

I think the one thing we can absolutely agree on is that Canada has played quite a strong role in the Better Work program through the ILO. When you look at that, between the ILO and the International Finance Corporation, this is the model, and it has unprecedented buy-in from major brands, especially in North America. H&M is involved, Levi Strauss, Gap, everyone.

If there's a way to start now with supporting the ILO to do that work in Burma and Myanmar, that would be a very positive recommendation that your committee could bring forward.

**The Chair:** Thank you very much to both of you. We have certainly learned a lot from you. I think we could ask you more questions, so we'll have to bring you back.

For our third panel for this afternoon, I would like to welcome, from Fairtrade Canada, Shannon Brown, Director of Business Development and Commercial Relations; and Sofia Molina, Category Specialist for Coffee. From Maquila Solidarity Network, by video conference, we have Bob Jeffcott, Co-founder and Policy Analyst. And from the Solidarity Center, we have Shawna Bader-Blau, Executive Director.

I welcome you all, and I apologize keeping you waiting. There was so much interest and many questions from senators earlier on. You absolutely have a full hour for your presentations as well.

We will start with Shannon Brown.

**Shannon Brown, Director, Business Development and Commercial Relations, Fairtrade Canada:** Thank you, Madam Chair, for providing me with the opportunity to address you all on this topic.

My name is Shannon Brown, and I've been working with Canadian businesses for over eight years. Sofia Molina, beside me, and our colleagues at Fairtrade Canada and I have helped businesses of all sizes to ensure that their sourcing partners meet rigorous but achievable, internationally agreed upon standards that cover three pillars of sustainability: economic, social and environmental.

Fairtrade Canada is the Canadian member of Fairtrade International, a global network of non-profit organizations in producing and consumer countries dedicated to improving working and trading conditions for the world's most disadvantaged farmers and workers. In fact, developing-country

Il n'y a pas de conditions, mais cela ne veut pas dire qu'on ne peut pas travailler avec les partenaires des Européens; on peut commencer à travailler avec eux dès maintenant, donc avant que ne surviennent des problèmes importants.

Au Myanmar, je ne crois pas qu'il y ait les mêmes problèmes avec, disons, les immeubles, qui y sont moins hauts, par exemple. Cela dit, le programme devrait fonctionner maintenant.

Une chose sur laquelle nous pouvons tous nous entendre c'est que le Canada a joué un rôle clé auprès du programme Better Work par le truchement de l'OMT. Prenez ce programme, qui est chapeauté par l'OMT et la SFI : c'est un modèle, et les grandes marques y ont accordé un appui sans précédent, surtout les grandes marques nord-américaines. Dans ce groupe, on retrouve H&M, Levi Strauss, Gap; bref, tout le monde.

Si on pouvait appuyer l'OMT dès aujourd'hui pour que le programme soit mis en œuvre en Birmanie et au Myanmar, ce serait une recommandation très positive que pourrait faire votre comité.

**La présidente :** Merci beaucoup à vous deux. Vous nous avez vraiment appris beaucoup de choses. On aurait davantage de questions pour vous; il faudra donc vous faire revenir.

Passons maintenant au troisième groupe de témoins pour cet après-midi. Du groupe Fairtrade Canada, Shannon Brown, directrice, Développement des affaires et relations commerciales, et Sofia Molina, spécialiste des catégories de café. Du groupe Maquila Solidarity Network, par vidéoconférence, nous accueillons Bob Jeffcott, cofondateur et analyste de politiques. Et du Solidarity Center, Shawna Bader-Blau, directrice exécutive.

Bienvenue à vous tous. Je m'excuse de vous avoir fait attendre. Les sénateurs ont manifesté beaucoup d'intérêt pour les témoins précédents et ils leur ont posé beaucoup de questions. Mais vous disposez également d'une heure entière pour vos présentations.

Commençons par Mme Shannon Brown.

**Shannon Brown, directrice, Développement des affaires et relations commerciales, Fairtrade Canada :** Merci, madame la présidente, de me donner l'occasion de vous entretenir à ce sujet.

Je m'appelle Shannon Brown, et cela fait plus de huit ans que je travaille avec des entreprises canadiennes. Sofia Molina, qui est assise à côté de moi, nos collègues de Fairtrade Canada et moi-même avons aidé toutes sortes d'entreprises à s'assurer que leurs partenaires fournisseurs respectent des normes rigoureuses, mais réalistes, qui font l'objet d'un consensus international, et qui sont fondées sur trois piliers de durabilité, soient les piliers économique, social et environnemental.

Fairtrade Canada est le membre canadien de Fairtrade International, un réseau international d'organisations à but non lucratif qui se trouve dans des pays de producteurs et des pays de consommateurs, et qui a comme mission d'améliorer les conditions de travail et de commerce des agriculteurs et des

farmers and workers own our system. They own 50 per cent of the seats at our general assembly, so everything we do has to go through the producers from developing countries.

We run a voluntary product certification represented by the Fairtrade mark on consumer products. This mark is the world's most widely recognized ethical label.

Canadian consumers have never been more enthusiastic about Fairtrade or so ready to boycott brands that are found to have failed to take adequate precautions in their supply chains. We help businesses identify risks and provide a proven model to not only reduce these risks but also ensure that supply chains are actually contributing to the empowerment of farmers and workers whom we depend upon to supply our goods, now and in the future.

The Rana Plaza tragedy shook Canadians to the core. It forced all of us to confront our own responsibility for our shopping dollars and the kind of world we are voting for with our purchases. Fair trade is born out of sometimes desperate situations. Millions of men, women and, sadly, children labour in tough and hazardous conditions in order to produce the food we put in our mouths and the clothes we put on our backs.

But there is a joy in speaking to a farmer whose life and community have improved because of fair trade. Similarly, Canadian communities and institutions are brimming with volunteers of all ages who experience joy in promoting fair trade products in their schools, churches and office buildings.

I've come to you today with three recommendations. I encourage us all to be a bit more ambitious than perhaps the spirit of the last session. I think there's so much we can do. There are so many solutions at hand, and I'm so glad that we're ending with this session.

The first recommendation is to use the learnings of our system's 25-year history and multi-stakeholder approach. All proposed solutions and regulations must include supply chain transparency, rigorous standards and third-party verification.

Further, Fairtrade has been doing ground-breaking work in both workers' rights and living wage, and we are happy to share our learnings. Fundamentally, we hold that labour practices will

travailleurs les plus pauvres au monde. En fait, les agriculteurs et les travailleurs qui vivent dans des pays en développement sont les propriétaires de notre système. Ils occupent 50 p. 100 des sièges à nos assemblées générales, ce qui veut dire que tout ce que nous faisons doit passer par les producteurs dans les pays en développement.

Nous avons un procédé de certification volontaire pour les produits, qui est représenté par la marque Fairtrade, marque qu'on retrouve sur les produits de consommation. Cette marque déposée est le symbole le plus reconnu au monde dans le domaine du commerce équitable.

Les consommateurs canadiens n'ont jamais été aussi enthousiastes au sujet de la marque Fairtrade, et ils n'ont jamais été aussi prêts à boycotter des marques qui n'ont pas assuré l'intégrité de leurs chaînes de production. Nous aidons les entreprises à identifier les risques et nous leur fournissons un modèle éprouvé pour non seulement réduire ces risques, mais aussi pour s'assurer que les chaînes d'approvisionnement améliorent le sort des agriculteurs et des travailleurs, qui produisent des biens pour nous, aujourd'hui et demain.

La tragédie survenue à l'immeuble de Rana Plaza a fortement ébranlé les Canadiens. Elle nous a tous forcés à confronter notre propre responsabilité en ce qui concerne l'argent que nous dépensons et le monde que nous façonnons avec nos achats. Le commerce équitable est souvent né de situations désespérées. Des millions d'hommes, de femmes, et, tristement, d'enfants travaillent dans des conditions difficiles et dangereuses pour produire la nourriture que nous mangeons et fabriquer les vêtements que nous portons.

Par ailleurs, c'est réjouissant de parler à un agriculteur dont la vie et la communauté ont été améliorées grâce au commerce équitable. Dans le même ordre d'idées, des communautés et des institutions canadiennes sont pleines de bénévoles de tous âges qui se réjouissent en faisant la promotion de produits issus du commerce équitable dans leurs écoles, leurs églises et leurs bureaux.

Je suis venu aujourd'hui pour vous faire part de trois recommandations. Je vous encourage tous à faire preuve d'un peu plus d'ambition, d'être plus ambitieux, peut-être, que lors de la dernière séance. Je crois qu'il y a tant de choses que nous pouvons faire. Nous avons tellement de solutions à portée de la main, et je suis très heureux que nous terminions avec cette séance.

La première recommandation est d'utiliser tout ce que nous avons appris au cours des 25 ans d'existence de notre système, système fondé sur une approche multilatérale. Toutes les solutions et la réglementation proposées doivent comprendre le principe de transparence dans la chaîne d'approvisionnement, des normes rigoureuses et la vérification par des tiers.

De plus, Fairtrade a fait des travaux innovateurs en ce qui concerne les droits des travailleurs et le salaire vital, et nous nous ferons un plaisir de partager ce que nous avons appris. À la base,

improve if workers participate in the governance of the workplace, discussing not only wages and work conditions but also production and productivity problems and solutions.

In 2016, Fairtrade will be launching our textile standard which will be based on these and other fair trade principles and will cover the entire supply chain. We would be happy to partner with the Canadian government in bringing this opportunity to Canadian businesses.

Our second recommendation is that we must focus on the entire supply chain, which includes the cotton farmers. These farmers are at the very end of the supply chain and are most squeezed by the fast-fashion price demands. These farmers are also the most vulnerable. About 100 million rural households are directly engaged in cotton production, 90 per cent of them in developing countries. Cotton is failing to provide a sustainable, safe or profitable livelihood for the millions of small-scale farmers, predominantly in Asia and Africa, who are responsible for growing seed cotton, and child labour is prevalent. Fairtrade certified cotton is currently available from 60,000 farmers in developing countries who invest their fair trade premium in business and community projects, further strengthening their positions.

Finally, my recommendation is that the Government of Canada lead by example with procurement. Follow in the footsteps of the EU and revisit the federal government's public procurement standards. Other Canadian institutions are already doing so. For example, McGill University changed their procurement practices so that all coffee, tea, sugar and cocoa products at McGill are Fairtrade certified. We have nine other campuses across Canada and countless more in progress. We also have fair trade cities, towns and now schools. For example, St. Kateri Catholic school in Fort McMurray is currently buying its school uniforms made from fair trade cotton.

Fairtrade Canada can help the Canadian government set realistic procurement targets, learning from countries like France. The City of Paris dresses one third of its uniformed agents with fair trade cotton uniforms. There are countless other examples, I assure you, and this is very doable.

nous croyons que les pratiques professionnelles vont s'améliorer si les travailleurs participent à la gouvernance de leur milieu de travail. Ils doivent pouvoir discuter non seulement de leurs salaires et de leurs conditions de travail, mais aussi de problèmes et de solutions liés à la production et la productivité.

En 2016, Fairtrade va proposer une norme pour les textiles fondée sur ces principes, ainsi que sur d'autres principes du commerce équitable. La norme s'appliquera à toute la chaîne d'approvisionnement. Nous serions heureux de travailler en partenariat avec le gouvernement canadien pour offrir cette possibilité aux entreprises canadiennes.

Notre deuxième recommandation porte sur le fait qu'il faut viser toute la chaîne d'approvisionnement, y compris les producteurs de coton. Ces producteurs sont à la toute la fin de la chaîne d'approvisionnement et sont les plus affectés par les prix bas dictés par l'industrie du prêt-à-porter rapide. Ces producteurs sont aussi les plus vulnérables. À peu près 100 millions de ménages ruraux participent directement à la production du coton et 90 p. 100 de ces producteurs se trouvent dans des pays en voie de développement. La production de coton ne suffit pas à fournir des moyens d'existence durables, sécuritaires ou rentables à des millions de petits agriculteurs, principalement en Asie et en Afrique, qui sont responsables de la production de la graine de coton. Le travail des enfants est répandu. À l'heure actuelle, le coton certifié équitable est offert par 60 000 agriculteurs dans des pays en voie de développement. Ces agriculteurs investissent leurs primes de commerce équitable dans des projets d'affaires et des projets communautaires, ce qui contribue à renforcer davantage leur statut.

Enfin, ma dernière recommandation est que le gouvernement du Canada donne l'exemple en ce qui concerne l'approvisionnement. Il faut suivre les traces de l'Union européenne et revoir les normes du gouvernement fédéral en matière de marché public. D'autres institutions canadiennes l'ont déjà fait. Par exemple, l'Université McGill a changé ses pratiques en matière d'approvisionnement. Le café, le thé, le sucre et les produits de cacao offerts par McGill sont certifiés équitables. C'est la même chose pour neuf autres campus au Canada, et beaucoup de projets semblables sont actuellement en cours. Nous avons également des grandes villes, des petites villes, et désormais des écoles qui sont certifiées équitables. Par exemple, l'église catholique St. Kateri, à Fort McMurray, achète maintenant des uniformes pour ses élèves qui sont faits de coton certifié équitable.

Fairtrade peut aider le gouvernement canadien à établir des cibles d'approvisionnement qui sont réalistes, en suivant l'exemple de pays tels que la France. Un tiers des agents en uniforme de la ville de Paris sont habillés en uniformes faits de coton certifié équitable. Il existe une panoplie d'autres exemples, je vous assure, et tout cela est très faisable.

I thank you once more for your careful consideration to these matters and look forward to pursuing this dialogue further on how the federal government can ensure more ethical supply chains for Canadians and establish more leadership in ethical purchasing.

**The Chair:** Thank you, Ms. Brown. We will now hear from Mr. Jeffcott, who is joining us by video conference.

**Bob Jeffcott, Co-founder and Policy Analyst, Maquila Solidarity Network (MSN):** Thank you very much, Madam Chair, for allowing me to make a presentation today. I'm one of the founders of the Maquila Solidarity Network, which has been doing work on global supply chains for the past 20 years or more, actually. We're also part of the global network of the Clean Clothes Campaign, and they asked me to say some words on their behalf as well.

Before I do, I wanted to give you good news that we received earlier today, which is that the US\$30 million target for the Rana Plaza Donors Trust Fund has been reached. Another donor gave enough money to reach that today, and it's not just coincidental that it happened at the time of the G7 meetings. European governments have played a major role in urging their retailers and brands to contribute to the trust fund. This means that now the last disbursement of funds can go to the victims and survivors of Rana Plaza, which is tremendous news. Though I have to say it's a bit disturbing it took over two years for that to be accomplished.

I'd like to make some general observations, and hopefully not go on too long, about some of the problems in global supply chains, particularly the garment sector.

The first one is that in the globalized garment industry, the abuses of workers' rights are endemic to the industry. Some abuses are more common in some countries than in others. For instance, in China, hours of work violations are almost universal in supplier factories. That's not to say anything about the question of freedom of association in China. For that reason, it's not a question of just choosing a good factory over a bad factory. You have to deal with some of these systemic issues that are generalized in the global garment industry and more prominent in particular countries.

The second point we'd like to make is that self-regulation and the private sector social auditing model have failed to fill the regulatory gap left by governments that are either unwilling or unable to enforce their labour standards regulations. I should point to one study that was produced by the Clean Clothes Campaign in 2005 called *Looking for a quick fix: How weak social auditing is keeping workers in sweatshops*. We can talk in more

Je vous remercie encore une fois de votre examen attentif de ces questions. J'ai hâte de poursuivre un dialogue sur la façon dont le gouvernement fédéral peut encourager la mise en œuvre de chaînes d'approvisionnement plus équitables pour tous les Canadiens et faire preuve de plus de leadership en ce qui concerne l'approvisionnement éthique.

**La présidente :** Merci, madame Brown. Nous passerons maintenant à M. Jeffcott, qui se joint à nous par vidéoconférence.

**Bob Jeffcott, cofondateur et analyste de politiques, Maquila Solidarity Network (MSN) :** Merci beaucoup, madame la présidente, de me permettre de faire un exposé aujourd'hui. Je suis un des fondateurs du Maquila Solidarity Network, qui travaille dans le domaine des chaînes d'approvisionnement mondiales depuis plus de 20 ans. Nous faisons également partie du réseau international Campagne Vêtements propres, qui m'a demandé de vous transmettre quelques commentaires en son nom.

Avant de le faire, je voulais vous donner les bonnes nouvelles que nous avons reçues plus tôt aujourd'hui : nous avons atteint la cible de 30 millions de dollars américains pour le Rana Plaza Donors Trust Fund. Un autre donateur a versé assez d'argent pour nous permettre d'atteindre cette cible, et ce n'est pas une coïncidence que cela se soit produit en même temps que les réunions du G7. Les administrations européennes ont joué un rôle important en exhortant leurs détaillants et producteurs de marque à contribuer à ce fonds de confiance. Cela veut dire que le dernier montant peut être acheminé aux victimes et aux survivants du Rana Plaza, ce qui est une excellente nouvelle. Je dois dire, par contre, que c'est troublant de constater qu'il a fallu plus de deux ans pour y arriver.

J'aimerais faire quelques observations de nature générale, sans m'éterniser, j'espère, sur certains des problèmes au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales, plus particulièrement dans l'industrie du vêtement.

D'abord, dans l'industrie du vêtement internationale, les violations des droits des travailleurs sont endémiques. Certains types d'abus sont plus courants dans certains pays que d'autres. Par exemple, en Chine, les violations au niveau des heures de travail sont quasi universelles dans les usines. Sans parler de la liberté d'association dans ce pays. Pour cette raison, il n'est pas uniquement question de choisir une bonne plutôt qu'une mauvaise usine. Il faut composer avec certains problèmes systémiques qui sont plus généralisés au sein de l'industrie du vêtement internationale et plus fréquents dans certains pays.

Deuxièmement, l'autoréglementation et le modèle de vérification sociale du secteur privé n'ont pas su combler le vide créé par les administrations qui ne veulent pas ou qui ne peuvent pas faire appliquer le règlement en matière de normes de travail. Une étude sur laquelle je voudrais attirer votre attention a été produite par la Campagne Vêtements propres en 2005 et s'appelait *Cache-misère : Comment les audits sociaux*

detail about their findings, but basically the private sector social auditing model has failed both to detect and to remediate problems in garment factories around the world.

The third point that I'd like to make is that factory or brand certification schemes that currently exist in the garment industry have not delivered on their promises. I'm certainly hopeful that Fairtrade is able to deal with some of these problems that are particular to the garment industry, but other initiatives have not been very successful.

As one example, in 2012, a less known factory tragedy occurred in Pakistan, the Ali Enterprises factory fire that killed 300 workers. Shortly before, that factory had been SA8000 certified, which was one of the more rigorous standards. Certifications and private sector auditing cannot be necessarily depended upon to solve the problem.

In terms of some of the areas where there have been advances, we'd have to say most of the advances have been at the policy level and less so at the factory level. After years of campaigning, the leading apparel brands are acknowledging that they share responsibility for conditions in their supply chains. When we started this work, most companies would say, "We don't own the factory; we aren't responsible for the problems." That has changed to some degree.

Another positive thing that has changed is that a growing number of brands and retailers are voluntarily disclosing their factory lists. We now know of 12 major companies that have done so. In Canada, there are very few. The Hudson's Bay Company has disclosed a partial list of their factories. Mountain Equipment Co-op did disclose their supplier list years ago, but we can't tell whether it has been kept up to date.

I think that one of the more positive developments — and this was talked about just a few minutes ago — is the ethical licensing and purchasing policies adopted by public institutions, particularly universities and some municipal governments. The interesting thing about this is that they are extremely transparent. Factory locations are disclosed. In fact, even the audit reports are disclosed to the public in many cases, and there are complaint processes for workers and other third parties to file complaints, and they can find out what the corrective action plan is after the investigations take place.

If there are some emerging trends, we'd have to say that the Rana Plaza example led to something that is unique, which is the signing of the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, which we are one of the witness signatories to. Legally binding agreements that are signed between trade union organizations and

*maintiennent les travailleurs dans la précarité.* Nous pouvons discuter plus en détail de leurs conclusions, mais dans l'ensemble, le modèle d'audit social du secteur privé n'a pas réussi à déceler et à régler des problèmes cernés dans des usines de vêtements dans le monde entier.

Troisièmement, je vous dirais que les usines ou les régimes de certification de marque qui existent à l'heure actuelle au sein de l'industrie du vêtement n'ont pas respecté leurs promesses. Je garde espoir que Fairtrade pourra composer avec certains de ces problèmes qui sont plus fréquents dans l'industrie du vêtement, mais d'autres initiatives n'ont pas connu beaucoup de succès.

À titre d'exemple, en 2012, une tragédie a eu lieu dans une usine moins bien connue au Pakistan, au Ali Enterprises, et 300 travailleurs ont perdu la vie. Peu avant, cette usine avait reçu l'accréditation SA8000, qui reflétait des normes plus rigoureuses. On ne peut pas nécessairement se fier aux accréditations et aux audits du secteur privé pour résoudre le problème.

Quant aux domaines où il y a eu des progrès, il faudrait préciser que les progrès ont été surtout au niveau politique et moins au niveau des usines. Après des années de campagne, les grandes compagnies de marque reconnaissent qu'elles sont en partie responsables des conditions dans leurs chaînes d'approvisionnement. Lorsque nous avons commencé ce travail, la plupart des entreprises disaient : « Nous ne sommes pas les propriétaires de l'usine; nous ne sommes pas responsables des problèmes. » Cette attitude a changé dans une certaine mesure.

Un autre élément positif qui a changé, c'est qu'un nombre croissant de marques de commerce et de détaillants divulguent volontairement leurs listes d'usine. À ma connaissance, 12 sociétés importantes l'ont fait jusqu'à maintenant. Au Canada, il y en a très peu. La Compagnie de la Baie d'Hudson a divulgué une liste partielle de ses usines. La société Mountain Equipment Co-op a divulgué la liste de ses fournisseurs il y a quelques années, mais nous ne savons pas si elle est à jour.

Je pense qu'un des éléments les plus positifs — et on vient tout juste d'en parler il y a quelques minutes — porte sur des politiques de permis et d'approvisionnement éthique qui ont été adoptées par des institutions publiques et plus particulièrement par des universités et quelques administrations municipales. Ce qui est intéressant, c'est l'extrême transparence dont elles font preuve. L'emplacement des usines est divulgué. En fait, même les rapports d'audit sont rendus publics dans bien des cas et il existe aussi des processus permettant aux travailleurs et aux tierces parties de porter plainte, et les plaignants peuvent déterminer quelles mesures correctrices ont été adoptées au terme des enquêtes.

Tout ce qui est des tendances émergentes, il faudrait mentionner que l'exemple de l'immeuble du Rana Plaza s'est traduit par quelque chose d'unique, c'est-à-dire la signature de l'Accord sur les incendies et la sécurité des bâtiments au Bangladesh dont nous sommes l'un des signataires témoins. Il



companies is a trend that we see growing right now. We think the Canadian government should be supporting these kinds of initiatives.

In addition to the Bangladesh Accord, another example is the Indonesian Protocol on Freedom of Association, which was the result of the Play Fair at the Olympics campaign. Another development that's happening right now is living wage initiatives in which the global unions, some multi-stakeholder initiatives, and companies are beginning to look at how to achieve a living wage in supplier factories, what steps need to be taken.

As a result of all of this, we see an increasing role and increasing connections and contacts between the global unions and other labour organizations, such as the Solidarity Center and the brands. At least dialogue is taking place, and brands are beginning to make commitments on freedom of association.

Where do Canadian companies stand in this situation? Unfortunately, we would have to say that most companies are still at the factory audit stage. They're generally very weak on transparency of supply chains or audit reports.

A question that arises for us many times is do some of the companies even know where their products are being made? I say that because they use a whole list of intermediaries that actually do place the orders in the factories for them. If they don't know, they should know. Canadians should know as well.

Some of the leading Canadian brands are now also acknowledging their share of responsibility for conditions in their supplier factories, but there are still others who are not. Many companies point to WRAP factory certifications as proof that they're sweat-free factories. We can talk about that later, but WRAP actually has the lowest standards and the least transparency of any of these certification programs. Then again, there was a mixed response on Rana Plaza. We see one Canadian company — Loblaws — step up to the plate. More recently, the Hudson's Bay Company did make a contribution to the trust fund even though it had no relationship to the Rana Plaza building.

Lastly, on the role the Canadian government could be playing, I would agree that first it should learn from and apply some of the lessons from the policies of the public institutions that have adopted ethical licensing and procurement policies in terms of transparency, in terms of complaints processes and in terms of allowing for workers to have a voice in these processes.

s'agit d'ententes exécutoires qui sont signées entre les organisations syndicales et les entreprises; voilà une tendance qui prend de l'ampleur à l'heure actuelle. Nous estimons que le gouvernement canadien devrait également appuyer ce genre d'initiatives.

En plus de l'accord qui a été signé au Bangladesh, citons par exemple le Protocole indonésien sur la liberté d'association qui découle de la campagne Play Fair at the Olympics. Il y a aussi les initiatives de salaires vitaux dans le cadre desquels des syndicats mondiaux, des intervenants multiples et des compagnies commencent à chercher des moyens d'accorder des salaires vitaux dans les usines des fournisseurs et de déterminer quelles mesures doivent être adoptées à cet égard.

Au terme de cette initiative, nous constatons un rôle accru et des liens accrus entre les syndicats mondiaux et d'autres organisations ouvrières comme le Solidarity Center et les marques de commerce. À tout le moins, un dialogue est engagé et les grandes marques commencent à prendre des engagements quant à la liberté d'association.

Où se situent les compagnies canadiennes à cet égard? Malheureusement, il faut dire que la plupart des compagnies en sont toujours à l'étape de la vérification des usines. Elles ne font pas très bonne figure en matière de transparence de la chaîne d'approvisionnement ou en ce qui touche les rapports de vérification.

On se pose bien souvent la question de savoir si les compagnies savent où sont fabriqués leurs produits. Je soulève cette question parce qu'elles ont recours à une liste d'intermédiaires qui habituellement placent des commandes auprès des usines en leur nom. Si les compagnies ne sont pas au courant, elles devraient l'être. Les Canadiens devraient aussi être au courant.

Certaines des principales marques canadiennes reconnaissent aussi maintenant leur part de responsabilité quant aux conditions dans les usines de leurs fournisseurs, mais il y en a toujours qui refusent. Un bon nombre d'entreprises signalent que l'accréditation WRAP est une preuve que les usines avec lesquelles elles font affaire ne comprennent pas d'ateliers clandestins. Nous pourrions en parler plus tard, mais l'accréditation WRAP présente en fait les normes les moins élevées et les moins transparentes de tous les programmes d'accréditation. Encore une fois, il y a eu diverses réactions à la catastrophe du Rana Plaza. Une entreprise canadienne, c'est-à-dire Loblaws, a pris ses responsabilités. Plus récemment, la Compagnie de la Baie d'Hudson a fait une contribution au fonds fiduciaire même si elle n'avait aucun lien avec l'immeuble du Rana Plaza.

En terminant, j'aimerais parler du rôle que pourrait jouer le gouvernement canadien. Je serais d'accord pour dire qu'il devrait d'abord tirer des leçons des politiques des institutions publiques qui ont adopté des politiques de permis et d'approvisionnement éthique en ce qui touche la transparence, le traitement des plaintes et le fait de permettre aux travailleurs d'avoir le droit de parole dans le cadre de ces processus.

The Canadian government should be transparent about its own procurement, where the products are made, including the factories. It should be requiring companies to be transparent as well.

I will say two more things. One is that we believe the Canadian government should link duty-free access to the Canadian market, particularly about apparel products, to labour standards commitments and performance. And maybe we'll hear a little more about that in terms of what the U.S. government has done related to Bangladesh.

Lastly, it should support some of these positive initiatives, such as the Bangladesh Accord and the trust fund. Unfortunately, the Canadian government did not speak out in urging Canadian companies to donate to the trust fund, whereas seven European countries did.

**The Chair:** Thank you very much for your presentation. Now we will now hear from Shawna Bader-Blau, Executive Director, Solidarity Center.

**Shawna Bader-Blau, Executive Director, Solidarity Center:** Thank you very much. It's great to be here today. On behalf of the Solidarity Center, I want to thank you, Madam Chair and this committee, for the invitation to speak on this important issue.

The Solidarity Center is the largest U.S.-based organization working exclusively to promote, protect and defend worker rights in more than 60 countries around the world. In the last five years we've worked hand in hand with workers in the export garment sector in 15 countries, including Bangladesh, Cambodia, the Dominican Republic, Guatemala, Haiti, Honduras, Peru, Sri Lanka and Swaziland, and so today I will be telling you stories that we hear directly from workers, and I will be speaking on behalf of our programs around the world.

We appreciate the committee's continued focus on garment worker human rights, and I'm really excited that this panel brings the voice of workers to your committee.

I want to build on the presentations that have already been given and give three concrete examples and do three things in this presentation. I'd like to provide some concrete examples from our work on the ground that underscores the ineffectiveness of traditional corporate social responsibility and social audit compliance programs, including at Canadian companies.

Le gouvernement canadien devrait être transparent relativement à ses propres activités d'approvisionnement, à savoir d'où proviennent les produits qu'il achète et où se situent les usines. Il devrait aussi exiger cette transparence de la part des entreprises avec qui il fait affaire.

J'ai deux autres points à soulever. D'abord, c'est que nous estimons que le gouvernement canadien devrait lier l'accès au marché canadien en franchise de droits et, plus particulièrement pour les produits du vêtement, aux engagements pris relativement aux normes du travail et au rendement obtenu. Peut-être en apprendrons-nous davantage sur ce que le gouvernement des États-Unis a fait pour ce qui est du Bangladesh.

En terminant, le gouvernement canadien devrait appuyer certaines de ces initiatives positives, comme l'entente du Bangladesh et le fonds fiduciaire. Malheureusement, le gouvernement du Canada n'a pas incité les entreprises canadiennes à contribuer au fonds fiduciaire contrairement à ce qu'ont fait sept pays européens.

**La présidente :** Je vous remercie beaucoup pour votre exposé. Nous allons maintenant entendre Shawna Bader-Blau, directrice exécutive du Solidarity Center.

**Shawna Bader-Blau, directrice exécutive, Solidarity Center :** Je vous remercie. Je suis très heureuse d'être ici aujourd'hui. Au nom du Solidarity Center, je veux vous remercier, madame la présidente, ainsi que les membres du comité de l'invitation que vous m'avez faite pour témoigner sur cette question importante.

Le Solidarity Center est la plus grande organisation basée aux États-Unis qui travaille exclusivement à promouvoir, à protéger et à défendre les droits des travailleurs dans plus de 60 pays dans le monde. Au cours des cinq dernières années, nous avons travaillé main dans la main avec des travailleurs du secteur de l'exportation des vêtements dans 15 pays, y compris le Bangladesh, le Cambodge, la République dominicaine, le Guatemala, Haïti, le Honduras, le Pérou, le Sri Lanka et le Swaziland; par conséquent, aujourd'hui, je vais vous relater des récits que nous avons entendus directement de la part des travailleurs et je vais vous parler des programmes que nous avons mis sur pied à l'échelle mondiale.

Nous sommes heureux de constater que le comité continue de mettre l'accent sur les droits de la personne des travailleurs du vêtement, et je suis très enthousiaste à l'idée que ce groupe de témoins fasse connaître le point de vue des travailleurs à votre comité.

J'aimerais faire fond sur les exposés qui ont déjà été présentés et vous donner trois exemples concrets en plus de faire trois choses dans le cadre de mon exposé. J'aimerais vous présenter des exemples concrets du travail que nous réalisons sur le terrain pour insister sur l'inefficacité des responsabilités sociales traditionnelles des entreprises et des programmes de conformité et de vérification sociale et j'inclus ici les entreprises canadiennes.

I'd like to offer suggestions for ways the Canadian government can defend the human rights of workers, and I'm so excited that you are working on a report that can specifically include some of these ideas.

And I'd like to provide some ideas on what the apparel industry can do to do better by worker human rights.

If we take nothing else away from this meeting today, it should be that, especially in a globalized economy, businesses do impact human rights and they are responsible for that impact. The truth is that so far none of the major international brands in the global garment industry — not one of them — has yet to fully own this truth. The improvements in Bangladesh around building safety are real and are commendable, but they're just the tip of the iceberg and a very impartial success to date.

We know from 100 years of human experience in advancing human rights that when it comes to the advancement of rights at work there is ultimately no substitute for direct worker voice, including the fundamental right to freely associate, form unions and collectively bargain with employers to improve working conditions, especially in countries where local employers hold enormous power and local governments have no political will or capacity to enforce rights. Without a union, individuals who complain can be threatened, fired or even killed into silence. We see this all the time. Multinational corporations have a direct impact on these outcomes, for better or for worse, depending on how they operate across their supply chains.

It's a truth that in Bangladesh, where the Solidarity Center works with approximately 60,000 garment workers a year, the majority women under age 26, in export apparel, I can tell you that the lessons from Rana Plaza and other deadly workplace fire incidents as well have not really been learned. We interviewed many workers that survived that building collapse and the families of folks who lost relatives, and those survivors told us directly that when they walked into the building that day they saw the cracks in the building, they saw other businesses closing in that building that day, and they asked not to go to work but were directly told by their managers, "If you don't come in today you're losing a month's salary," and for a 25-year-old low-wage Bangladeshi garment worker who supports an entire family, that is too big a risk. So workers went into that building that day and died. Without a union to stand up and defend their rights to avoid indecent, harmful work and protect them from this retaliation, they went back into that building and died.

J'aimerais offrir des suggestions sur la façon dont le gouvernement canadien pourrait défendre les droits fondamentaux des travailleurs et je suis très enthousiaste de voir que vous travaillez à la rédaction d'un rapport qui pourra inclure certaines de ces idées.

J'aimerais vous présenter des idées sur la façon dont l'industrie du vêtement pourrait améliorer son bilan en matière de droits fondamentaux des travailleurs.

Si vous ne retenez qu'une chose de la séance d'aujourd'hui, vous devriez savoir que surtout dans une économie mondialisée, les entreprises ont des répercussions sur les droits de la personne et elles sont responsables de ces répercussions. Le fait est que, jusqu'à maintenant, aucune grande marque internationale du marché mondial du vêtement — aucune d'entre elles — n'a encore complètement accepté ce fait. Les améliorations entourant la sécurité des bâtiments au Bangladesh sont réelles et louables, mais ce n'est que la pointe de l'iceberg et elles n'ont eu qu'un impact mitigé à ce jour.

Les 100 dernières années d'expérience humaine dans la promotion des droits de la personne nous ont enseigné que, lorsqu'il s'agit de promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs, il n'y a finalement rien qui permette de remplacer le droit des travailleurs d'intervenir directement dans l'élaboration de ces conditions de travail, y compris le droit fondamental à la libre association, le droit de se syndiquer et d'avoir recours à des négociations collectives avec les employeurs pour améliorer ces conditions de travail, surtout dans des pays où les employeurs locaux détiennent énormément de pouvoirs tandis que les gouvernements locaux ont très peu de volonté politique ou de capacités pour contribuer au respect des droits. Sans syndicat, les particuliers qui portent plainte peuvent subir des menaces, être licenciés ou même être réduits au silence en étant tués. C'est ce que nous voyons constamment. Les entreprises multinationales ont une incidence directe sur ces résultats, pour le meilleur ou pour le pire, selon la façon dont elles se comportent dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement.

C'est un fait qu'au Bangladesh, où le Solidarity Center travaille chaque année avec environ 60 000 travailleuses — pour la plupart de moins de 26 ans —, dans le domaine du vêtement destiné à l'exportation, je peux vous dire que les leçons tirées de l'effondrement du Rana Plaza et d'autres milieux de travail où il y a eu des incidents mortels n'ont pas véritablement été retenues. Nous avons interviewé de nombreux travailleurs qui ont survécu à l'effondrement du bâtiment ainsi que des familles dont les membres sont morts dans cette catastrophe, et les personnes qui ont survécu nous ont dit d'emblée que lorsqu'elles sont entrées dans le bâtiment, elles ont vu des fissures et elles ont constaté que d'autres entreprises situées dans le même bâtiment avaient cessé leurs activités ce jour-là. Lorsque les travailleurs ont demandé de cesser leurs activités, leurs gestionnaires leur ont répondu : « Si vous ne travaillez pas aujourd'hui, vous allez perdre un mois de salaire », et pour un travailleur bangladais de 25 ans qui ne gagne qu'un maigre salaire pour faire vivre une famille entière, le risque est trop grand. Par conséquent, les travailleurs sont entrés dans ce

Despite that very obvious truth, factories in Bangladesh are still engaging in a massive push back against thousands of garment workers, young women who are standing up demanding rights at work. The number of union organizers in Bangladesh today — and I'm talking about 20-year-old young women who are subjected to harassment, threats, physical and sexual violence by their employers because they are making these demands — is actually on the increase over the last two years, not the decrease. And the number of union registrations being denied by the government has doubled over the last year. The brand sourcing from Bangladesh is virtually silent on this phenomenon of ongoing worker repression in Bangladeshi factories.

I think the senator earlier in the previous panel asked about jobs for women and empowerment. Absolutely, decent work empowers women in countries, particularly in countries where they're not new entrants to the work force and there aren't other sources of jobs. But like my colleague Shannon said, I think we need to be much more ambitious. Any job in 21st century, 2015, is not a good job when you face daily threats of harassment and violence and lack of overtime and decent pay. That's not a good job, and we can do better than that, and the brands should do better than that.

I want to talk about an example of a Canadian brand, Gildan, based here in Montreal. Gildan operates factories in the Dominican Republic, Haiti and Honduras, and this is much closer to home here in the Americas.

Despite all its corporate social responsibility program, it actually has a history of union busting, extremely low wages and hardball tactics with workers simply trying to make a living wage. As recently as 2013 and 2014, Gildan factories fired as many as 45 workers who had been trying to form unions in Honduran factories.

Here is the good news, and here is the role you can play. Just last week, Honduran garment workers formed unions in three Gildan factories. Instead of busting these unions and getting these workers fired, Gildan has so far been engaging them and encouraging the unionization of these factories. I think this committee could right now reach out to Gildan and encourage them along this path.

bâtiment ce jour-là et ils sont morts. Sans syndicat pour défendre leurs droits et parler en leur nom pour leur éviter de faire un travail indécent et néfaste et pour les protéger contre des mesures de représailles, les employés ont dû réintégrer le bâtiment et ils en sont morts.

En dépit de cette vérité évidente, les usines au Bangladesh continuent de réagir massivement contre des milliers de travailleurs du vêtement, essentiellement de jeunes femmes qui prennent la parole pour exiger qu'on respecte leurs droits fondamentaux au travail. Le nombre d'organismes syndicaux au Bangladesh aujourd'hui — et il s'agit ici de jeunes femmes de 20 ans qui font l'objet de harcèlement, de menaces et de violence physique et sexuelle de la part de leurs employeurs parce qu'elles font des demandes — connaît en fait une augmentation depuis les deux dernières années au lieu d'une diminution. Le nombre d'inscriptions au syndicat à être refusées a doublé au cours de la dernière année. Quant à elles, les marques de commerce qui s'approvisionnent au Bangladesh sont restées essentiellement muettes sur ce phénomène de répression continue des travailleurs dans les usines du Bangladesh.

Je pense qu'un sénateur a posé une question au groupe de témoins précédent relativement aux emplois pour les femmes et à leur habilitation. Il ne fait aucun doute que du travail décent habilite les femmes dans ces pays et, tout particulièrement, dans des pays où elles ne sont pas de nouvelles recrues dans l'effectif et où il n'y a pas d'autres sources d'emploi. Mais comme ma collègue Shannon l'a dit, je pense que nous devons être beaucoup plus ambitieux. Il ne suffit pas au XXI<sup>e</sup> siècle, en 2015, d'occuper n'importe quel poste lorsqu'on doit quotidiennement faire face à des menaces de harcèlement, à de la violence, au défaut de paiement des heures supplémentaires et à l'absence d'un salaire décent. Ce n'est pas ce qu'on pourrait appeler un bon emploi, et nous pouvons faire mieux que cela, et les grandes marques devraient faire mieux que cela.

Prenons pour exemple la marque canadienne Gildan qui est basée ici à Montréal. Gildan exploite des usines beaucoup plus près de chez nous, dans les Amériques, soit en République dominicaine, en Haïti et au Honduras.

En dépit de son programme de responsabilité sociale des entreprises, Gildan a un bilan d'activité antisyndicale, elle accorde des salaires extrêmement bas et elle traite durement les travailleurs qui essaient tout simplement d'avoir un salaire de subsistance. Aussi récemment qu'en 2013 et en 2014, les usines de Gildan ont licencié jusqu'à 45 travailleurs qui essayaient de mettre des syndicats sur pied dans des usines du Honduras.

Mais j'ai une bonne nouvelle, et c'est à cet égard que vous avez un rôle à jouer. Il y a à peine une semaine, les travailleurs du vêtement du Honduras ont formé des syndicats dans trois usines de Gildan. Plutôt que de supprimer ces syndicats et de licencier ces travailleurs, jusqu'à maintenant, Gildan a travaillé avec eux et les a encouragés à former des syndicats dans ces usines. Je pense que votre comité pourrait communiquer immédiatement avec Gildan afin de l'encourager à poursuivre sur cette voie.

The same can be true in Haiti, where as recently as last year, major brands, including Fruit of the Loom, Hanes and Gildan, were found not to be paying the very low minimum wages they were required to pay in Haiti. As the panellist said in the previous panel, often the minimum wages are way below any living wage. Haitian government workers go to work to get the free lunch provided there because all the money they make affords them transportation back and forth to the factories. Minimum wages are low in Haiti, even in the government factories, but Gildan was not even paying these.

They did make an agreement last year to join with Fruit of the Loom and Hanes and promised to supply minimum wages. So far they are doing better. They are up around 53 per cent compliance. They should be encouraged to do more. I think the Senate could talk to this Canadian company right now and encourage them in Haiti and Honduras to continue doing the right thing.

**The Chair:** Just so you know, they will be here next week, so we will give them your message.

**Ms. Bader-Blau:** Great. I can supply a lot of detail if you'd like.

I'd make two last points. What can Canadian and other governments do? I would say that governments can do a lot, and the Government of Canada is well positioned to do a lot more. I think we are leaving way too many tools on the table when we're talking about the promotion of human rights, and I would strongly urge us to look differently at trade. With trade tools like the Generalised Scheme of Preferences, or GSP, simple preference programs or the bigger free trade agreements like the TPP, we should be insisting on improvements of human rights standards before entering into these agreements.

In the case of Canada's GSP, as you heard from the previous panel, Canada has totally taken human and worker rights off the table in its GSP program. I'm not someone who typically will praise the diplomatic efforts around worker rights of the American government. I'm a huge critic. But in one case I will give you a positive example of how the U.S. government has used the GSP tool of the United States positively, in a way that I think Canada could also do to great effect.

In 2013, the United States government actually suspended GSP to Bangladesh because of the egregious worker and human rights conditions, particularly in the export apparel sector after Rana Plaza. That has forced the government of Bangladesh to deal at a very high diplomatic level with the problem of worker rights in its

La même chose pourrait se produire en Haïti, où il s'avère que pas plus tard que l'an dernier, de grandes marques de commerce, y compris Fruit of the Loom, Hanes et Gildan, ne rémunéraient même pas leurs employés au très faible salaire minimum exigé par la loi haïtienne. Comme l'a dit un témoin tout à l'heure, bien souvent le salaire minimum est bien inférieur au salaire de subsistance. Les Haïtiens qui travaillent dans des usines gouvernementales se rendent au travail pour se prévaloir du repas gratuit qui leur est offert parce que tout l'argent qu'ils gagnent ne leur permet que de payer le transport de la maison vers l'usine et de l'usine à la maison. Le salaire minimum est bas en Haïti, même dans les usines gouvernementales, mais Gildan n'offrait même pas le salaire minimum.

L'an dernier, Gildan a convenu de se joindre à Fruit of the Loom et à Hanes pour promettre de rémunérer ses employés au salaire minimum. Ces sociétés se sont donc améliorées. À ce jour, elles ont respecté leur engagement à 53 p. 100. Il faudrait donc les encourager à faire plus. Je pense que le Sénat pourrait communiquer immédiatement avec cette entreprise canadienne et l'encourager à faire ce qu'elle doit faire en Haïti et au Honduras.

**La présidente :** Pour votre information, cette entreprise témoignera la semaine prochaine et nous lui transmettrons votre message.

**Mme Bader-Blau :** Je peux vous donner de nombreux détails si vous le désirez.

J'ai deux derniers points à soulever. Que peuvent faire le gouvernement canadien et les gouvernements étrangers? Je dirais qu'ils ont beaucoup de pouvoir et que le gouvernement du Canada est bien placé pour en faire beaucoup plus. Je pense que nous laissons beaucoup trop d'outils sur la table lorsque nous parlons de la promotion des droits de la personne, et j'inciterais fermement les Canadiens à percevoir les échanges commerciaux différemment. Grâce à des outils comme le schéma des préférences généralisées ou SPG, de simples programmes de préférence ou des accords commerciaux de plus grande importance comme le PTP, nous devrions insister sur l'amélioration des normes en matière de droits de la personne avant de conclure ce genre d'accord.

Comme un témoin précédent l'a expliqué, le Canada a complètement écarté les droits de la personne et les droits des travailleurs de son programme de SPG. Je ne suis pas du genre à encenser les efforts diplomatiques déployés par le gouvernement américain en ce qui touche les droits des travailleurs. Je suis une personne très critique. Mais j'aimerais dans un cas vous donner un exemple positif de la façon dont le gouvernement des États-Unis s'est servi de son outil SPG de façon positive et qui pourrait donner d'excellents résultats pour le Canada.

En 2013, le gouvernement des États-Unis a en fait suspendu le SPG au Bangladesh en raison des conditions déplorables au chapitre des droits des travailleurs et des droits de la personne dans ce pays, plus particulièrement dans le secteur du vêtement destiné à l'exportation au lendemain de la catastrophe du Rana

factories, in a way they never had before, and this engagement has in fact created space for organizations like Better Work, like the ILO, to make gains in these factories.

We are seeing massive push back, as I mentioned earlier, against union organizers in these factories, but the fact that we're getting union registrations at all has a lot to do with the suspension of GSP, and conditions can improve by using these kinds of trade tools. I would urge the Canadian Senate to urge the Canadian government to rethink its GSP program.

I won't share the detail, but our program the African Growth and Opportunity Act also recently suspended this preference program to Swaziland for similar abuses.

Finally, on the Canadian brands — and I know you're going to talk to Gildan and others — I think the single most important thing Canadian and other global brands can do is to progress beyond failed and unaccountable corporate social responsibility or CSR schemes and support the human rights of their workers. As a start, they can fully embrace the UN Guiding Principles on Business and Human Rights as a floor and aggressively move to prioritize their implementation across the supply chain. I'd be happy to talk about that further.

Treat human rights with the level of priority you treat pricing and quality control. Global corporations have figured out how to make sure across their supply chains that quality is maintained. How about worker rights? We can be more ambitious in 2015. At a very minimum right now, global brands in this industry, where worker and human rights are really exploited, can immediately commit in the short term to tell the factories across their supply chain that they will not tolerate the abuse of union organizers, especially these young women who are trying to stand up for their rights for the first time in a place like Bangladesh.

Thank you, and I look forward to the discussion.

**The Chair:** Thank you very much for all three presentations.

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

Shannon, you said we should have third-party verification. Can you tell me exactly what you mean by that?

Plaza. Cela a forcé le gouvernement du Bangladesh à traiter à un niveau diplomatique très élevé les problèmes des droits des travailleurs dans cette usine. Le gouvernement bangladais n'avait jamais agi ainsi auparavant, et cet engagement a ouvert une brèche pour que des organisations comme Better Work et l'Organisation internationale du travail puissent faire des gains dans ces usines.

Comme je l'ai dit plus tôt, il y a énormément de ressacs contre les organisateurs syndicaux dans ces usines, mais le fait que des syndicats puissent s'enregistrer est étroitement lié à la suspension du SPG; les conditions peuvent donc s'améliorer grâce à ce genre d'outils commerciaux. J'inciterais le Sénat du Canada à insister auprès du gouvernement du Canada pour qu'il repense à son programme SPG.

Je n'entrerai pas dans les détails, mais notre programme African Growth and Opportunity Act a lui aussi suspendu récemment le programme de préférence pour le Swaziland en raison de violations semblables.

En terminant, pour ce qui est des grandes marques canadiennes — et je sais que vous recevrez des témoins de Gildan et d'autres entreprises — je pense que ce qui est le plus important pour le Canada et d'autres grandes marques mondiales, c'est de progresser au-delà des responsabilités sociales des entreprises qui ne permettent pas d'obtenir des comptes et qui sont un échec et de plutôt appuyer les droits de la personne et des travailleurs. Comme point de départ, on pourrait accepter complètement les Principes directeurs des Nations Unies sur l'entreprise et les droits de l'homme qui constitueraient un seuil pour ensuite prioriser dynamiquement leur mise en œuvre dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Je serais heureuse de vous en parler plus longuement.

Il faut accorder aux droits de la personne la même priorité que l'on accorde à l'établissement des prix et au contrôle de la qualité. Les sociétés mondiales ont trouvé une façon d'assurer le maintien de la qualité dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement. Qu'en est-il des droits des travailleurs? Nous pouvons être plus ambitieux en 2015. À tout le moins, en ce moment, les grandes marques qui œuvrent dans cette industrie où on exploite les droits des personnes et des travailleurs peuvent s'engager immédiatement et à court terme à dire aux usines de l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement qu'elles ne toléreront plus les abus commis à l'égard des organisateurs syndicaux et surtout de ces jeunes femmes qui essaient de faire valoir leurs droits pour la première fois dans un endroit comme le Bangladesh.

Merci, et j'ai hâte à la discussion.

**La présidente :** Merci beaucoup pour les trois exposés.

**La sénatrice Ataullahjan :** Merci pour vos exposés.

Shannon, vous avez dit que nous devrions avoir des vérifications par un tiers. Que voulez-vous dire exactement?

**Ms. Brown:** In my experience, industry-led initiatives sometimes don't meet the needs that you really want to achieve. I think it's really important. Working in Fairtrade for the last eight years, I've seen the value of having a rigorous ISO certification body — in our case it's FLO-Cert — fully independent, to go in and certify according to objective standards.

In our case, there is no chance that a factory will pass because the auditor is worried that they won't get that business. It's very important that there is some distance there, and I think our system represents best in class when it comes to having that full independence.

**Senator Ataulhjan:** Shawna, you mentioned that worker unions are having a hard time being formed. Do you think that if we have workers' unions worldwide and in Bangladesh, they will be able to realize change? I've seen pictures where they are intimidating and in certain cases beating demonstrators who are demonstrating just for their wages. Will unions be more effective?

**Ms. Bader-Blau:** I think that 100 years of advancement in human rights of workers around the world is a testament to the fact that the best monitors of working conditions and standards are workers themselves. Any third-party monitoring system will come in and out and most of the time not be there, but who is there every day are workers. What is the way for workers to actually engage around health and safety, wages and fair working conditions? That's a collective bargaining agreement, and some kind of ongoing ability to talk to the employer without fear of retaliation for raising problems with health and safety, overtime payment, child labour and other problems, forced labour that is seen by workers in these factories.

I know from direct experience, from working in many countries around the world that I mentioned earlier, that when we are able to achieve a basic standard of a collective bargaining agreement in a factory or in any kind of plant, we see real improvements. We see production stay in those factories. They become more regular, standard, decent work conditions. Employers and workers can work together to improve conditions so that workers stay. There is not as high a turnover, and wages and working conditions can slowly improve.

We've also seen the ability to eradicate some of the worst forms of labour exploitation, like child labour, extreme chemical poisoning, and other health and safety standards, because workers are empowered without fear of retaliation for raising their hands and saying, "Why is that 14-year-old working here? That's illegal." And the employer won't fire them. They will actually remove the child and put the child back in school, et cetera. So we've seen real improvement, and particularly in the poorest countries.

If you take the case of Honduras — I was talking about Gildan earlier — these three factories I mentioned, employing 9,000 Hondurans, they are 60 per cent women. These are some

**Mme Brown :** Selon mon expérience, les initiatives dirigées par l'industrie ne permettent pas toujours d'atteindre l'objectif visé. Je pense que c'est très important. Je travaille à Fairtrade depuis huit ans, et j'ai constaté la valeur d'un organisme de certification ISO rigoureux — dans notre cas, c'est FLO Cert — qui est complètement indépendant, et qui fait la certification en fonction de normes objectives.

Ainsi, il n'y a aucune chance qu'une usine obtienne la certification parce que le vérificateur s'inquiète qu'ils n'obtiendront pas le contrat. C'est très important qu'il y ait une certaine distance, et je pense que notre système est le meilleur de sa catégorie en matière de pleine indépendance.

**La sénatrice Ataulhjan :** Shawna, vous avez dit que les syndicats de travailleurs ont de la difficulté à se constituer. Pensez-vous que s'il y avait des syndicats partout dans le monde et au Bangladesh, ils pourraient apporter du changement? J'ai vu des photos où on voit les manifestants se faire intimider et parfois même se faire passer à tabac simplement parce qu'ils demandent d'être payés. Est-ce que des syndicats seront plus efficaces?

**Mme Bader-Blau :** Je pense que les 100 ans d'avancement en matière de droits de la personne pour les travailleurs partout dans le monde témoignent du fait que les mieux placés pour contrôler les conditions et les normes de travail sont les travailleurs eux-mêmes. Tout le système de surveillance externe entre et sort, mais n'est pas présent la plupart du temps, alors que les travailleurs sont là chaque jour. Comment les travailleurs peuvent-ils discuter de santé et de sécurité, de salaire et de conditions de travail justes? C'est avec une convention collective, et la possibilité continue de parler avec l'employeur sans peur de représailles parce qu'ils ont soulevé des problèmes en matière de santé et sécurité, de paiement du temps supplémentaire, de travail des enfants ou autre, comme le travail forcé que subissent certains travailleurs dans ces usines.

Je sais d'expérience, pour avoir travaillé dans les nombreux pays que j'ai mentionnés plus tôt, que lorsque l'on peut obtenir des normes de base avec une convention collective dans une usine, l'on constate des améliorations réelles. La production demeure dans ces usines. Les conditions de travail deviennent plus régulières, normales et décentes. Les employeurs et les travailleurs peuvent collaborer pour améliorer les conditions afin que les travailleurs restent. Le roulement est moins élevé, et les salaires et conditions de travail peuvent s'améliorer lentement.

On est aussi capable d'éradiquer certaines des pires formes d'exploitation du travail, comme le travail des enfants, l'empoisonnement extrême aux produits chimiques, et d'autres normes de santé et sécurité, parce que les travailleurs peuvent, sans peur des représailles, demander pourquoi il y a un enfant de 14 ans qui travaille ici alors que c'est illégal. L'employeur ne le congédiera pas. Ils vont, en fait, renvoyer l'enfant à l'école, et cetera. Alors nous avons constaté de réelles améliorations, surtout dans les pays les plus pauvres.

Si vous prenez le cas du Honduras — je parlais de Gildan plus tôt — et les trois usines mentionnées, 60 p. 100 des 9 000 Honduriens qu'elles emploient sont des femmes. Il s'agit

of the only full-time, stable jobs in that very difficult environment of Honduras. So the ability to raise standards in those factories will affect not just those 9,000 mostly female workers but also their entire families.

We know from a development perspective that women reinvest in their communities, and raising the pay and living and working standards for women has endless benefits for local communities and for health and education outcomes for children. This is an opportunity for a company like Gildan to have a major development impact in Honduras, and we see this around the world can work.

**The Chair:** Ms. Brown or Mr. Jeffcott, do you want to respond to that question?

**Ms. Brown:** I'd just like to add that Fairtrade completely agrees. We have a new workers' rights strategy, where we are trying to go even further in our work with, for example, tea and flower plantations. We realized that it wasn't enough to say that people have freedom of association, which is something that was always part of our criteria, but now they have to actively demonstrate that the freedom is there by giving materials to the workers, having posters up saying, "You will not be fired for forming a union." The improvement that we've seen in the 70 countries that we work in has been phenomenal, so we completely agree with that.

**Mr. Jeffcott:** I would say that one thing that's interesting is that when we look at the ethical procurement or licensing policies that public institutions have signed, most of the complaints have been about freedom of association violations, and in countries like Honduras and other countries in Central America, any time workers try to organize, the organizers are fired. All of them are fired. We had a case just recently in Honduras where there was a whole series of firings. In a factory where there was a union, every time a union executive was elected, the entire executive was fired. But these policies — and the government of Canada could have one like it — actually enabled the reinstatement of the workers. The investigation by the Worker Rights Consortium and, in this case, also the Fair Labour Association found that they were guilty of freedom of association violations. The corrective action plan was for the reinstatement of the workers and the acceptance of the union.

This has happened in a number of cases — in Fruit of the Loom factories as well in Honduras — and now we're talking about Gildan factories. There really is potential for public institutions to play a role not just to make use of factories that have perfect conditions but to help leverage improvements, which usually are about respect for workers' rights.

de certains des seuls emplois stables et à temps plein dans un contexte très difficile au Honduras. Alors le fait de pouvoir améliorer les normes dans ces usines ne touchera pas seulement ces 9 000 travailleurs qui sont surtout des femmes, mais aussi toutes leurs familles.

Du point de vue du développement, nous savons que les femmes réinvestissent dans leurs collectivités, et le fait de rehausser les salaires, la qualité de vie et les normes du travail des femmes a des avantages infinis pour les collectivités locales et en ce qui touche les résultats en matière de santé et d'éducation des enfants. C'est une occasion pour une entreprise comme Gildan d'avoir un effet important en matière de développement au Honduras, et nous voyons que cela peut se faire ailleurs dans le monde.

**Le président :** Madame Brown ou monsieur Jeffcott, voulez-vous répondre à cette question?

**Mme Brown :** J'aimerais simplement ajouter que Fairtrade est entièrement d'accord. Nous avons une nouvelle stratégie pour les droits des travailleurs et nous essayons d'aller plus loin dans notre travail avec, par exemple, les plantations de thé et de fleurs. Nous avons constaté qu'il n'était pas suffisant de dire que les gens ont la liberté d'association, ce qui a toujours fait partie de nos critères; maintenant, ils doivent démontrer activement que la liberté existe en donnant des documents aux travailleurs, en ayant des affiches qui disent : « Vous ne serez pas congédiés pour avoir créé un syndicat. » L'amélioration que nous avons constatée dans les 70 pays où nous travaillons a été phénoménale, alors nous sommes complètement d'accord avec cela.

**M. Jeffcott :** Une des choses qui sont intéressantes, lorsque l'on regarde l'approvisionnement éthique ou les politiques de licences signées par les institutions publiques, c'est que la plupart des plaintes concernent des infractions à la liberté d'association, et dans des pays comme le Honduras et d'autres de l'Amérique centrale, chaque fois que des travailleurs essaient de s'organiser, les organisateurs sont congédiés. Ils sont tous congédiés. Nous avons vu un cas récemment au Honduras où il y a eu toute série de congédiements. Dans une usine où il y avait un syndicat, chaque fois que le conseil d'administration était élu, tous les membres étaient congédiés. Mais ces politiques — et le gouvernement du Canada pourrait en avoir une semblable — ont permis la réintégration des travailleurs. L'enquête par le Worker Rights Consortium et, dans ce cas, aussi la Fair Labour Association, a démontré qu'ils étaient coupables d'infractions à la liberté d'association. Le plan de mesures correctrices comprenait la réintégration des travailleurs et l'acceptation du syndicat.

Cela se produit dans un certain nombre de cas — dans des usines de Fruit of the Loom aussi au Honduras — et maintenant nous parlons des usines Gildan. Les institutions publiques peuvent jouer un rôle non seulement en utilisant les usines qui ont des conditions parfaites, mais pour profiter des améliorations, qui concernent généralement le respect des droits des travailleurs.



**Senator Ataullahjan:** Fairtrade, when you're in Europe, every supermarket you go to, whether you're buying chocolate, coffee or tea, you have, very clearly, that it's a Fairtrade product written on it. Why hasn't that caught on in North America or in Canada?

**Ms. Brown:** That's a great question. All of the data that we have — and I'd be happy to share that data with the committee — show that Canadian consumers do want to hold corporations to account. So there is no question that the appetite is there, and we are seeing in our trends more and more companies coming on board all the time and more and more retailers getting into the idea of Fairtrade. We're talking about ambition. We've seen huge supply chains convert completely to Fairtrade. Just, for example, in terms of scale, all of the Cadbury Dairy Milk bars in Canada, all of the pure milk chocolate bars, are Fairtrade certified, all of the sugar, all of the cocoa. It is growing and catching on.

We are a not-for-profit organization, funded entirely by the licence fees of the companies that use the certification mark. We certify those companies. We help them with marketing, but we are a fairly small organization. Certainly in Europe the governments have been funding those programs and funding the public education. It isn't something that we do currently with the Canadian government, but there is a lot of room for partnership there to grow it even further.

**Senator Ataullahjan:** You mentioned Cadbury's chocolates. They obviously pay for the packaging. Can't they have Fairtrade written on it larger so that the consumer can see? It is there, but I am someone who eats Cadbury's regularly. I have to kind of look for it, whereas in Europe you see it. It's written large. You can see it, and that's one way of educating the consumer. So I'll look for it next time. Thank you.

**Senator Eaton:** I see Fairtrade coffee all the time at the back of my Catholic church.

Tell me, how did you spread your Fairtrade brand to cotton farmers specifically? How do you approach countries like Bangladesh? You heard from our former panellists that the next wave of textile factories will probably be in places like Burma or China. Where do you start with countries that don't believe in freedom of association necessarily, who probably don't have labour laws in the sense that we know them? How do you start?

**Ms. Brown:** Another fabulous question. We started with seed cotton because our real expertise was always in agricultural production, and that just made a lot of sense.

But we have seen, over our 25-year history, that a lot of the principles that improve the lives of farmers and workers in agricultural sectors also can apply to certain hired labour or industrial situations if they're done in a very thoughtful way. For

**La sénatrice Ataullahjan :** Fairtrade, lorsqu'on va en Europe, dans chaque supermarché, que l'on achète du chocolat, du café ou du thé, on voit très clairement écrit sur les produits qu'ils sont certifiés Fairtrade. Pourquoi est-ce que cela n'est pas populaire en Amérique du Nord ou au Canada?

**Mme Brown :** C'est une excellente question. Toutes les données que nous avons — et je serais ravie de les partager avec le comité — montrent que les consommateurs canadiens veulent que les entreprises rendent des comptes. Alors il est clair que le désir est là, et nous voyons que de plus en plus d'entreprises veulent participer et de plus en plus de détaillants s'associer à Fairtrade. On parle d'ambition. Nous avons vu d'énormes chaînes d'approvisionnement se convertir complètement à Fairtrade. Par exemple, en termes de taille, tout le sucre et le cacao des barres Dairy Milk de Cadbury au Canada, toutes les barres de chocolat au lait pur, sont certifiés par Fairtrade. C'est une tendance qui prend de l'importance.

Nous sommes une organisation à but non lucratif, financée entièrement par les droits de licence des entreprises qui utilisent notre marque de certification. Nous certifions ces entreprises. Nous les aidons avec le marketing, mais nous sommes une organisation assez petite. En Europe, les gouvernements ont financé ces programmes et l'éducation auprès de la population. Ce n'est pas quelque chose que nous faisons actuellement avec le gouvernement canadien, mais il y a beaucoup de possibilités de partenariat qui permettraient de croître encore plus.

**La sénatrice Ataullahjan :** Vous avez parlé des chocolats Cadbury. Évidemment, ils paient pour l'emballage. Ne pourraient-ils pas écrire Fairtrade plus gros pour que le consommateur le voit? C'est là, mais je mange du chocolat Cadbury régulièrement. Je dois chercher le logo, alors qu'en Europe, on le voit. C'est écrit en gros. On peut le voir, et c'est une façon d'informer les consommateurs. Alors je regarderai cela la prochaine fois. Merci.

**La sénatrice Eaton :** Je vois tout le temps du café Fairtrade à l'arrière de mon église catholique.

Dites-moi, comment avez-vous répandu votre marque Fairtrade aux producteurs de coton? Comment approchez-vous des pays comme le Bangladesh? Vous avez entendu nos témoins précédents dire que la prochaine vague d'usines de textiles sera probablement dans des endroits comme la Birmanie ou la Chine. Où commencer dans des pays qui ne croient pas nécessairement à la liberté d'association, qui n'ont pas de codes du travail comme on en connaît? Par où commencez-vous?

**Mme Brown :** Une autre merveilleuse question. Nous avons commencé avec le coton-graine parce que notre expertise a toujours été dans la production agricole, et cela semblait logique.

Au cours de nos 25 ans d'histoire, nous avons vu que beaucoup de principes qui amélioreraient la vie des agriculteurs et des travailleurs du secteur agricole peuvent aussi s'appliquer aux salariés et aux situations industrielles si on le fait avec beaucoup

years now, we've been in consultations with other partners and stakeholders, trying to determine the scale and scope of our standards.

**Senator Eaton:** When you talk about partners and stakeholders, it would be helpful to the committee if you could take a country, for instance, and tell us who your partners and stakeholders were and how you worked down to the farmer.

**Ms. Brown:** We have organizations in 25 different countries, and we work with NGOs in all of those countries. We work with the private sector in those countries, and we also work with three networks of producers.

**Senator Eaton:** Give us a country.

**Ms. Brown:** Okay.

**Sofia Molina, Category Specialist for Coffee, Fairtrade Canada:** Canada or the United States. My name is Sofia. I work with Fair Trade Canada. I am originally from Honduras, so it's good to hear all of this conversation. I'm currently working in the coffee category, which is traditionally the biggest and the first one that entered the fair trade movement as being a certified product, and I used to work as well in the cotton category for Fairtrade Canada.

**Senator Eaton:** I think we're interested in this committee specifically in textile workers, so it would be cotton.

**Ms. Molina:** Let's say cotton. How do we work for certification? First, we work in the growing countries, and then we work in importing countries.

For example, in India, where there is a big cotton producer community and organizations, our stakeholders there would be the cotton cooperatives, organized producers, and they would also be NGOs working on the ground and also the larger producer network organization.

**Senator Eaton:** What kind of NGOs would you find in the field working with cotton cooperatives?

**Ms. Brown:** For example, the Canadian Co-operative Association is one of our partners. Oxfam is one of our partners. There are NGOs, both on the ground and at the policy level, that we approach. It's difficult to answer the question specifically because, in Canada, we don't set the standards. They're set at a global level. So Canada participates. The United States participates. Everyone participates. We probably have dealt with your organization at the international level, just not at the Canadian level specifically. We've tried to say, what can we do to make the most rigorous standards that cover all the subcontractors, that cover every stage of the production, that will ensure not only a living wage but also no child labour and that will ensure that all the ILO conferences are followed? The challenge is going to be to bring this to market in Canada because

d'attention. Depuis des années, nous consultons d'autres partenaires et intervenants pour essayer de déterminer l'étendue et la portée de nos normes.

**La sénatrice Eaton :** Lorsque vous parlez de partenaires et d'intervenants, cela serait utile pour le comité si vous preniez l'exemple d'un pays et que vous nous disiez qui étaient vos partenaires et intervenants et comment vous vous êtes rendue à l'agriculteur.

**Mme Brown :** Nous avons des organisations dans 25 pays, et nous y travaillons avec des ONG. Nous travaillons avec le secteur privé dans ces pays, et aussi avec trois réseaux de producteurs.

**La sénatrice Eaton :** Donnez-nous un pays comme exemple.

**Mme Brown :** D'accord.

**Sofia Molina, spécialiste des catégories de café, Fairtrade Canada :** Le Canada ou les États-Unis. Je m'appelle Sofia. Je travaille à Fairtrade Canada. Je viens du Honduras, alors je suis contente de toute cette discussion. Je travaille actuellement dans la catégorie des cafés, qui a traditionnellement été la catégorie la plus importante et la première qui est entrée dans le mouvement du commerce équitable en tant que produit certifié, et avant je travaillais dans la catégorie du coton pour Fairtrade Canada.

**La sénatrice Eaton :** Je pense que notre comité s'intéresse particulièrement aux travailleurs du textile, alors votre expérience du coton serait plus pertinente.

**Mme Molina :** Parlons du coton. Que faisons-nous pour la certification? Premièrement, nous travaillons dans les pays producteurs, et ensuite, dans les pays importateurs.

Par exemple, en Inde, où il y a beaucoup de gros producteurs de coton et de grandes organisations, nos intervenants seraient les coopératives de coton, les producteurs organisés, et aussi des ONG qui travaillent sur le terrain, de même que les plus grandes organisations de réseaux de producteurs.

**La sénatrice Eaton :** Quel genre d'ONG y aurait-il sur le terrain pour travailler avec les coopératives de coton?

**Mme Brown :** Par exemple, l'Association des coopératives du Canada est l'un de nos partenaires. Oxfam aussi. Il y a des ONG, sur le terrain ou au niveau stratégique, avec lesquelles nous discutons. C'est difficile de répondre précisément à la question parce que les normes ne sont pas fixées au Canada. Elles sont fixées au niveau mondial. Le Canada y participe. Les États-Unis aussi. Tout le monde y participe. Nous avons probablement discuté avec votre organisation au niveau international, mais pas particulièrement au niveau du Canada. Nous avons essayé de voir quelles étaient les normes les plus rigoureuses qui pourraient couvrir tous les sous-traitants, toutes les étapes de la production, et qui offriront non seulement un salaire de subsistance, mais qui interdiront aussi le travail des enfants et qui feront en sorte que toutes les conférences de l'OIT seront suivies? Le défi est de faire

there are other certification schemes with weaker requirements, and we're trying to push the bar higher and say, "This is what we can achieve." That's always challenging.

**Senator Eaton:** I'm not trying to challenge you. I think what you're doing is wonderful; I'm just trying to understand. Do you not find it challenging, in certain countries, to say that there will be no child labour, nobody under the age of 18, for instance? Is that not a problem?

**Ms. Brown:** Yes, we have higher-risk countries for sure, but we still work in most of those countries because we will go where the problem is.

**Senator Eaton:** Are your standards culturally appropriate to each country?

**Ms. Brown:** No. We follow the UN protocols on the worst forms of child labour, so we have realistic expectations around child labour that say that a child has to be able to go to school. They can work on their family farms if it's not hazardous and doesn't interfere with their schooling and education, but our standards are the same across the board when it comes to human rights.

But your question, which was extremely good, was about countries like China, where you don't necessarily have the same ability to have freedom of association. Our textile working group standard has not yet determined whether or not we would be able to engage with those countries. It's something we have to do as we set the standard.

**Senator Eaton:** You go country by country.

**Ms. Brown:** Yes.

**Senator Eaton:** Have you gone into countries like Vietnam, Bangladesh, Burma and Cambodia?

**Ms. Brown:** Yes, we work with Bangladesh.

**Ms. Molina:** I would have to say right now that the first stage of the work with industry was cotton since 2004. The second stage would be to work with the entire garment industry, which is a very complex industry. At that stage, yes, there are studies per region. One of the challenges is to be able to come up with a document that can be applied that is realistic for each region's realities.

**Ms. Brown:** I hope we're not confusing you. It is very complicated. The living wage is different across each region. Human rights are the same across the board.

**Senator Eaton:** That clarifies a lot. Eventually, I would be able to buy a cotton T-shirt with "Fairtrade" on it?

**Ms. Brown:** Provided we can convince Canadian companies to engage with us. That's our challenge. There's a race to the bottom when it comes to pricing, but there's also a race to the bottom when it comes to ethical certifications; and Fairtrade Canada is

accepter cela par le marché au Canada parce qu'il y a d'autres systèmes de certification dotés d'exigences plus faibles, et nous essayons d'avoir des normes plus élevées en disant que c'est possible. C'est toujours difficile à faire.

**La sénatrice Eaton :** Je ne mets pas en question ce que vous dites. Je pense que ce que vous faites est merveilleux; j'essaie simplement de comprendre. Ne trouvez-vous pas difficile, dans certains pays, de dire qu'il n'y aura pas de travail des enfants, personne de moins de 18 ans, par exemple? Est-ce que ce n'est pas un problème?

**Mme Brown :** Oui, il y a certainement des pays à plus haut risque, mais nous continuons de travailler dans la plupart de ces pays parce que nous allons là où se trouve le problème.

**La sénatrice Eaton :** Est-ce que vos normes sont adaptées à la culture de chaque pays?

**Mme Brown :** Non. Nous suivons les protocoles de l'ONU sur les pires formes de travail des enfants, alors nous avons des attentes réalistes concernant le travail des enfants, par exemple qu'un enfant doit pouvoir aller à l'école. Ils peuvent travailler dans les fermes familiales si cela n'est pas dangereux et n'interfère pas avec leur éducation, mais nos normes sont toujours les mêmes en matière de droits de la personne.

Votre question, qui était excellente, concernait les pays comme la Chine, où il n'est pas nécessairement possible de jouir de la liberté d'association. Notre groupe de travail sur les normes du textile n'a pas encore décidé si nous serons en mesure de travailler avec ces pays. C'est quelque chose que nous devons faire au fur et à mesure que nous fixons la norme.

**La sénatrice Eaton :** Vous faites cela pays par pays.

**Mme Brown :** Oui.

**La sénatrice Eaton :** Est-ce que vous êtes allés dans des pays comme le Vietnam, le Bangladesh, la Birmanie et le Cambodge?

**Mme Brown :** Oui, nous travaillons avec le Bangladesh.

**Mme Molina :** Je dois dire maintenant que la première étape du travail avec l'industrie porte sur le coton depuis 2004. La deuxième étape consisterait à travailler avec l'ensemble de l'industrie du vêtement, qui est un secteur très complexe. À ce moment-là, oui, il y a des études par région. Une des difficultés, c'est de rédiger un document qui peut être appliqué de façon réaliste à chaque région.

**Mme Brown :** J'espère que nous ne vous embrouillons pas. C'est très compliqué. Le salaire de subsistance est différent dans chaque région. Les droits de la personne sont les mêmes partout.

**La sénatrice Eaton :** Cela clarifie beaucoup de choses. Pourrais-je un jour acheter un tee-shirt de coton portant le logo « Fairtrade »?

**Mme Brown :** Si nous pouvons convaincre les entreprises canadiennes de collaborer avec nous. Voilà notre défi. Il y a un nivellement vers le bas côté prix, mais aussi côté certification éthique; et Fairtrade Canada perd du terrain parce que nous

losing ground because we hold people to very high standards. We know they're achievable. We have seen in Europe that there's a 95 per cent recognition of the mark, and huge companies are engaged. Every second banana in the U.K. is Fairtrade certified. In Canada, we're not there yet. We need consumers in Canada to hold the businesses to high standards so that we, Fairtrade Canada, can succeed in bringing this to market.

**Senator Hubley:** Welcome and thank you so much for your presentations. I'd like to go back to the child worker again. We've heard testimony that these young people may be the sole or primary breadwinner in a family. When that child is perhaps no longer eligible to work there and is sent back to school, which is a wonderful thing for the child, what happens to the rest of the family?

**Ms. Brown:** That's a great question. Our work in child labour is actually an entire program. It goes beyond the standards. We are trying to work with communities in the developing world to identify the root causes of child labour. We're doing this with children in working groups in many different regions. We're trying to identify what is in the communities to cause these kinds of cultural infrastructures where the children are forced to work. We also are developing systematic solutions to empower the families so that that's not the case.

Of course, this is a huge problem that goes way beyond what Fairtrade can accomplish. If we do an audit of a producer group and we identify child labour, we have very strict protocols on how to handle the situation. It's not like they lose their certification and we're out. We have to work with that community, with that producer group, rehabilitate that child and make sure that all of the needs of the community are taken care of. It's an extremely complex situation, but we have an international expert who's actually Canadian working at Fairtrade International on our whole child labour program and doing very innovative work.

**Ms. Bader-Blau:** The International Labour Organization has come up with some figures about the number of children who are no longer employed but used to be employed. It's something like 30 million over the last decade or so. The good news about this reduction is that because of comprehensive approaches taken to creating decent work for adults, in the process it has not led to unemployment in other areas. We still have a lot of intractable child labour around the world.

We had an engagement in Liberia that was very instructive. We met with people from the Bridgestone/Firestone who were sourcing rubber from Liberia, where they have a major plantation. We met some workers and found a lot of child labour on this plantation. It was because the quotas for tapping rubber out of trees were incredibly high. Each individual employee had to bring in their children and spouses in order to meet the quotas.

imposons aux gens des normes très élevées. Nous savons qu'elles sont atteignables. En Europe, on reconnaît la marque dans 95 p. 100 des cas, et d'énormes entreprises y participent. Une banane sur deux au Royaume-Uni est certifiée par Fairtrade. Au Canada, nous n'en sommes pas encore là. Il faut que les consommateurs canadiens exigent des entreprises qu'elles respectent des normes élevées afin que Fairtrade Canada puisse réussir à faire accepter cela par le marché.

**La sénatrice Hubley :** Bienvenue, et merci beaucoup pour vos exposés. J'aimerais revenir sur le sujet des enfants travailleurs. Nous avons entendu des témoignages selon lesquels ces jeunes personnes peuvent être le seul ou le principal gagne-pain d'une famille. Lorsqu'un enfant ne peut plus travailler et doit retourner à l'école, ce qui est merveilleux pour l'enfant, qu'arrive-t-il au reste de la famille?

**Mme Brown :** Voilà une excellente question. Nos efforts en matière de travail des enfants s'inscrivent dans un programme entier. Il va au-delà des normes. Nous essayons de collaborer avec les collectivités dans le monde en développement afin de cerner les causes du travail des enfants. Nous le faisons avec des enfants dans des groupes de travail dans plusieurs régions. Nous essayons de définir ce qui amène ce genre d'infrastructures culturelles dans ces collectivités où les enfants sont forcés de travailler. Nous élaborons également des solutions systématiques pour aider les familles afin que cela ne se produise pas.

Bien sûr, il s'agit d'un grave problème qui va bien au-delà de ce que peut accomplir Fairtrade Canada. Si au cours d'une vérification d'un groupe de producteurs nous voyons qu'il y a des enfants qui font du travail, nous disposons de protocoles très stricts pour gérer la situation. Ce n'est pas comme s'ils perdaient leur certification et s'ils étaient automatiquement écartés. Il faut travailler avec cette communauté, avec ce producteur, aider l'enfant et s'assurer que tous les besoins de la communauté sont comblés. C'est une situation extrêmement complexe, mais nous avons chez nous un expert international, un Canadien qui fait un travail très novateur dans le cadre de notre programme de travail des enfants.

**Mme Bader Blau :** L'Organisation internationale du travail a des statistiques sur le nombre d'enfants qui travaillaient, mais qui ne travaillent plus. On parle d'environ 30 millions d'enfants au cours de la dernière décennie environ. La bonne nouvelle au sujet de cette réduction, c'est que grâce à l'approche globale adoptée pour trouver un travail convenable aux adultes, cette réduction n'a pas mené au chômage dans d'autres secteurs. Il reste beaucoup de travail des enfants qui demeure insoupçonné de par le monde entier.

Nous avons eu au Liberia une rencontre qui fut fort instructive. Nous avons rencontré des gens de Bridgestone/Firestone qui obtiennent leur caoutchouc de ce pays où ils ont une plantation importante. On y a rencontré des ouvriers et beaucoup d'enfants qui y travaillaient. C'était parce que les quotas d'entaillage de ces arbres étaient extraordinairement élevés. Tous les employés devaient emmener leurs enfants et leurs conjoints pour atteindre ces quotas.

In the post-civil-war Liberia where you get the beginnings of the development of a more democratic political system, workers were allowed to form a union for the first time on that plantation. Through collective bargaining with the plantation, they've been able to eradicate child labour on that plantation. They've reduced production quotas and added good standards. Now, the company is actually putting money directly into schools for the children on the plantation. It shows how by creating decent work for adults and with some corporate accountability, you can get the eradication of child labour and improved working standards for adults together.

**Senator Hubley:** That's a great story.

**The Chair:** I have a number of questions. I'd like to know, and you don't need to provide it now, if you have any data on how much it would cost if working conditions were improved to an appropriate standard. How much of a price increase would consumers tolerate for clothing? This is one of the things that we come across. People say that consumers want cheap clothing, so that's what they're doing. Obviously, there needs to be awareness raised for consumers.

How do we strike that balance? I'll start with you, Mr. Jeffcott.

**Mr. Jeffcott:** First, the amount of money that actually goes for labour costs is minor compared to the total cost of the product. The labour costs end up being focused on by employers and brands because they are something that they actually have some control over. They can reduce the labour costs, whereas transportation costs, electrical costs and other costs are more out of their control.

Most people when they talk about how much it would be per garment are really talking about pennies. In some cases, it's hard to say about anything in general, but in particular for products like T-shirts, it would be about 4 cents more. It's really not that much more money. For companies it's significant because they're not buying just one T-shirt but many of them; and they're competing with other companies that are competing with them on the question of price. For consumers, the costs of individual products would not be significantly different.

**Ms. Brown:** There was a great education campaign that I saw on the Internet just a couple days ago. They had a vending machine and people could opt to purchase a T-shirt for 2 euros. When you go to buy it, they show you how it was made and ask if you still want to still buy it; and nobody wanted to buy it. They had another option that asked if you wanted to donate your \$2; and everybody chose to donate. I would argue, use that \$2 and reward a company that's going to do a T-shirt under the right conditions.

En cette ère d'après-guerre civile au Liberia, vous voyez les premiers balbutiements d'un système politique plus démocratique. Pour la première fois, les travailleurs ont pu se regrouper en syndicat sur cette plantation. Grâce à des négociations collectives avec la plantation, ils ont pu éliminer le travail des enfants. Ils ont réduit les quotas de production et ont fait respecter des normes. Désormais, l'entreprise investit de l'argent directement dans des écoles pour les enfants qui se retrouvent sur cette plantation. En créant des emplois décents pour les adultes et en faisant preuve de responsabilité corporative, vous pouvez éliminer le travail des enfants et améliorer les conditions de travail des adultes d'un seul coup.

**La sénatrice Hubley :** C'est une belle histoire.

**Le président :** J'ai un certain nombre de questions. J'aimerais savoir, et vous n'avez pas besoin de nous fournir la réponse aujourd'hui, si vous aviez des données sur combien il en coûterait d'améliorer les conditions de travail pour qu'elles soient meilleures. Quelle hausse du prix des vêtements les consommateurs seraient-ils prêts à accepter? Voilà une des questions que nous nous sommes posées. On dit que les consommateurs veulent des vêtements bon marché, alors les producteurs répondent à la demande. De toute évidence, il faut que les consommateurs soient davantage sensibilisés à la situation.

Comment trouver le juste équilibre? Je vais commencer par vous, monsieur Jeffcott.

**M. Jeffcott :** Dans un premier temps, l'argent dépensé en main-d'œuvre est minime comparativement au coût total du produit. Ce sont les employeurs et les marques qui concentrent leurs efforts sur les coûts de la main-d'œuvre, car il s'agit d'un des aspects qu'ils peuvent contrôler. Ils peuvent réduire les coûts liés à la main-d'œuvre, tandis que les coûts de transport, le coût de l'électricité et les autres coûts ne dépendent pas d'eux.

La plupart des gens s'entendent pour dire que l'incidence sur les prix par vêtement serait de quelques cents. Dans certains cas, il est difficile de généraliser, mais pour des produits comme des teeshirts, il en coûterait environ 4 cents de plus. Ce n'est pas vraiment plus cher. Pour les entreprises, le coût est important parce qu'ils n'achètent pas qu'un teeshirt, mais bien beaucoup de teeshirts, et ils font concurrence à d'autres entreprises qui tentent elles aussi d'obtenir un meilleur prix. Pour les consommateurs, le coût des produits individuels ne serait pas particulièrement différent.

**Mme Brown :** J'ai vu il y a deux ou trois jours, justement, une excellente campagne de sensibilisation sur Internet. Elle présentait un distributeur où les gens pouvaient acheter un teeshirt à deux euros. Au moment de l'achat, on vous montrait comment il était fabriqué et on vous demandait si vous vouliez quand même l'acheter; plus personne ne voulait l'acheter. Il y avait une autre option où on demandait aux gens s'ils voulaient faire don des deux dollars; tous acceptaient. Je dirais qu'il faut tirer parti des deux dollars et récompenser les sociétés qui fabriquent un teeshirt dans des conditions acceptables.

We've seen that consumers are willing to pay a little bit more. I couldn't tell you what it would be, but consumers are willing to absorb some of those costs because they really care.

**The Chair:** Now I want to pick all of your brains. We are going to do further work. This committee is very committed — and I think I speak for all members — to this issue. If we were looking at this issue of garment workers within the umbrella of Canadian companies because that's the only place, or the Canadian government, what should we be looking at? I would appreciate if you could provide input on how we should frame our study. We'll start with you, Ms. Brown.

**Ms. Brown:** I did bring a copy of what Germany is doing. They had the same reaction after Rana Plaza. They realized that they really needed to do something as a country. What they are doing is very interesting, so I would suggest the committee take a look at their work.

I would suggest, like I said, that you focus on government procurement and that you have even more rigorous standards for government procurement, such as Fairtrade textiles when we launch in 2016. It's a way to show best in class and push the bar higher. I'll refer to my colleague about how to engage with Canadian businesses because I think you've got some innovative ideas.

**Ms. Bader-Blau:** I think those are good ideas. If we're talking about corporations, I would definitely have the Government of Canada play a much more significant role in the global arena vis-à-vis global corporations and the whole architecture for trade. Part of the reason why we have to have these individual certifications by country is because the global economy is lacking regulation when it comes to rights.

The innovation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights is a really good one, because it sets the floor standard that governments have a duty to protect human rights, businesses have the duty to respect human rights, and citizens should have access to remedy. Then they have some guiding principles within that for corporations, governments and NGOs as to how to apply that in real life. I would look at those principles as a starting point.

I would also definitely just completely shed the focus on social auditing and corporate social responsibility as a solution. I think we've moved beyond that. The fact is these factories like Rana Plaza and Ali Enterprises in Pakistan before it were audited a tonne of times by a tonne of brands against their CSR codes of conduct and still there were the massive fire and the building

Nous constatons que les consommateurs sont disposés à payer un peu plus. Je ne sais pas à combien cela se chiffrerait, mais les consommateurs sont prêts à absorber une partie des coûts, parce que c'est une question qui leur importe vraiment.

**La présidente :** Je veux maintenant tâcher d'exploiter votre présence à tous. Le comité va poursuivre son travail dans ce domaine. Je crois parler au nom de tous les membres en disant que la question nous tient véritablement à cœur. Si nous abordions la question des travailleurs du textile sous l'angle des entreprises canadiennes ou du gouvernement canadien, sur quels aspects devrions-nous nous pencher? Toute suggestion sur la façon d'encadrer notre étude serait la bienvenue. Vous d'abord, madame Brown.

**Mme Brown :** J'ai apporté un exemplaire de ce que fait l'Allemagne. Les Allemands ont eu la même réaction que nous après le désastre du Rana Plaza. Ils se sont aperçu qu'il fallait véritablement que le pays fasse quelque chose. Et leur approche est très intéressante. C'est pourquoi je suggère que le comité jette un coup d'œil à leur travail.

Je suggérerais, je l'ai déjà dit, que vous vous attachiez au contrat d'approvisionnement du gouvernement et que vous adoptiez des normes encore plus rigoureuses, comme les textiles de Fairtrade, quand nous lancerons l'initiative en 2016. C'est une façon d'établir des pratiques exemplaires et de placer la barre plus haut. Quant à la façon d'amener les entreprises canadiennes à participer, je vais laisser ma collègue y répondre, car je pense qu'elle a des idées novatrices.

**Mme Bader-Blau :** Oui, je pense que ce sont de bonnes idées. En matière d'entreprise, j'aimerais, c'est sûr, voir le gouvernement du Canada jouer un rôle beaucoup plus actif sur la scène internationale en ce qui touche les multinationales et l'architecture d'ensemble des échanges commerciaux. S'il est nécessaire d'avoir un processus d'agrément individuel par pays, c'est en raison notamment de l'absence de réglementation internationale en matière de droits de la personne.

L'innovation des Principes directeurs des Nations Unies sur l'entreprise et les droits de l'homme est excellente, parce qu'elle établit une norme minimale : les gouvernements et les entreprises doivent protéger les droits de la personne, et les citoyens doivent avoir accès à des mesures de réparation. Il y a aussi des principes directeurs pour les entreprises, les gouvernements et les organisations non gouvernementales sur la façon d'appliquer le tout dans la vie. Je m'inspirerais de ces principes comme point de départ.

De plus, j'abandonnerais complètement l'idée du bilan social et de la responsabilité sociale des entreprises comme solution. Elle est dépassée, selon moi. N'oublions pas en effet que des usines comme le Rana Plaza et Ali Enterprises au Pakistan avaient fait l'objet d'une kyrielle de vérifications par une kyrielle de marques, en vertu de leur code de responsabilité sociale de l'entreprise et

collapse killing between the two more than 1,500 people making clothes. That shows that those are failed methodologies for addressing these problems.

Governments need to get much deeper into using our diplomatic tools to hold ourselves accountable to worker safety standards and rights — and other governments we're engaging with, using our full diplomatic tools, including trade tools. Instead of massive trade arrangements around the world that are actually loosening, making it easier and with less regulation, such as we are understanding that the TPP does, we should be looking at tighter regulation of global commerce and industry around human rights.

**The Chair:** Mr. Jeffcott?

**Mr. Jeffcott:** First of all, I agree with Shawna on this question of the failure of private sector auditing. If the Canadian government begins to take policies or develop programs about procurement policies, they should not rely on private sector auditing firms as the third parties.

The more successful initiatives have been ones like the Worker Rights Consortium in the U.S. and the Fair Wear Foundation in the Netherlands where they actually have very transparent systems. The auditors are not private sector firms; they're usually local NGOs or staff of the institution itself.

If you look at the accord in Bangladesh, the inspection teams were under an independent program with a Canadian who actually headed it.

The other thing that would be extremely important is that the Canadian government, aside from its own procurement policy, should be developing policies to require more transparency from Canadian companies. Years ago, we put forward a proposal that called for factory disclosure regulations that would require Canadian companies to provide information to the public on the names and addresses of all the factories that they used. At that time, we were told that was proprietary information. Now we have a number of individual companies, including big ones like Nike, Levi Strauss, Adidas and others who are disclosing their locations.

Canadian companies have to catch up with some competitors in the U.S. and Europe on the issue of transparency, and the government can help by encouraging that.

**The Chair:** One last question from the deputy chair.

que cela n'a pas empêché, au bout du compte, un incendie massif et l'écroulement d'un édifice qui ont causé la mort de 1 500 personnes travaillant à la fabrication de vêtements. C'est bien la preuve qu'on ne peut pas compter sur ces méthodes pour résoudre le problème.

Ce qu'il faut, c'est que nos gouvernements utilisent beaucoup plus systématiquement leurs outils diplomatiques pour s'assurer de respecter les normes de sécurité et les droits des travailleurs et pour veiller à ce que les autres gouvernements avec lesquels nous avons des interactions en fassent autant — toute la gamme de nos outils diplomatiques, y compris les outils commerciaux. Au lieu de conclure, comme maintenant, des ententes commerciales massives partout dans le monde qui, en fait, relâchent les normes et allègent la réglementation — nous croyons d'ailleurs comprendre que le partenariat transpacifique le fait —, nous devrions envisager un resserrement du commerce international et de l'industrie pour assurer un plus grand respect des droits de la personne.

**La présidente :** Monsieur Jeffcott?

**M. Jeffcott :** Tout d'abord, je suis d'accord avec Shawna au sujet de l'échec de la vérification du secteur privé. Si le gouvernement du Canada commence à adopter des politiques ou à élaborer des programmes relativement aux politiques d'approvisionnement, il ne devrait pas se fier aux cabinets de vérification du secteur privé en tant que tierce partie.

Les initiatives qui ont récolté le plus de succès ont été comme celles du Worker Rights Consortium des États-Unis et de la Fair Wear Foundation des Pays-Bas, qui ont des systèmes véritablement très transparents. Les vérificateurs ne sont pas des cabinets du secteur privé; ce sont généralement des ONG locales ou du personnel de l'institution elle-même.

Si vous regardez l'accord au Bangladesh, les équipes d'inspection relevaient d'un programme indépendant qui avait à sa tête un Canadien.

L'autre chose qui serait très importante serait, qu'en plus de ses propres politiques en matière d'approvisionnement, le gouvernement canadien élabore des politiques pour exiger plus de transparence de la part des compagnies canadiennes. Il y a des années, nous avons fait une proposition qui prônait l'adoption de règlements en matière de divulgation de la part des usines, qui exigeraient des entreprises canadiennes qu'elles publient les noms et les adresses de toutes leurs usines. À l'époque, on nous a dit qu'il s'agissait de renseignements exclusifs. Maintenant, un certain nombre de sociétés, dont des entreprises importantes comme Nike, Levi Strauss, Adidas et d'autres, divulguent l'emplacement de leurs usines.

Il faudrait que les entreprises canadiennes rattrapent certains de leurs concurrents des États-Unis et de l'Europe sur le plan de la transparence, et le gouvernement pourrait les y encourager.

**La présidente :** Une dernière question de la vice-présidente.

**Senator Ataulhjan:** My question is for you, Shannon. You know how Rana Plaza has always brought attention to the state of garment workers. What would the ramifications be if the owner of Rana Plaza is charged with murder? Do you think this would be a turning point in the garment industry worldwide and especially in Bangladesh?

**Ms. Brown:** I don't know if the owner being accused is going to do it. We have to take accountability as shoppers, and our retailers have to take accountability. There is accountability in countries of origin, yes, but they're at the bottom of this infrastructure where we're demanding clothes for less than it costs to produce them.

The shock that this still happens in the world is really making Canadians, both businesses in terms of risk and generally in terms of just the moral outrage — I think that is the impetus more than the fact that this factory owner is charged.

**Senator Ataulhjan:** We have seen that. The Canadian public was outraged when they heard about it. Thank you.

**The Chair:** Thank you very much for your presentations.

**Ms. Molina:** Sorry, I would like to add to your first question about what we can do. From the consumer point of view, it's very important to take advantage of this movement of ethical consumerism and the interest of the public in knowing where our products are coming from. The government can also support initiatives that do that.

**The Chair:** Thank you very much for all four of your presentations. As you can see, this is just the beginning, so we look forward to working with you in the future. Thank you very much.

(The committee adjourned.)

**La sénatrice Ataulhjan :** Ma question s'adresse à vous, Shannon. Vous savez que l'effondrement du Rana Plaza a jeté l'éclairage sur la situation des travailleurs de l'industrie du vêtement. Qu'arriverait-il si le propriétaire du centre commercial était accusé de meurtre? Pensez-vous que ce serait un point tournant pour l'industrie du vêtement à l'échelle mondiale et, en particulier, au Bangladesh?

**Mme Brown :** Je ne sais pas si le fait de porter ces accusations aura cet effet. Nous devons accepter une certaine responsabilité en tant qu'acheteurs, et nos détaillants doivent aussi l'accepter. Il y a une certaine responsabilité dans les pays d'origine, c'est vrai, mais ils sont au plus bas de cette infrastructure dans laquelle nous exigeons des vêtements qui coûtent moins qu'il en coûte pour les produire.

Le fait de constater que ces situations existent encore dans le monde, c'est ce qui a été le véritable choc pour les Canadiens et les entreprises en termes de risques ou, de façon générale, d'indignation morale. Je pense que cela aura plus d'effet que des accusations contre le propriétaire de l'usine.

**La sénatrice Ataulhjan :** Nous l'avons constaté. Les Canadiens ont été indignés quand ils en ont entendu parler. Je vous remercie.

**La présidente :** Je vous remercie pour vos exposés.

**Mme Molina :** Excusez-moi, mais j'aimerais ajouter quelque chose à la première question que vous avez posée sur ce que nous pouvons faire. Du point de vue des consommateurs, il est très important de tirer parti de ce mouvement en faveur du consumérisme éthique et de l'intérêt que porte le public à l'origine des produits. Le gouvernement peut aussi appuyer des initiatives en ce sens.

**La présidente :** Merci beaucoup à nos quatre témoins. Comme vous pouvez le constater, ce n'est là que le début de notre étude, alors nous nous réjouissons à l'idée de travailler avec vous à l'avenir. Merci beaucoup.

(La séance est levée)





WITNESSES

**Thursday, June 4, 2015**

*Public Service Alliance of Canada:*

Jeannie Baldwin, PSAC Regional Executive Vice-President (Atlantic region);

Seema Lamba, PSAC Human Rights Officer.

*Public Service Commission of Canada:*

Christine Donoghue, Acting President;

Jacqueline Bogden, Vice President, Audit and Data Services Branch.

*Treasury Board of Canada Secretariat:*

Mary Anne Stevens, Director, Policy and Legislation (Values and Ethics), Office of the Chief Human Resources Officer;

Daniel Watson, Chief Human Resources Officer.

**Monday, June 8, 2015**

*Export Development Canada:*

Signi Schneider, Vice-President, Environment and Corporate Responsibility.

*Canadian Apparel Federation:*

Bob Kirke, Executive Director.

*Radical Design Ltd:*

Barry Laxer, President.

*Fairtrade Canada:*

Shannon Brown, Director, Business Development and Commercial Relations;

Sofia Molina, Category Specialist for Coffee.

*Maquila Solidarity Network (MSN):*

Bob Jeffcott, Co-founder and Policy Analyst (by video conference).

*Solidarity Center:*

Shawna Bader-Blau, Executive Director.

TÉMOINS

**Le jeudi 4 juin 2015**

*Alliance de la Fonction publique du Canada :*

Jeannie Baldwin, vice-présidente exécutive régionale de l'AFPC (région de l'Atlantique);

Seema Lamba, agente des droits de la personne de l'AFPC.

*Commission de la fonction publique du Canada :*

Christine Donoghue, présidente intérimaire;

Jacqueline Bogden, vice-présidente, Direction générale de la vérification et des services de données.

*Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :*

Mary Anne Stevens, directrice, Politique et législation (Valeurs et l'éthique), Bureau du dirigeant principal des ressources humaines;

Daniel Watson, dirigeant principal des ressources humaines.

**Le lundi 8 juin 2015**

*Exportation et développement Canada :*

Signi Schneider, vice-présidente, Responsabilité sociale et environnementale des entreprises.

*Fédération canadienne du vêtement :*

Bob Kirke, directeur exécutif.

*Radical Design Ltd :*

Barry Laxer, président.

*Fairtrade Canada :*

Shannon Brown, directrice, Développement des affaires et relations commerciales;

Sofia Molina, spécialiste des catégories de café.

*Maquila Solidarity Network (MSN) :*

Bob Jeffcott, cofondateur et analyste de politiques (par vidéoconférence).

*Solidarity Center :*

Shawna Bader-Blau, directrice exécutive.