

SENATE



SÉNAT

CANADA

First Session
Forty-second Parliament, 2015-16-17-18

Première session de la
quarante-deuxième législature, 2015-2016-2017-2018

*Proceedings of the Standing
Committee on*

*Délibérations du Comité
permanent de la*

INTERNAL ECONOMY,
BUDGETS AND
ADMINISTRATION

RÉGIE INTERNE, DES
BUDGETS ET DE
L'ADMINISTRATION

Chair:

The Honourable LARRY W. CAMPBELL

Président :

L'honorable LARRY W. CAMPBELL

Thursday, June 14, 2018
Thursday, June 21, 2018

Le jeudi 14 juin 2018
Le jeudi 21 juin 2018

Issue No. 21

Fascicule n° 21

Pursuant to rule 12-7(1), consideration of financial and
administrative matters

Conformément à l'article 12-7(1) du Règlement, étude des
questions financières et administratives

INCLUDING:
THE TWENTY-NINTH REPORT
OF THE COMMITTEE
(In Camera Proceedings)

Y COMPRIS :
LE VINGT-NEUVIÈME RAPPORT
DU COMITÉ
(Délibérations à huis clos)

THE THIRTIETH REPORT OF THE COMMITTEE
(Diversity in the Senate: From Aspiration to Action)

LE TRENTIÈME RAPPORT DU COMITÉ
(*La diversité au Sénat : de l'aspiration à l'action*)

WITNESSES:
(See back cover)

TÉMOINS :
(Voir à l'endos)

STANDING COMMITTEE ON INTERNAL ECONOMY,
BUDGETS AND ADMINISTRATION

The Honourable Larry W. Campbell, *Chair*

The Honourable Denise Batters, *Deputy Chair*

The Honourable Jim Munson, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Carignan, P.C.	Marshall
Dawson	McCoy
* Day	Mitchell
(or Mercer)	Moncion
Forest	Plett
Frum	Saint-Germain
* Harder, P.C.	* Smith
(or Bellemare)	(or Martin)
(or Mitchell)	Verner, P.C.
Jaffer	* Woo
Manning	

*Ex officio members

(Quorum 4)

Changes in membership of the committee:

Pursuant to rule 12-5 and to the order of the Senate of November 7, 2017, membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Manning replaced the Honourable Senator Tannas (*June 20, 2018*).

The Honourable Senator Frum replaced the Honourable Senator Tkachuk (*June 20, 2018*).

The Honourable Senator Munson replaced the Honourable Senator Cordy (*June 14, 2018*).

The Honourable Senator Cordy replaced the Honourable Senator Munson (*June 13, 2018*).

The Honourable Senator Forest replaced the Honourable Senator Pratte (*June 5, 2018*).

The Honourable Senator Marshall replaced the Honourable Senator Housakos (*June 5, 2018*).

The Honourable Senator Housakos replaced the Honourable Senator Marshall (*June 4, 2018*).

COMITÉ PERMANENT DE LA RÉGIE INTERNE, DES
BUDGETS ET DE L'ADMINISTRATION

Président : L'honorable Larry W. Campbell

Vice-présidente : L'honorable Denise Batters

Vice-président : L'honorable Jim Munson

et

Les honorables sénateurs :

Carignan, C.P.	Marshall
Dawson	McCoy
* Day	Mitchell
(ou Mercer)	Moncion
Forest	Plett
Frum	Saint-Germain
* Harder, C.P.	* Smith
(ou Bellemare)	(ou Martin)
(ou Mitchell)	Verner, C.P.
Jaffer	* Woo
Manning	

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modifications de la composition du comité :

Conformément à l'article 12-5 du Règlement et à l'ordre adopté par le Sénat le 7 novembre 2017, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Manning a remplacé l'honorable sénateur Tannas (*le 20 juin 2018*).

L'honorable sénatrice Frum a remplacé l'honorable sénateur Tkachuk (*le 20 juin 2018*).

L'honorable sénateur Munson a remplacé l'honorable sénatrice Cordy (*le 14 juin 2018*).

L'honorable sénatrice Cordy a remplacé l'honorable sénateur Munson (*le 13 juin 2018*).

L'honorable sénateur Forest a remplacé l'honorable sénateur Pratte (*le 5 juin 2018*).

L'honorable sénatrice Marshall a remplacé l'honorable sénateur Housakos (*le 5 juin 2018*).

L'honorable sénateur Housakos a remplacé l'honorable sénatrice Marshall (*le 4 juin 2018*).

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Thursday, June 14, 2018
(59)

[English]

The Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration met this day at 8:30 a.m., in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable Larry W. Campbell, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Batters, Campbell, Carignan, P.C., Cordy, Dawson, Forest, Jaffer, Marshall, Mitchell, Moncion, Plett, Saint-Germain, Tannas, Tkachuk and Verner, P.C. (15).

Other senator present: The Honourable Senator Dalphond (1).

Also in attendance: Pascale Legault, Chief Corporate Services Officer and Clerk of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration; Richard Denis, Interim Clerk of the Senate; Jacqueline Kuehl, Law Clerk and Parliamentary Counsel; and other senior Senate officials.

Also present: The official reporters of the Senate.

WITNESSES:*Senate of Canada:*

Brigitte Desjardins, Director General, Property and Services Directorate;

Julie Lacroix, Acting Director, Corporate Security Directorate;

Pierre Lanctôt, Chief Financial Officer, Finance and Procurement Directorate.

House of Commons:

Charles Nahimana, Deputy Director, IT Project Office.

Pursuant to rule 12-7(1) of the *Rules of the Senate*, the committee continued its consideration of financial and administrative matters concerning the Senate's internal administration.

CIBA/2018-06-14/454(P)|211| — Adoption of Minutes of Proceedings

The committee considered the Minutes of Proceedings of Thursday, May 31, 2018, public portion.

The Honourable Senator Tkachuk moved:

That the Minutes of Proceedings of Thursday, May 31, 2018, public portion, be adopted.

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

CIBA/2018-06-14/455(P)|283| — Move to the Government Conference Centre

The Honourable Senator Tannas made a statement about the move to the Government Conference Centre and, together with Brigitte Desjardins, answered questions.

PROCÈS-VERBAUX

OTTAWA, le jeudi 14 juin 2018
(59)

[Français]

Le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration se réunit aujourd'hui, à 8 h 30, dans la pièce 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable Larry W. Campbell (*président*).

Membres du comité présents : les honorables sénateurs Batters, Campbell, Carignan, C.P., Cordy, Dawson, Forest, Jaffer, Marshall, Mitchell, Moncion, Plett, Saint-Germain, Tannas, Tkachuk et Verner, C.P. (15).

Autre sénateur présent : L'honorable sénateur Dalphond (1).

Également présent : Pascale Legault, dirigeante principale des services corporatifs et greffière du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration; Richard Denis, greffier du Sénat intérimaire; Jacqueline Kuehl, légiste et conseillère parlementaire; et d'autres hauts fonctionnaires du Sénat.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

TÉMOINS :*Sénat du Canada :*

Brigitte Desjardins, directrice générale, Direction des biens et des services;

Julie Lacroix, directrice intérimaire, Direction de la sécurité corporative;

Pierre Lanctôt, dirigeant principal des finances, Direction des finances et de l'approvisionnement.

Chambre des communes :

Charles Nahimana, directeur adjoint, Bureau de projets de TI.

Conformément à l'article 12-7(1) du *Règlement du Sénat*, le comité poursuit son étude de questions financières et administratives concernant l'administration interne du Sénat.

CIBA/2018-06-14/454(P)|211| — Adoption du Procès-verbal

Le comité examine le procès-verbal de la partie publique de la réunion du jeudi 31 mai 2018.

L'honorable sénateur Tkachuk propose :

Que le procès-verbal de la partie publique de la réunion du jeudi 31 mai 2018 soit adopté.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

CIBA/2018-06-14/455(P)|283| — Déménagement au Centre de conférences du gouvernement

L'honorable sénateur Tannas fait une déclaration sur le déménagement au Centre de conférences du gouvernement et, avec Brigitte Desjardins, répond aux questions.

The Honourable Senator Tannas moved:

That a phased move take place, beginning in the fall of 2018, with the Senate becoming fully operational and secured in its new spaces in January 2019; and

That this decision be contingent on Public Services and Procurement Canada meeting its most recent commitment to hand over the Government Conference Centre on August 1, 2018, 40 Elgin on August 31, 2018 and 95 Noël in mid-August 2018.

After debate, the question being put on the motion, it was adopted.

CIBA/2018-06-14/456(P)|216| — Eleventh Report of the Subcommittee on Agenda and Procedure

The chair of the Subcommittee on Agenda and Procedure, the Honourable Senator Larry Campbell, presented the eleventh report of the subcommittee as follows:

Thursday, June 14, 2018

The Subcommittee on Agenda and Procedure of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration has the honour to present its

ELEVENTH REPORT

With the adoption of the Senators' Office Management Policy on April 13, 2017, your subcommittee was authorized by the committee to clarify and determine any ambiguous, uncertain, or challenged interpretation of any part of the policy, as necessary, and to report its decisions.

Your subcommittee requests that CIBA consider the following changes to the policy:

That section 7.4.6 of the policy be amended by adding the words "Travel costs to get to and from the Parliamentary District, for employees who usually and mainly work in the Parliamentary District, are not eligible for reimbursement." to the end of the section; and

That section 7.8.5 of the policy be amended by adding the words "Living expenses in the Parliamentary District, for employees who usually and mainly work in the Parliamentary District, are not eligible for reimbursement." to the end of the section.

Respectfully submitted,

Le président,

LARRY W. CAMPBELL

Chair

L'honorable sénateur Tannas propose :

Qu'un déménagement progressif commence à l'automne 2018, en vue que le Sénat soit pleinement fonctionnel et installé dans ses nouveaux espaces en janvier 2019;

Que cette décision soit tributaire du respect des derniers échéanciers fixés par Services publics et Approvisionnement Canada consistant à livrer le Centre de conférences du gouvernement le 1^{er} août 2018, l'édifice du 40, rue Elgin le 31 août 2018 et l'édifice du 95, rue Noël à la mi-août 2018.

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée.

CIBA/2018-06-14/456(P)|216| — Onzième rapport du Sous-comité du programme et de la procédure

Le président du Sous-comité du programme et de la procédure, l'honorable sénateur Larry Campbell, présente le onzième rapport du sous-comité :

Le jeudi 14 juin 2018

Le Sous-comité du programme et de la procédure du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a l'honneur de présenter son

ONZIÈME RAPPORT

Avec l'adoption de la Politique de gestion de bureau des sénateurs le 13 avril 2017, votre sous-comité a été autorisé, au besoin, à clarifier et trancher toute interprétation ambiguë, incertaine ou contestée de toute partie de la politique, si nécessaire, et à faire rapport de ses décisions.

Votre sous-comité demande que CIBA considère les changements suivants à la politique :

Que l'article 7.4.6 soit amendé en ajoutant les mots « Les frais de déplacement pour se rendre et revenir de la Région du Parlement pour les employés qui travaillent habituellement et principalement dans la Région du Parlement ne sont pas admissibles au remboursement. » à la fin de la section;

Que l'article 7.8.5 de la politique soit modifié en ajoutant les mots « Les frais de subsistance dans la Région du Parlement pour les employés qui habituellement et principalement travaillent dans la Région du Parlement ne sont pas admissibles au remboursement » à la fin de la section.

Respectueusement soumis,

The Honourable Senator Saint-Germain made a statement and answered questions.

The Honourable Senator Cordy moved:

That the report be adopted and that the changes be made to the policy.

After debate, the question being put on the motion, it was adopted.

CIBA/2018-06-14/457(P)|283| — Twelfth Report of the Subcommittee on Agenda and Procedure

The chair of the Subcommittee on Agenda and Procedure, the Honourable Senator Larry Campbell, presented the twelfth report of the subcommittee as follows:

Thursday, June 14, 2018

The Subcommittee on Agenda and Procedure of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration (CIBA) has the honour to present its

TWELFTH REPORT

Your subcommittee received a request dated April 26, 2018, from the Senate Co-Chair of the Joint Committee on the Library of Parliament (BILI), the Honourable Senator Moncion, seeking authorization for the following items:

- To reimburse witnesses for child care and/or personal attendant care expenses;
- To order working meals; and
- To have the Senate's 30% share of witness, videoconference and catering expenses be paid from the existing central envelope administered by the Principal Clerk, Committees.

Your subcommittee examined these issues and requested the views of the Subcommittee on Committee Budgets. Following the receipt of their recommendation, your Subcommittee on Agenda and Procedure recommends:

- That the committee approve the request from BILI to reimburse dependent care expenses for witnesses, on the basis that the Senate would cover 30% of those expenses;
- That the committee authorize the Principal Clerk, Committees to certify requests for reimbursement of dependent care expenses for all committee witnesses who qualify, under the same conditions as what is currently permitted under the Senate Administration Policy on Travel (up to a maximum of \$75 per day while on travel status, with receipts) for a period of one year after which a policy change be taken into consideration;
- That the committee authorize the Committees Directorate to track the number of requests and total expenses claimed by witnesses for the reimbursement of dependent care expenses;

L'honorable sénatrice Saint-Germain fait une déclaration et répond aux questions.

L'honorable sénatrice Cordy propose :

Que le rapport soit adopté et que les changements soient apportés à la politique.

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée.

CIBA/2018-06-14/457(P)|283| — Douzième rapport du Sous-comité du programme et de la procédure

Le président du Sous-comité du programme et de la procédure, l'honorable sénateur Larry Campbell, présente le douzième rapport du sous-comité :

Le jeudi 14 juin 2018

Le Sous-comité du programme et de la procédure du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (CIBA) a l'honneur de présenter son

DOUZIÈME RAPPORT

Votre sous-comité a reçu une demande datée du 26 avril 2018 de la part de la coprésidente du Sénat du Comité mixte de la Bibliothèque du Parlement (BILI), l'honorable sénatrice Moncion, visant à obtenir une autorisation pour les points suivants :

- Rembourser les frais de garde d'enfants pour les témoins et de préposé aux soins personnels;
- Commander des repas de travail;
- Prendre la part des 30 % des dépenses du Sénat pour les témoins, les services de vidéoconférence et de traiteur à même l'enveloppe centrale administrée par le greffier principal de la Direction des comités.

Votre sous-comité a examiné ces demandes et a demandé l'opinion du Sous-comité des budgets de comités. À la suite de la réception de leur recommandation, votre Sous-comité du programme et de la procédure a formulé les recommandations suivantes :

- Que le comité approuve la demande du BILI de rembourser les frais de garde d'enfants pour les témoins sur la base que le Sénat assumera 30 % de ces dépenses;
- Que le comité autorise le greffier principal des comités à certifier les demandes de remboursement de frais de garde pour tous les témoins admissibles, selon les mêmes conditions que celles permises par la *Politique de l'Administration du Sénat en matière de déplacements* courante (maximum de 75 \$ par jour en voyage, avec reçus) sur une période d'un an, après quoi, on envisagera d'apporter des modifications à la politique;
- Que le comité autorise la Direction des comités à suivre le nombre de demandes d'indemnité et de dépenses totales réclamées par des témoins pour le remboursement des frais pour personnes à charge;

- That CIBA grant the joint committee (BILI) an exemption from the Senate's policy to not provide working meals for committee meetings in Ottawa (decision of CIBA on May 14, 2015), on the basis that the Senate would cover 30% of those expenses; and
- That senators attending the committee's meetings, where working meals are provided, may not claim the meals as a per diem expense.

Respectfully submitted,

Le président,

LARRY W. CAMPBELL

Chair

The Honourable Senator Tannas moved:

That the report be adopted.

After debate, the question being put on the motion, it was adopted.

CIBA/2018-06-14/458(P)|395| — First Report of the Advisory Working Group on Artwork and Heritage Assets

It was agreed that the item be deferred to the next meeting of the committee.

CIBA/2018-06-14/459(P)|340| — Leases and Allowances for Secondary Residences

Pierre Lanctôt made a statement and answered questions.

The Honourable Senator Plett moved:

That the Finance and Procurement Directorate be authorized to pay senators' lessors directly and that senators who own a secondary residence in the Parliamentary District be paid their allowance automatically at the end of each month, upon reception of required information from senators;

That subsection "b" of section 7.9.1 of the Senators' Office Management Policy be amended by adding the following after the word "payment":

"or, at the senator's discretion, the lease shall be paid by the Senate directly to the lessor upon submission of a copy of the lease and a request for direct payment"; and

That the Senate Administration phase in this change as of September 1, 2018 for all senators who wish to opt in.

After debate, the question being put on the motion, it was adopted, on division.

- Que CIBA permette au comité mixte (BILI) de se soustraire à la politique du Sénat afin qu'il puisse commander des repas de travail pour des réunions du comité à Ottawa (décision du CIBA, 14 mai 2015) sur la base que le Sénat assumera 30 % des dépenses;
- Que les sénateurs assistant aux réunions du comité où des repas de travail sont servis ne puissent pas demander d'indemnité de repas journalière.

Respectueusement soumis,

L'honorable sénateur Tannas propose :

Que le rapport soit adopté.

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée.

CIBA/2018-06-14/458(P)|395| — Premier rapport du groupe de travail consultatif sur les œuvres d'art et les biens patrimoniaux

Il est convenu de reporter ce point à la prochaine réunion du comité.

CIBA/2018-06-14/459(P)|340| — Baux et indemnités pour résidences secondaires

Pierre Lanctôt fait une déclaration et répond aux questions.

L'honorable sénateur Plett propose :

Que la Direction des finances et de l'approvisionnement soit autorisée à payer directement les locataires et que les sénateurs qui possèdent une résidence secondaire dans la Région du Parlement reçoivent automatiquement leur indemnité à toutes les fins de mois, après avoir fourni l'information nécessaire;

Que le paragraphe *b)* de l'article 7.9.1 de la Politique sur la gestion de bureau des sénateurs soit modifié en ajoutant ce qui suit après le mot « paiement » :

« ou, à la discrétion du sénateur, que le Sénat paie directement le loyer après avoir reçu une copie du bail et une demande de paiement direct »;

Que l'Administration du Sénat mette ce changement en vigueur le 1^{er} septembre 2018 pour tous les sénateurs qui souhaitent s'en prévaloir.

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée avec dissidence.

CIBA/2018-06-14/460(P)|390| — First Report of the Subcommittee on Human Resources

The chair of the Subcommittee on Human Resources, the Honourable Senator Raymonde Saint-Germain, presented the first report of the subcommittee as follows:

Thursday, June 14, 2018

The Subcommittee on Human Resources of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration (CIBA) has the honour to present its

FIRST REPORT

On December 5, 2017, your subcommittee was given the mandate by CIBA to conduct a review of the *Senate Policy on the Prevention and Resolution of Harassment in the Workplace*. The subcommittee is composed of the Honourable Senators Jaffer, Moncion, Saint-Germain, Tannas and Tkachuk.

Your subcommittee held two meetings in camera with Senators, union representatives and Senate staff representatives on May 29 and June 5, 2018. During the second meeting, the subcommittee also heard from an expert witness on the subject of sexual harassment. In addition, it held a public meeting with independent experts on June 12, 2018. On June 19, 2018, the subcommittee will next be hearing from other experts to assist members in presenting to CIBA and the Senate recommendations on necessary updates to the Senate harassment policy.

In accordance with its proactive approach and based on the witness testimony it received, the subcommittee believes that there is an immediate need for mandatory and customized training in the prevention of harassment and violence in the Senate. This training should take into account the harassment training program provided by the House of Commons. It is presenting this interim report with the following recommendations:

That the Human Resources Directorate be instructed to coordinate mandatory training on the prevention of harassment in the workplace for all Senators, which takes into account the training provided to Members of Parliament, to be conducted by December 31, 2018;

That all individuals who have supervisory or managerial responsibilities within the Senate Administration attend mandatory training by December 31, 2018;

That Senators' staff, along with employees of the Senate Administration, also attend mandatory training by the end of the fiscal year on March 31, 2019; and

CIBA/2018-06-14/460(P)|390| — Premier rapport du Sous-comité des ressources humaines

La présidente du Sous-comité des ressources humaines, l'honorable sénatrice Raymonde Saint-Germain, présente le premier rapport du sous-comité :

Le jeudi 14 juin 2018

Le Sous-comité des ressources humaines du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (le Comité permanent) a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Le 5 décembre 2017, CIBA a confié à son sous-comité le mandat de réviser la *Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail*. Le sous-comité se compose des honorables sénateurs Jaffer, Moncion, Saint-Germain, Tannas et Tkachuk.

Votre sous-comité a tenu deux réunions à huis clos avec des sénateurs, des représentants syndicaux et des membres du personnel du Sénat le 29 mai et le 5 juin 2018. Lors de la deuxième réunion, il a aussi entendu une spécialiste en matière de harcèlement sexuel. Il a également tenu une réunion publique avec des experts indépendants le 12 juin 2018. Le sous-comité entendra le 19 juin 2018 d'autres spécialistes qui l'aideront à présenter à CIBA et au Sénat des recommandations sur les modifications à apporter à la politique du Sénat sur le harcèlement.

Conformément à son approche proactive et à la lumière des témoignages entendus, votre sous-comité est d'avis qu'il faut immédiatement donner une formation obligatoire et personnalisée sur la prévention du harcèlement et de la violence au Sénat. Cette formation devrait prendre en considération la formation offerte par la Chambre des communes. Il présente donc le présent rapport provisoire qui comprend les recommandations suivantes :

Que la Direction des ressources humaines reçoive l'instruction de coordonner une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement en milieu de travail destinée à l'ensemble des sénateurs, formation qui prendrait en considération la formation offerte aux députés de la Chambre des communes, et ce avant le 31 décembre 2018;

Que quiconque a des responsabilités de supervision ou de gestion au sein de l'Administration du Sénat assiste à la formation obligatoire avant le 31 décembre 2018;

Que le personnel des sénateurs ainsi que les employés de l'Administration du Sénat assistent également à la formation obligatoire avant du présent exercice financier le 31 mars 2019; et

That the Human Resources Directorate report back to CIBA on the participation rate, including the names of all participants of the mandatory training sessions, by April 30, 2019.

Your subcommittee submits that these recommendations are in accordance with the framework proposed by Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1, which, as currently written, would require the training of employers as well as their employees in the prevention of workplace harassment and violence. Your subcommittee acknowledges that further guidance with respect to training may be provided by regulatory amendments intended to come into force concurrently with Bill C-65 in the fall of 2019.

Respectfully submitted,

La présidente,

RAYMONDE SAINT-GERMAIN

Chair

The Honourable Senator Saint-Germain made a statement and answered questions.

The Honourable Senator Saint-Germain moved:

That the report be adopted.

After debate, the question being put on the motion, it was adopted.

CIBA/2018-06-14/461(P)|374| — Funding of the Senate Liberals

The Honourable Senator Dawson made a statement.

The Honourable Senator Dawson moved:

That, notwithstanding the amount listed in the Schedule of the *Senate Administrative Rules* (Finance Rule 2018-2019 “A”), the Senate Liberals continue to receive research funds for caucuses for the fiscal year 2018-19 in the amount of \$460,000, even if the caucus has less than eleven members.

It was agreed that the motion be deferred to the next meeting of the committee.

At 9:59 a.m., pursuant to rule 12-16(1)(d), the committee proceeded in camera.

Pursuant to rule 12-7(1) of the *Rules of the Senate*, the committee continued its consideration of financial and administrative matters concerning the Senate’s internal administration.

Que la Direction des ressources humaines fasse rapport à CIBA sur le taux de participation, notamment le nom de tous les participants aux séances de formation obligatoire, avant le 30 avril 2019.

Votre sous-comité fait valoir que ces recommandations respectent le cadre proposé dans la version actuelle du projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi n° 1 d’exécution du budget de 2017 qui exige notamment la formation des employeurs et des employés en matière de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. De l’avis du sous-comité, il est possible de fournir d’autres directives sur la formation en apportant des modifications aux règlements, qui entreraient en vigueur au même moment que le projet de loi C-65 à l’automne 2019.

Respectueusement soumis,

L’honorable sénatrice Saint-Germain fait une déclaration et répond aux questions.

L’honorable sénatrice Saint-Germain propose :

Que le rapport soit adopté.

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée.

CIBA/2018-06-14/461(P)|374| — Financement des sénateurs libéraux

L’honorable sénateur Dawson fait une déclaration.

L’honorable sénateur Dawson propose :

Que, nonobstant le montant listé dans l’annexe du *Règlement sur l’administration du Sénat* (Règlement sur les finances 2018-2019 « A »), les sénateurs libéraux continuent de recevoir des fonds de recherche pour caucus pour l’année financière 2018-2019 à hauteur de 460 000 \$, même si le caucus compte moins de 11 membres.

Il est convenu que la motion soit reportée à la prochaine réunion du comité.

À 9 h 59, conformément à l’article 12-16(1)(d) du Règlement, la séance se poursuit à huis clos.

Conformément à l’article 12-7(1) du *Règlement du Sénat*, le comité poursuit son étude de questions financières et administratives concernant l’administration interne du Sénat.

At 10:15 a.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

OTTAWA, Thursday, June 21, 2018
(60)

[English]

The Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration met this day at 8:30 a.m., in room 160-S, Centre Block, the chair, the Honourable Larry W. Campbell, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Batters, Campbell, Carignan, P.C., Dawson, Forest, Frum, Jaffer, Manning, Marshall, McCoy, Mitchell, Moncion, Munson, Plett, Saint-Germain and Verner, P.C. (16).

Other senators present: The Honourable Senators Bovey, Dalphond and Joyal, P.C. (3).

Also in attendance: Pascale Legault, Chief Corporate Services Officer and Clerk of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration; Richard Denis, Interim Clerk of the Senate; Jacqueline Kuehl, Law Clerk and Parliamentary Counsel; senior Senate officials and other support staff.

Also present: The official reporters of the Senate.

Pursuant to rule 12-7(1) of the *Rules of the Senate*, the committee continued its consideration of financial and administrative matters concerning the Senate's internal administration.

CIBA/2018-06-21/464(P)|211| — Adoption of Minutes of Proceedings

The committee considered the Minutes of Proceedings of Thursday, June 14, 2018, public portion.

The Honourable Senator Jaffer moved:

That the minutes of proceedings of Thursday, June 14, 2018, public portion, be adopted.

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

CIBA/2018-06-21/465(P)|374| — Senate Liberals Caucus Funding Request

The committee resumed debate on the motion of the Honourable Senator Dawson:

That, notwithstanding the amount listed in the Schedule of the *Senate Administrative Rules* (Finance Rule 2018-2019 "A"), the Senate Liberals continue to receive research funds for caucuses for the fiscal year 2018-19 in the amount of \$460,000, even if the caucus has less than eleven members.

À 10 h 15, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

OTTAWA, le jeudi 21 juin 2018
(60)

[Français]

Le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration se réunit aujourd'hui, à 8 h 30, dans la pièce 160-S de l'édifice du Centre, sous la présidence de l'honorable Larry W. Campbell (*président*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Batters, Campbell, Carignan, C.P., Dawson, Forest, Frum, Jaffer, Manning, Marshall, McCoy, Mitchell, Moncion, Munson, Plett, Saint-Germain et Verner, C.P. (16).

Autres sénateurs présents : Les honorables sénateurs Bovey, Dalphond et Joyal, C.P. (3).

Également présents : Pascale Legault, dirigeante principale des services corporatifs et greffière du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration; Richard Denis, greffier du Sénat intérimaire; Jacqueline Kuehl, légiste et conseillère parlementaire; de hauts fonctionnaires du Sénat ainsi que d'autres employés de soutien.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat

Conformément à l'article 12-7(1) du *Règlement du Sénat*, le comité poursuit l'examen de questions financières et administratives se rapportant à la régie interne du Sénat.

CIBA/2018-06-21/464(P)|211| — Adoption du procès-verbal

Le comité examine le procès-verbal de la partie publique de la réunion du jeudi 14 juin 2018.

L'honorable sénatrice Jaffer propose :

Que le procès-verbal de la partie publique de la réunion du jeudi 14 juin 2018 soit adopté.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

CIBA/2018-06-21/465(P)|374| — Demande de financement pour le caucus libéral du Sénat

Le comité reprend le débat sur la motion de l'honorable sénateur Dawson :

Que, nonobstant le montant désigné dans l'annexe du *Règlement administratif du Sénat* (Règlement financier 2018-2019 « A »), les libéraux au Sénat continuent à recevoir des fonds de recherche des caucus de 460 000 \$ pour l'année financière 2018-2019, même si le caucus est composé de moins de 11 membres.

After debate, the question being put on the motion, it was adopted, on division.

CIBA/2018-06-21/466(P)|295| — Report from the Subcommittee on Committee Budgets

The Honourable Senator Verner, P.C., provided an oral report from the Subcommittee on Committee Budgets on a budget request from the Standing Senate Committee on Agriculture and Forestry.

CIBA/2018-06-21/467(P)|365| — Report from the Subcommittee on Diversity

The chair of the Subcommittee on Diversity, the Honourable Senator Jaffer, tabled the first report of the subcommittee as follows:

Thursday, June 21, 2018

The Subcommittee on Diversity of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration has the honour to table its

FIRST REPORT

Your subcommittee, which was authorized by the committee on Thursday, February 2, 2017, to examine the findings contained in the Fifth Report of the Senate Administration's Advisory Committee on Diversity and Accessibility, tabled on December 15, 2016, and issues of diversity in the Senate workforce, now tables its report entitled: *Diversity in the Senate: From Aspiration to Action*.

Respectfully submitted,

La Présidente

MOBINA S. B. JAFFER

Chair

The Honourable Senator Jaffer made a statement and answered questions.

The Honourable Senator Jaffer moved:

That the report be adopted; and

That the report be tabled in the Senate.

After debate, the question being put on the motion, it was adopted.

CIBA/2018-06-21/468(P)|395| — Report from the Advisory Working Group on Artwork and Heritage Assets

The chair, the Honourable Senator Campbell, tabled the first report of the Advisory Working Group on Artwork and Heritage Assets as follows:

Thursday, June 14, 2018

The Artwork Advisory Working Group of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration has the honour to table its

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée, avec dissidence.

CIBA/2018-06-21/466(P)|295| — Rapport du Sous-comité sur les budgets de comités

L'honorable sénatrice Verner, C.P., présente un rapport oral du Sous-comité sur les budgets de comités, qui porte sur une demande de budget provenant du Comité sénatorial permanent de l'agriculture et des forêts.

CIBA/2018-06-21/467(P)|365| — Rapport du Sous-comité sur la diversité

La présidente du Sous-comité sur la diversité, l'honorable sénatrice Jaffer, dépose le premier rapport du sous-comité :

Le jeudi 21 juin 2018

Le Sous-comité sur la diversité du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a l'honneur de déposer son

PREMIER RAPPORT

Votre sous-comité, qui a été autorisé par le comité, le jeudi 2 février 2017, à étudier les conclusions formulées dans le cinquième rapport du Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité de l'Administration du Sénat, déposé le 15 décembre 2016, et les questions de diversité au sein de l'effectif du Sénat, dépose maintenant son premier rapport intitulé : *La Diversité au Sénat : de l'aspiration à l'action*.

Respectueusement soumis,

L'honorable sénatrice Jaffer fait une déclaration et répond aux questions.

L'honorable sénatrice Jaffer propose :

Que le rapport soit adopté;

Que le rapport soit déposé au Sénat.

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée.

CIBA/2018-06-21/468(P)|395| — Rapport du Groupe de travail consultatif sur la collection de biens patrimoniaux et d'œuvres d'art

Le président, l'honorable sénateur Campbell, dépose le premier rapport du Groupe de travail consultatif sur la collection de biens patrimoniaux et d'œuvres d'art :

Le jeudi 14 juin 2018

Le Groupe de travail consultatif sur la collection de biens patrimoniaux et d'œuvres d'art du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a l'honneur de déposer son

FIRST REPORT

On April 19, 2018, your working group, made up of Senator Bovey, Senator Eaton and Senator Joyal, P.C., was given the following mandate by the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration (CIBA):

That three senators be appointed to work collectively as an advisory working group with the delegated authority to act on behalf of the committee, on matters related to the Senate Policy on Heritage Assets and Works of Art;

That the advisory working group report to the committee for ratification any recommendations it makes involving expenditures over \$5,000 for the purchase, disposal, repairs and restorations of heritage assets and works of art;

That the designated senators report quarterly to the committee its decisions and recommendations; and

That the Property and Services Directorate provide operational and administrative support to the advisory working group.

On May 31, 2018, the Artwork Advisory Working Group (AAWG) received an update related to the Senate's Heritage Program by members of the Senate's Heritage & Curatorial Services department, Property and Services Directorate.

Heritage Policy

Senate Heritage & Curatorial Services will provide a review of the existing policy and update the content to provide a clear vision, mandate, requirements, and roles and responsibilities for managing the Senate's Heritage Collection. A revised vision for the policy for endorsement by the AAWG will be presented in September, with an updated policy document for endorsement by December 2018.

Public Access

Increasing public access to the Heritage Collection is of utmost importance during the closure of Centre Block, as many assets will no longer be displayed in the smaller Government Conference Centre (GCC) building. Heritage & Curatorial Services will work with the AAWG to explore possibilities.

Proposed Loan Agreements

The AAWG was informed of a proposal to borrow works of art from the National Capital Commission's Canadiana Fund. The works must first be accepted and accessioned by the Canadiana Fund before being formally loaned to the

PREMIER RAPPORT

Le 19 avril 2018, le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a confié le mandat ci-dessous au groupe de travail, qui est composé de la sénatrice Bovey, de la sénatrice Eaton et du sénateur Joyal, C.P. :

Que trois sénateurs soient nommés pour former collectivement un groupe de travail consultatif ayant le pouvoir délégué d'agir au nom du comité pour les questions relatives à la Politique sur les biens patrimoniaux et les œuvres d'art du Sénat;

Que le Groupe de travail consultatif présente au comité pour fins d'approbation toute recommandation concernant des dépenses de plus de 5 000 \$ en vue de l'achat, de l'élimination, de la réparation ou de la restauration de biens patrimoniaux et d'œuvres d'art;

Que les sénateurs désignés remettent un rapport trimestriel au comité afin de lui présenter ses décisions et recommandations; et

Que la Direction des biens et services assure au groupe de travail consultatif le soutien opérationnel et administratif nécessaire.

Le 31 mai 2018, des membres des Services du patrimoine et de la conservation, qui relèvent de la Direction des biens et services, ont présenté au Groupe de travail consultatif sur les œuvres d'art (Groupe de travail) un compte rendu du Programme du patrimoine du Sénat.

Politique sur les biens patrimoniaux

Le personnel des Services du patrimoine et de la conservation du Sénat procédera à un examen de la politique et mettra à jour le contenu afin de bien préciser la vision, le mandat, les exigences ainsi que les rôles et responsabilités en matière de gestion de la collection de biens patrimoniaux du Sénat. La nouvelle vision de la politique sera présentée au Groupe de travail en septembre pour fins d'approbation, et le document mis à jour sera soumis pour approbation en décembre 2018.

Accès par le public

Il sera primordial d'accroître l'accès public à la collection de biens patrimoniaux pendant la fermeture de l'édifice du Centre, étant donné qu'un grand nombre d'œuvres ne seront pas exposées dans l'édifice du Centre de conférences du gouvernement (CCG), qui est plus petit. Les Services du patrimoine et de la conservation étudieront différentes possibilités avec le Groupe de travail.

Accords de prêts proposés

Le Groupe de travail a été informé d'une proposition touchant le prêt des nouvelles œuvres du Fonds Canadiana de la Commission de la capitale nationale. Le Fonds Canadiana doit d'abord accepter les œuvres et les verser à

Senate. If the loan is accepted, a plan for their display will be developed for approval by the AAWG.

Exhibition Plans

The AAWG approved the planning principles for the exhibition of artwork in both the GCC and 1 Wellington Street with minor modifications. For example, the AAWG added the display of landscapes to the fourth floor and aboriginal artwork to the boardrooms of the GCC. Heritage & Curatorial Services will integrate these changes, which are in keeping with the planning principles approved by the Subcommittee on the Long Term Vision and Plan (June 2016) and the AAWG (May 2017).

Audit

An audit of the Senate's Heritage Program will be performed following the move out of Centre Block scheduled for this summer. Heritage & Curatorial Services will undertake a due diligence exercise, including the identification of potential audit criteria, and validation of appropriate policies and procedures; and provide the AAWG with a briefing on "audit readiness" in November 2018.

1 Wellington

The AAWG accepted the proposed plan for an exhibition of archival photographs in this space. They will adorn the corridor outside each meeting room and include text describing their historical significance. Accepted themes include:

- (a) History of the Senate
- (b) History of Canadian Parliament
- (c) History of the Nation's Capital
- (d) History of the Government Conference Centre (Union Station) and Renovation

Respectfully submitted,

Les membres,

Patricia Bovey, Nicole Eaton, Serge Joyal

Members

The Honourable Senator Bovey and the Honourable Senator Joyal, P.C., made statements.

At 9:02 a.m., pursuant to rule 12-16(1)(d), the committee proceeded in camera.

sa collection avant de les prêter officiellement au Sénat. Advenant que la proposition soit acceptée, un plan sera établi en vue de l'exposition de ces œuvres, et le Groupe de travail devra accepter ce plan.

Plans d'exposition

Le Groupe de travail a approuvé les principes de planification de l'exposition d'œuvres d'art au CCG et à l'édifice du 1, rue Wellington après y avoir apporté de légères modifications. Par exemple, il a ajouté l'exposition des paysages au quatrième étage et d'œuvres autochtones dans les salles de conférence du CCG. Les Services du patrimoine et de la conservation intégreront ces changements, qui sont conformes aux principes de planification approuvés par le Sous-comité de la vision et du plan à long terme (en juin 2016) et le Groupe de travail (en mai 2017).

Audit

On procédera à un audit du Programme du patrimoine du Sénat une fois que le Sénat aura quitté l'édifice du Centre, lors du déménagement prévu à l'été. Les Services du patrimoine et de la conservation mèneront aussi un examen visant à assurer la diligence raisonnable, notamment en établissant les critères éventuels de l'audit, en validant les politiques et les procédures applicables et en fournissant au Groupe de travail une séance d'information sur l'état de préparation à la vérification en novembre 2018.

Édifice du 1, rue Wellington

Le Groupe de travail a accepté le plan proposé pour l'exposition de photographies d'archive à cet endroit. Ces photos décoreront le corridor à l'extérieur des salles de réunion et seront accompagnées d'un texte décrivant leur importance historique. Les thèmes approuvés comprennent les suivants :

- (a) l'histoire du Sénat,
- (b) l'histoire du Parlement canadien,
- (c) l'histoire de la capitale nationale,
- (d) l'histoire du CCG (ancienne gare Union) et les travaux de rénovation.

Le tout respectueusement soumis,

L'honorable sénatrice Bovey et l'honorable sénateur Joyal, C.P., font chacun une déclaration.

À 9 h 2, conformément à l'article 12-16(1)(d) du Règlement, la séance se poursuit à huis clos.

Pursuant to rule 12-7(1) of the *Rules of the Senate*, the committee continued its consideration of financial and administrative matters concerning the Senate's internal administration.

At 9:18 a.m., the committee resumed in public.

CIBA/2018-06-21/472(P)|371| — Funding Committee Parliamentary Groups

The Honourable Senator Moncion made a statement regarding the funding of caucuses and recognized parliamentary groups for the upcoming budgetary year.

At 9:24 a.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

*La dirigeante principale des services corporatifs et greffière du
Comité permanent de la régie interne, des budgets
et de l'administration,*

Pascale Legault

*Chief Corporate Services Officer and Clerk of the Standing
Committee on Internal Economy, Budgets and Administration*

Le secrétaire de séance,

Daniel Charbonneau

Recording Secretary

Conformément à l'article 12-7(1) du *Règlement du Sénat*, le comité poursuit l'examen de questions financières et administratives se rapportant à la régie interne du Sénat.

À 9 h 18, la séance publique reprend.

CIBA/2018-06-21/472(P)|371| — Financement des caucus et des groupes parlementaires reconnus

L'honorable sénatrice Moncion fait une déclaration concernant le financement des caucus et des groupes parlementaires reconnus pour la prochaine année budgétaire.

À 9 h 24, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

REPORTS OF THE COMMITTEE

Tuesday, September 18, 2018

The Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration has the honour to present its

TWENTY-NINTH REPORT

Your committee has the mandate to consider all matters of a financial or administrative nature relating to the internal management of the Senate. In fulfilling its mandate, your committee conducts the majority of its business in public and it now televises its meetings. Your committee is required, from time to time, to deal with sensitive matters. On those issues, it meets in camera.

According to rule 12-16(1) of the *Rules of the Senate*, all committees of the Senate are authorized to discuss items in camera which deal with one of the following:

- (a) wages, salaries and other employee benefits;
- (b) contracts and contract negotiations;
- (c) labour relations and personnel matters; and
- (d) a draft agenda or draft report.

This rule does not explicitly outline all situations which are applicable to the proceedings of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, such as security matters and litigation.

Your committee recommends that the Standing Committee on Rules, Procedures and the Rights of Parliament examine the possibility of amending the *Rules of the Senate* to expressly give the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration the necessary discretion to meet in camera when required. Any proposed amendment should balance the occasional need to conduct certain proceedings in private with the need to respect the highest standards of openness, accountability, and transparency.

Respectfully submitted,

Tuesday, September 18, 2018

The Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration has the honour to table its

THIRTIETH REPORT

Your committee, which is authorized by the *Rules of the Senate* to consider financial and administrative matters, now tables its report entitled: *Diversity in the Senate: From Aspiration to Action*.

RAPPORTS DU COMITÉ

Le mardi 18 septembre 2018

Le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a l'honneur de présenter son

VINGT-NEUVIÈME RAPPORT

Votre comité a pour mandat d'examiner toutes les questions financières ou administratives se rapportant à la gestion interne du Sénat. Dans l'exercice de son mandat, il effectue la majorité de ses travaux en séance publique, et ses réunions sont maintenant télévisées. Votre comité doit, de temps à autre, gérer des questions délicates. Il tient alors ses réunions à huis clos.

Selon le paragraphe 12-16(1) du *Règlement du Sénat*, tous les comités du Sénat sont autorisés à siéger à huis clos pour discuter des sujets suivants :

- a) la rémunération et les autres avantages sociaux offerts au personnel;
- b) les contrats et les négociations contractuelles;
- c) les relations de travail et le personnel;
- d) un ordre du jour provisoire ou un rapport provisoire.

Ce règlement n'énonce pas explicitement toutes les situations qui s'appliquent au Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, comme les questions de sécurité et les litiges.

Votre comité recommande que le Comité permanent du Règlement, de la procédure et des droits du Parlement examine la possibilité de modifier le *Règlement du Sénat* pour donner expressément au Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration la discrétion nécessaire pour se réunir à huis clos au besoin. Toute modification proposée doit établir un juste équilibre entre le besoin occasionnel de tenir des délibérations à huis clos et le respect des plus hautes normes d'ouverture, de responsabilité et de transparence.

Respectueusement soumis,

Le mardi 18 septembre 2018

Le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a l'honneur de déposer son

TRENTIÈME RAPPORT

Votre comité, que le *Règlement du Sénat* autorise à examiner les questions financières et administratives, dépose maintenant son rapport intitulé : *La diversité au Sénat : de l'aspiration à l'action*.

Respectfully submitted,

Respectueusement soumis,

Le président,

LARRY W. CAMPBELL

Chair

(Text of the report appears following the evidence.)

(Le texte du rapport paraît après les témoignages.)

EVIDENCE

OTTAWA, Thursday, June 14, 2018

The Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration met this day at 8:30 a.m., in public and in camera, pursuant to rule 12-7(1), for the consideration of financial and administrative matters.

Senator Larry W. Campbell (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Good morning and welcome to the Thursday meeting of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets, and Administration committee. My name is Larry Campbell, and I'm a senator from British Columbia. I would ask senators, starting on my right, to introduce themselves to the committee.

Senator Tkachuk: Senator Tkachuk, Saskatchewan.

[*Translation*]

Senator Saint-Germain: Senator Raymonde Saint-Germain from Quebec.

[*English*]

Senator Marshall: Elizabeth Marshall, Newfoundland and Labrador.

Senator Plett: Don Plett, Manitoba.

Senator Tannas: Scott Tannas, Alberta.

[*Translation*]

Senator Verner: Senator Josée Verner from Quebec.

Senator Moncion: Senator Lucie Moncion from Ontario.

[*English*]

Senator Cordy: Jane Cordy, Nova Scotia.

Senator Dawson: Dennis Dawson, Quebec.

[*Translation*]

Senator Forest: Senator Éric Forest from the Gulf region of Quebec.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le jeudi 14 juin 2018

Le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration se réunit aujourd'hui, à 8 h 30, en séance publique et à huis clos, conformément à l'article 12-7(1) du Règlement, pour étudier des questions financières et administratives.

Le sénateur Larry W. Campbell (*président*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

Le président : Bonjour, et bienvenue à la séance de jeudi du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration. Je m'appelle Larry Campbell, et je suis un sénateur de la Colombie-Britannique. J'invite mes collègues à se présenter, en commençant par ma droite.

Le sénateur Tkachuk : Sénateur Tkachuk, de la Saskatchewan.

[*Français*]

La sénatrice Saint-Germain : Sénatrice Raymonde Saint-Germain, du Québec.

[*Traduction*]

La sénatrice Marshall : Elizabeth Marshall, de Terre-Neuve-et-Labrador.

Le sénateur Plett : Don Plett, du Manitoba.

Le sénateur Tannas : Scott Tannas, de l'Alberta.

[*Français*]

La sénatrice Verner : Sénatrice Josée Verner, du Québec.

La sénatrice Moncion : Sénatrice Lucie Moncion, de l'Ontario.

[*Traduction*]

La sénatrice Cordy : Jane Cordy, de la Nouvelle-Écosse.

Le sénateur Dawson : Dennis Dawson, du Québec.

[*Français*]

Le sénateur Forest : Sénateur Éric Forest, de la région du Golfe, au Québec.

[English]

Senator Jaffer: Mobina Jaffer, British Columbia.

The Chair: Thank you very much.

Item No. 1, a copy of the public minutes from May 31, 2018, is in your package. Are there any questions or changes?

Senator Tkachuk: I move the adoption.

The Chair: Moved by Senator Tkachuk. All in favour?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Opposed? Carried.

Item No. 2 is the move to the Government Conference Centre.

I invite Brigitte Desjardins, Director General, the Property and Services Directorate; Julie Lacroix, Acting Director of the Corporate Security Directorate; and Charles Nahimana, Deputy Director, IT Project Office to the witness table. They are there.

Senator Tannas will give a presentation, which will be followed by questions from senators. Senator Tannas, you have the floor.

Senator Tannas: Thank you, chair. Colleagues, there is a slide deck in your packages, and we have, I think, extra copies if you need one. I'm going to ask that you follow along, and I'll give my comments on each slide, starting on slide 1, the Senate Relocation Update.

We're here to discuss when the Senate should move to its temporary accommodations at the Government Conference Centre, located at 1 Wellington Street, and the Chambers Building, located at 40 Elgin Street.

We've all been following the progress of Public Service and Procurement Canada's work very closely. The work at the GCC, in particular, is really starting to take shape, and I am confident that all senators will be able to take pride in the new home. Canadians, I think, will be pleased that we undertook this project, which, in the end, saved taxpayers roughly \$200 million from the original plan.

That said, there is much work that needs to be done, and I'd like to show you why our subcommittee recommends against a move in September 2018.

[Traduction]

La sénatrice Jaffer : Mobina Jaffer, de la Colombie-Britannique.

Le président : Merci beaucoup.

Passons au premier point à l'ordre du jour; vous trouverez, dans la liasse, une copie du procès-verbal de la séance publique du 31 mai 2018. Y a-t-il des questions ou des modifications?

Le sénateur Tkachuk : J'en propose l'adoption.

Le président : Le sénateur Tkachuk en fait la proposition. Tous ceux qui sont pour?

Des voix : D'accord.

Le président : Ceux qui sont contre? Adopté.

Le deuxième point à l'ordre du jour porte sur le déménagement au Centre de conférences du gouvernement.

J'invite nos témoins à prendre place à la table : Brigitte Desjardins, directrice générale, Direction des biens et services, Julie Lacroix, directrice par intérim, Direction de la sécurité institutionnelle, et Charles Nahimana, directeur adjoint, Bureau des projets de TI. Les voilà.

Le sénateur Tannas fera un exposé, après quoi les sénateurs poseront leurs questions. Sénateur Tannas, à vous la parole.

Le sénateur Tannas : Merci, monsieur le président. Chers collègues, les diapositives se trouvent dans la liasse, et je crois que nous avons des copies supplémentaires si vous en avez besoin. Je vais vous demander de suivre le document en même temps que je ferai mes observations sur chaque diapositive. Commençons par la première, qui fait le point sur la réinstallation du Sénat.

Nous sommes ici pour discuter de la date à laquelle le Sénat devrait déménager dans ses locaux temporaires au Centre de conférences du gouvernement, ou CCG, situé au 1, rue Wellington, et à l'édifice Chambers, situé au 40, rue Elgin.

Nous suivons tous de très près les travaux menés par Services publics et Approvisionnement Canada. La rénovation du CCG, en particulier, commence vraiment à prendre forme, et je suis convaincu que tous les sénateurs seront fiers de travailler dans leur nouveau chez-soi. Les Canadiens, je crois, seront heureux que nous ayons entrepris ce projet, qui, au bout du compte, aura fait économiser environ 200 millions de dollars aux contribuables, par rapport au plan initial.

Cela dit, il reste beaucoup à faire, et j'aimerais vous montrer pourquoi notre sous-comité recommande de ne pas procéder à un déménagement en septembre 2018.

Slide 2: This is just a quick overview of the project we started five years ago and includes extensive renovations to the GCC and 1 Wellington Street. It includes broadcasting, a decision by the Senate in 2016, and office space at 40 Elgin Street, all at a cost of approximately \$241 million.

Slide 3: Here you can see why we're reluctant to commit to a September move. The latest timeline foresees a handover of August 1, which would give us less than two months to make the very extensive preparations required to ensure that senators have the resources we need and that parliamentary business can continue uninterrupted.

Slide 4: There are three main areas of concern: IT integration, committee space and security integration. The latest from our IT people is that they can have the GCC and its three committee rooms ready to go in October, but not before. There are several reasons for this. For one, there's an enormous amount of technology that our staff have to install, even after Public Works turns the building over to us. These systems then have to be extensively tested so that we know that it is reliable. Staff also have to be trained and need time to conduct dry runs so that everything runs smoothly when senators move in.

IT integration affects some key items. We will not have full connectivity. Interpretation and transcription services require IT infrastructure to be in place in order to perform reliably. Then there's the television broadcasting of the Senate Chamber. I don't think any of us wants to invite the country to tune into our first broadcast only to see it cut out.

These photos in slide 5 give you a look at the progress of the GCC control room. As you can see, there's much work that needs to be done.

Slide 6, the committee rooms. This page shows you our current and future committee room spaces. Right now, as we are today, we have access to seven rooms with audio or video broadcasting capabilities. At Victoria Building, the technology in those two committee rooms is at the end of its lifecycle.

Since the GCC committee rooms would not be operational for the end of the summer, a fall move would leave us with just one room in the East Block and the two somewhat decrepit rooms in Victoria Building, as opposed to the seven that we have now.

Transparency is paramount. It's a value of this institution, and I think it's important to all senators that Canadians see the work that we do.

Diapositive 2 : il s'agit d'un aperçu du projet que nous avons commencé il y a cinq ans et qui comprend des renovations importantes au CCG et au 1, rue Wellington. Il y a également la télédiffusion, une décision prise par le Sénat en 2016, et les locaux à bureau situés au 40, rue Elgin. Le coût total s'élève à environ 241 millions de dollars.

Diapositive 3 : ici, vous pouvez voir pourquoi nous hésitons à prendre l'engagement de déménager en septembre. Selon le dernier échéancier, le transfert d'immeuble est prévu pour le 1^{er} août, ce qui nous donnerait moins de deux mois pour faire les préparatifs majeurs qui s'imposent pour nous assurer que les sénateurs ont les ressources nécessaires et que les travaux parlementaires peuvent se poursuivre sans interruption.

Passons à la diapositive 4. Il y a trois principaux points qui nous inquiètent: l'intégration des TI, les salles de comité et l'intégration de la sécurité. Selon les dernières nouvelles de notre équipe de TI, le CCG et ses trois salles de comité pourraient être prêts en octobre, mais pas avant. Il y a plusieurs raisons à cela. D'abord, notre personnel doit installer une quantité énorme de technologies, même une fois que Services publics nous aura cédé l'immeuble. Ces systèmes doivent ensuite être rigoureusement mis à l'essai pour en garantir la fiabilité. Le personnel doit également suivre une formation et il a besoin de temps pour effectuer des exercices d'essai afin que tout fonctionne bien lorsque les sénateurs y emménageront.

L'intégration des TI touche certains aspects importants. D'abord, la connectivité ne sera pas complètement prête. Les services d'interprétation et de transcription ont besoin d'une infrastructure de TI pour fonctionner en toute fiabilité. Ensuite, il y a la télédiffusion des délibérations de la salle du Sénat. Je crois que personne ici ne veut inviter la population à visionner notre première télédiffusion pour ensuite voir que la connexion a été perdue.

Les photos sur la diapositive 5 vous donnent une idée des progrès réalisés dans la salle de contrôle du CCG. Comme vous pouvez le constater, il y a beaucoup à faire.

La diapositive 6 porte sur les salles de comité. Cette page vous montre les locaux actuels et futurs des comités. À l'heure actuelle, nous avons accès à sept salles équipées de capacités de diffusion audio ou vidéo. À l'édifice Victoria, la technologie dans les deux salles de comité arrive à la fin de leur cycle de vie.

Étant donné que les salles de comité du CCG ne seront pas fonctionnelles à la fin de l'été, si nous devons déménager à l'automne, il nous resterait une seule salle à l'édifice de l'Est et les deux salles plutôt délabrées à l'édifice Victoria, au lieu des sept salles dont nous disposons actuellement.

La transparence est primordiale. C'est l'une des valeurs de cette institution, et je crois que tous les sénateurs trouvent important que les Canadiens voient le travail que nous faisons.

Turning to slide 7, seen here, there's work to be done on the GCC and 1 Wellington Street committee rooms. We should be able to have the three GCC rooms and two Wellington Street committee rooms ready to go for January 2019, which would give us one more broadcast-ready room than we currently have.

Slide 8, security. To ensure the safety of staff and senators, the Corporate Security Directorate requires sufficient time for the installation and commissioning of security equipment and the training of protective staff.

The work continues in order to complete the installation and commissioning and testing of all doors. Work on the perimeter fencing and its integrated security components, as well as construction of interior and exterior security posts, is ongoing. A September move poses an unacceptable risk to the operational readiness and to the safety and security of senators and staff.

On slide 9, you can see how work is ongoing at security posts at this time.

Slide 10, operational risks. In a nutshell, there are significant operational risks that are associated with a September move. Technological failings could disrupt chamber operations or our interpretation services, which are mandated by law.

Our first foray into broadcasting Senate proceedings could result in technical difficulties if our staff don't have enough time to make sure everything is working properly. In the event of an emergency situation, the safety of senators and our staff could be at risk without the complete security infrastructure in place.

Honourable colleagues, your subcommittee is, therefore, recommending a phased move, which would see the Senate be fully operational and secure in the GCC in January 2019. Of course, we are assuming that the House of Commons executes the same plan that we do of a phased move.

The phased move would consist of the Senate continuing to sit in the Centre Block through the fall, with the full transfer of the Senate Chamber and Senate leadership to take place after the last sitting of the Senate in December 2018.

Integration of IT and security, including all necessary testing and training, would take place between July and November 2018. The relocation of approximately 15 senators' offices and members of the Senate administration would take place, as scheduled, this fall of 2018. Some senators have already vacated Centre Block at this time.

Passons maintenant à la diapositive 7. Il y a du travail à faire dans les salles de comité du CCG et au 1, rue Wellington. Les trois salles du CCG et les deux salles de comité de la rue Wellington devraient être prêtes d'ici janvier 2019, ce qui nous permettrait d'avoir une salle supplémentaire équipée pour la télédiffusion, c'est-à-dire une salle de plus que maintenant.

La diapositive 8 porte sur la sécurité. Afin de garantir la sécurité du personnel et des sénateurs, la Direction de la sécurité institutionnelle a besoin de suffisamment de temps pour installer et mettre en service l'équipement de sécurité et pour former le personnel de sécurité.

Les travaux d'installation, de mise en service et d'essai des portes se poursuivent. Les travaux d'installation des clôtures du périmètre et de leurs éléments de sécurité intégrés, de même que la construction des postes de garde intérieurs et extérieurs, sont en cours. Ainsi, un déménagement en septembre pose un risque inacceptable pour la préparation opérationnelle et la sécurité des sénateurs et du personnel.

À la diapositive 9, vous pouvez voir les travaux qui sont en cours relativement aux postes de garde.

La diapositive 10 traite des risques opérationnels. En somme, d'importants risques opérationnels sont associés à un déménagement en septembre. Les défaillances technologiques pourraient perturber les opérations de la Chambre ou nos services d'interprétation, qui sont exigés par la loi.

Notre première tentative de télédiffusion des délibérations du Sénat pourrait se solder par des difficultés techniques si notre personnel n'a pas suffisamment de temps pour s'assurer que tout fonctionne bien. En cas de situation d'urgence, la sécurité des sénateurs et du personnel pourrait être compromise sans l'instauration d'une infrastructure de sécurité complète.

Chers collègues, votre sous-comité recommande donc un déménagement par étapes, de sorte que le Sénat soit entièrement opérationnel et sécurisé au CCG en janvier 2019. Bien sûr, nous supposons que la Chambre des communes exécutera le même plan que nous, à savoir un déménagement par étapes.

Selon ce plan, le Sénat continuerait de siéger à l'édifice du Centre cet automne, et la pleine réinstallation de la Chambre du Sénat et des dirigeants du Sénat aura lieu après la dernière séance du Sénat en décembre 2018.

L'intégration des TI et de la sécurité — y compris tous les essais et la formation nécessaires — serait effectuée entre juillet et novembre 2018. Le déménagement des bureaux d'une quinzaine de sénateurs et des employés de l'Administration du Sénat aurait lieu, comme prévu, à l'automne 2018. D'ailleurs, certains sénateurs ont déjà libéré l'édifice du Centre.

Investigation work on the Centre Block would continue through the fall of 2018, but it would consist only of work that does not interrupt the work of the Senate.

The relocation of the Senate archives and other heritage assets that will not be exhibited in the GCC would take place over the course of the fall of 2018.

Those are the recommendations, and I'm happy to make a motion for acceptance here. Colleagues, proceeding in this fashion, the Senate will be fully operational and secure, with confidence, in January 2019 and all without incurring additional costs.

I want to mention the tremendous work that's been done over the years by all of the partners involved in this endeavour. All of these dedicated professionals have contributed tirelessly to this complex, one-of-a-kind and logistically challenging project. I'm happy to answer questions, along with our colleagues at the end of the table.

Senator Plett: I will second that motion.

The Chair: Thank you, Senator Plett. We have a question from Senator Marshall.

Senator Marshall: Thank you very much, Senator Tannas, for the update. What you've given us now, with regard to the recommendations, is very high level. Is there a lower-level, more detailed plan? For example, in the first bullet, you're saying with full transfer of the Senate Chamber and Senate leadership. Is there a plan that would indicate exactly whose office would move when, what the date will be and when we expect to see them over in the conference centre?

Senator Tannas: Yes. The reason that leadership stays here is because the leadership offices in the GCC, where they're moving to, are not ready either. We have a full list that Brigitte can supply to the committee of senators who are exiting Centre Block, who are not leadership, who would go this fall.

Senator Marshall: That's my next question.

Senator Tannas: As well as the leadership people.

Senator Marshall: How many senators would be in Centre Block? You're saying the relocation of some senators' offices. How many are there in total and how many have moved?

Senator Tannas: Brigitte has supplied me with that number but she's probably got it at her fingertips.

Les travaux d'investigation de l'édifice du Centre continueraient en automne 2018, mais on se limiterait à ceux qui ne perturbent pas les travaux du Sénat.

Le déménagement des archives du Sénat et de ses autres biens patrimoniaux qui ne seront pas exposés dans le CCG aurait lieu à l'automne 2018.

Voilà donc les recommandations, et je suis heureux de proposer une motion à cet égard. Chers collègues, si nous procédons de cette façon, le Sénat sera entièrement fonctionnel et sécurisé, à coup sûr, en janvier 2019, et ce, sans aucun coût supplémentaire.

Enfin, je tiens à souligner le travail remarquable qui a été accompli au fil des ans par tous les partenaires qui ont participé à cette initiative. Tous ces professionnels dévoués ont contribué inlassablement à la réalisation de ce projet complexe, unique en son genre et difficile sur le plan logistique. Je serai heureux de répondre aux questions, avec l'aide de nos collègues assis au bout de la table.

Le sénateur Plett : J'appuie cette motion.

Le président : Merci, sénateur Plett. La sénatrice Marshall souhaite poser une question.

La sénatrice Marshall : Merci beaucoup, sénateur Tannas, pour cette mise à jour. Les recommandations que vous nous avez présentées sont d'ordre très général. Y a-t-il un plan plus détaillé? Par exemple, au premier point, vous parlez de la pleine réinstallation de la Chambre du Sénat et des dirigeants du Sénat. Y a-t-il un plan qui précise exactement quel sénateur déménagera à quelle date et quand les sénateurs sont censés emménager dans le centre de conférences?

Le sénateur Tannas : Oui. La raison pour laquelle les dirigeants restent ici, c'est parce que leurs bureaux au CCG, où ils déménageront, ne sont pas prêts là non plus. Nous avons une liste complète des sénateurs qui quitteront l'édifice du Centre, liste que Brigitte pourra distribuer au comité; il s'agit de sénateurs qui ne font pas partie du leadership et qui déménageront cet automne.

La sénatrice Marshall : C'était ma prochaine question.

Le sénateur Tannas : Cela comprend aussi les gens du leadership.

La sénatrice Marshall : Combien de sénateurs seraient à l'édifice du Centre? Vous parlez de la réinstallation des bureaux de certains sénateurs. Combien y en a-t-il au total, et combien ont été transférés?

Le sénateur Tannas : Brigitte m'a fourni ce chiffre, mais elle l'a probablement à portée de main.

Brigitte Desjardins, Director General, Property and Services Directorate, Senate of Canada: There are approximately 13 to 15 senators, around that amount, who are non-leaders, not part of the leadership and who would be impacted by this move.

What we will be doing, senator, is focusing mostly on the fourth and fifth floors as a sequence of moves. There are about four senators on the fifth floor and four on the fourth.

Senator Marshall: So who has moved? I just want to get a handle on this. You're saying at a high level this is how people are going to be moved. I'd like to know, okay, the four on the fifth floor, are they gone?

Ms. Desjardins: No, the four senators on the fifth floor are still there and the same thing for the fourth floor.

Senator Marshall: So who's moved? Nobody?

Ms. Desjardins: As of today, none of those senators has moved.

Senator Marshall: Okay. Are you able to tell us when the four senators on the fifth floor are going to move, the week of October 5? Is it all planned out like this?

Ms. Desjardins: This is something we are currently organizing as this is fresh news for us. We are starting to do the sequence and this is something we can share with you, senator, once we have the sequence.

Senator Tannas: The first step is we make the decision here. Then we go visit with the 13 senators who are still in this building. The space will be ready for them in Chambers this fall. In addition, there are still a few rooms left in East Block. So based on the formula that was approved at selection committee, the senators will have a choice between East Block, the few rooms left there, or moving to the brand-new buildings at Chambers. A number of them have already moved out of Centre Block over the last number of months and into East Block. There are 13 on the list still to go and we will approach them and get them organized to move either to East Block or Chambers.

Senator Marshall: So we have the high-level plan and we're going to fill in the low-level plan. Is there a risk there when you start filling in the low-level plan that the high-level plan is not going to succeed? Is there a risk there?

Brigitte Desjardins, directrice générale, Direction des biens et services, Sénat du Canada : Il y a environ 13 à 15 sénateurs qui ne sont pas des dirigeants, c'est-à-dire qui ne font pas partie du leadership, et qui seraient touchés par ce déménagement.

Ce que nous ferons, sénatrice, c'est que nous nous concentrerons surtout sur les quatrième et cinquième étages pour assurer la séquence des déménagements. Il y a environ quatre sénateurs au cinquième étage et quatre autres au quatrième étage.

La sénatrice Marshall : Alors, qui a déménagé? Je veux tout simplement m'y retrouver. Vous dites que, de façon générale, c'est ainsi que les gens vont déménager. J'aimerais savoir si les quatre sénateurs au cinquième étage sont partis.

Mme Desjardins : Non, les quatre sénateurs au cinquième étage sont toujours là, et c'est la même chose pour le quatrième étage.

La sénatrice Marshall : Dans ce cas, qui a déménagé? Personne?

Mme Desjardins : En date d'aujourd'hui, aucun des sénateurs n'a déménagé.

La sénatrice Marshall : D'accord. Pouvez-vous nous dire quand les quatre sénateurs au cinquième étage vont déménager, la semaine du 5 octobre? Est-ce que c'est planifié selon cette séquence?

Mme Desjardins : C'est quelque chose que nous organisons en ce moment, car nous venons d'apprendre la nouvelle. Nous commençons à planifier la séquence, et nous vous ferons part de cette information, sénatrice, une fois que nous aurons établi la séquence.

Le sénateur Tannas : La première étape consiste à prendre une décision ici. Ensuite, nous allons consulter les 13 sénateurs qui sont toujours dans cet édifice. Leurs locaux à l'édifice Chambers seront prêts cet automne. De plus, il reste encore quelques salles dans l'édifice de l'Est. Donc, selon la formule approuvée par le Comité de sélection, les sénateurs auront le choix entre s'installer dans l'édifice de l'Est, où il reste quelques salles, ou déménager aux tout nouveaux locaux de l'édifice Chambers. Un certain nombre d'entre eux ont déjà quitté l'édifice du Centre au cours des derniers mois et emménagé dans l'édifice de l'Est. Il y a encore 13 sénateurs sur la liste, et nous ne manquerons pas de les consulter et de les préparer à déménager à l'édifice de l'Est ou à l'édifice Chambers.

La sénatrice Marshall : Nous avons donc le plan général et nous allons concrétiser le plan détaillé. Y a-t-il un risque que le plan général ne réussisse pas lorsque vous commencerez à mettre à exécution le plan détaillé? Est-ce là un risque?

Ms. Desjardins: There's always a risk to these types of moves, senator. What we're trying to do now is to sequence the move with the completion of the Chambers Building. In addition to the East Block, we do have space in the Victoria Building. I'm confident in terms of those types of moves and making sure that our senators are in place in time to let Public Works do their investigative work. I'm confident we can find a solution.

Let's not forget, it's not only the senators. We're talking about administration as well as operational staff. That is an area where we do have some space here and there. We can do a sequence of moves into pockets of space to temporarily accommodate these people.

Senator Marshall: Okay. Can I suggest, Mr. Chair, that a detailed plan be prepared to make sure that we're going to meet these dates? It would be embarrassing if we've established these as our new dates and then find, once we start working on the new plan, that we're not going to meet our revised dates.

The Chair: I believe that there is that plan in place and that will be ongoing. It's a fluid situation that we have here. I think that the staged move is an elegant way to do this. As we move forward, we'll make sure that we stay on target. This gives us lots of time to ensure that everything that we need to have done is done, everybody is safe and we can communicate with the rest of Canada. So I believe that's ongoing.

Senator Marshall: Thank you.

Senator Tkachuk: Senator Tannas, what is the house doing?

Senator Tannas: We understand, and they will make their decision later on today, but the same recommendation is being made to the Board of Internal Economy there. They have 36 MPs in Centre Block and 30 cabinet ministers who need to move. They have a larger job at this stage to move. It is being recommended that the House of Commons chamber and leadership offices would stay until we rise at Christmas.

[Translation]

Senator Saint-Germain: I am not a member of the subcommittee, but I have had the opportunity to attend to replace my colleague Senator Forest. I would also like to highlight the rigour and quality of the work that has been done. I attended a meeting with officials from Public Services Canada. I can tell you that they had to answer many very probing questions. It is a

Mme Desjardins : Il y a toujours un risque lié à ce genre de déménagements, sénatrice. Ce que nous essayons de faire maintenant, c'est d'établir la séquence des déménagements, une fois les travaux à l'édifice Chambers terminés. En plus de l'édifice de l'Est, nous avons accès à des salles dans l'édifice Victoria. À cet égard, je suis convaincue que nous ferons en sorte que les sénateurs déménagent à temps pour laisser Services publics effectuer ses travaux d'investigation. Je suis persuadée que nous pourrons trouver une solution.

N'oublions pas qu'il ne s'agit pas seulement des sénateurs. Il y a aussi l'administration et le personnel opérationnel. En ce qui concerne ces gens, nous avons quelques locaux ici et là. Nous pouvons planifier les déménagements en fonction des divers locaux libres pour y accueillir temporairement ces personnes.

La sénatrice Marshall : D'accord. Puis-je vous proposer, monsieur le président, qu'un plan détaillé soit préparé pour nous assurer de respecter ces échéances? Nous nous trouverions dans l'embarras si nous devons fixer ces nouvelles dates pour ensuite nous rendre compte, une fois les travaux entamés dans le cadre du nouveau plan, que nous n'allons pas respecter nos échéances révisées.

Le président : Je crois qu'un tel plan est en place et que ces travaux se poursuivront. Il s'agit d'une situation qui évolue rapidement. Je crois que le déménagement par étapes est une façon élégante de s'y prendre. À mesure que nous avancerons, nous nous assurerons de maintenir le cap. Cela nous laisse beaucoup de temps pour garantir que toutes les mesures nécessaires ont été prises, que tout le monde est en sécurité et que nous pouvons communiquer avec le reste du Canada. Je crois donc que les choses suivent leur cours.

La sénatrice Marshall : Merci.

Le sénateur Tkachuk : Sénateur Tannas, que fait la Chambre?

Le sénateur Tannas : D'après ce que nous croyons comprendre, la Chambre des communes prendra sa décision plus tard aujourd'hui, mais la même recommandation sera présentée à son Bureau de régie interne. Il y a 36 députés dans l'édifice du Centre et 30 ministres du Cabinet qui devront déménager. Il s'agit donc d'un déménagement de plus grande envergure à ce stade-ci. Il est recommandé que la salle de la Chambre des communes et les bureaux des leaders restent aux mêmes endroits jusqu'à l'ajournement pour les Fêtes.

[Français]

La sénatrice Saint-Germain : Je ne suis pas membre du sous-comité, mais j'ai eu l'occasion d'y assister pour remplacer mon collègue, le sénateur Forest. D'ailleurs, je tiens à souligner la rigueur et la qualité du travail qui a été fait. J'ai pris part à une séance à laquelle ont été convoqués des représentants de Services publics Canada. Je peux vous dire qu'ils ont dû répondre à de

complex project with a number of stakeholders. The Senate does not control all the decisions. In terms of the budget and timelines, when they left after that meeting, they had homework to do.

I want to acknowledge the quality of the work of Senator Tannas and all the members. I am confident that the deadlines will be met, and let me reiterate the importance of closely monitoring the work. I don't think we should take anything for granted.

I have one concern about the installation of electronic voting equipment. I know that it was not considered. In preparation for television broadcasting, we could modernize our equipment, which would make our work more efficient. It is not expensive or complicated to install. Could we take action, consult or do preliminary studies? A number of parliaments in Canada have electronic voting equipment.

Senator Tannas, what do you think about that?

[English]

Senator Tannas: I think it's definitely worthy of consideration, and the timing of a move like this is the right time to consider some of these things. I think it's a question for modernization first, Rules Committee second and then ultimately for this committee to execute based on the decisions and recommendations from those two committees and the Senate itself.

I do not volunteer for the job of convincing senators that electronic voting is the way to go, but I do agree with you that that, and possibly other things, should be considered when we're undertaking a big change like this.

[Translation]

Senator Saint-Germain: May I move an amendment?

[English]

The Chair: I'd suggest the proper way is to take that to the modernization committee, get their read on it and then come back.

Senator Saint-Germain: Let's work together.

The Chair: You just got volunteered, Senator Tannas. Congratulations.

nombreuses et fort pertinentes questions. C'est un projet complexe qui implique plusieurs intervenants. Le Sénat n'a pas le contrôle de toutes les décisions. En ce qui concerne le budget et les échéanciers, sachez que, lorsqu'ils sont repartis après cette réunion, ils avaient des devoirs à faire.

Je tiens à souligner la qualité du travail du sénateur Tannas et de tous les membres. Je suis persuadée que les échéanciers seront respectés, tout en rappelant l'importance de suivre de près les travaux. Je crois qu'il ne faut rien tenir pour acquis.

J'ai une préoccupation concernant l'installation des équipements de vote électronique. Je sais qu'on n'en a pas tenu compte. En prévision de la télédiffusion, on pourrait moderniser nos équipements, ce qui rendrait notre travail plus efficace. Ce n'est pas coûteux ni complexe à installer. Pourrions-nous prendre des mesures, entamer des consultations ou réaliser des études préliminaires? Plusieurs parlements au Canada disposent d'équipement de vote électronique.

Sénateur Tannas, j'aimerais avoir votre avis à ce sujet.

[Traduction]

Le sénateur Tannas : Je crois que cette option mérite certainement notre attention, et un projet de déménagement comme celui-ci constitue le bon moment pour étudier certaines de ces questions. À mon avis, il s'agit d'une question qui relève d'abord du Comité sur la modernisation, puis du Comité du Règlement et, enfin, de notre comité, qui procédera selon les décisions et les recommandations de ces deux comités et du Sénat lui-même.

Je n'irai pas jusqu'à me porter volontaire pour convaincre les sénateurs que le vote électronique est la voie à suivre, mais je suis d'accord avec vous pour dire qu'il vaut la peine d'envisager cette option, et probablement d'autres mesures, lorsque nous entreprenons un aussi gros changement.

[Français]

La sénatrice Saint-Germain : Est-ce que je peux proposer un amendement?

[Traduction]

Le président : Je dirais que la bonne façon de procéder, c'est de renvoyer la question au Comité sur la modernisation, de lui demander son avis, puis de revenir ici.

La sénatrice Saint-Germain : Travaillons tous ensemble.

Le président : Vous venez de vous porter volontaire malgré vous, sénateur Tannas. Félicitations.

Senator Batters: I wanted to make a brief comment on the idea of electronic voting. I think it should have been factored in much earlier than this late stage of a move. Maybe I can get a brief comment from the people at the table there about that. Also, I think there are very good reasons that we still have the procedure of standing in our place, hearing the debates, as we did this week in votes where occasionally people's minds can be changed by hearing the speeches in person. So I'm not in favour of changing to that method.

Senator Saint-Germain: I have a small answer. Senator, you would receive a breakdown of every senator's vote in the minutes. For your website it would be very efficient.

Senator Batters: It's pretty good now.

Senator Moncion: I have a comment. I really enjoyed visiting the centre. It's really nice. I saw one little problem. There are a lot of offices where there are no windows. That's going to be a health issue at some point along the way. It's something to think about.

Senator Tannas: That's a good observation. Ten years is hardly temporary. Thank you.

The Chair: I have a motion from Senator Tannas:

That a phased move take place beginning in the fall of 2018 with the Senate becoming fully operational and secured in its new spaces in January 2019; and

That this decision be contingent on Public Services and Procurement Canada meeting its most recent commitment to hand over the Government Conference Centre on August 1, 2018, 40 Elgin Street, again on August 31, 2018, and 95 Noël in mid-August 2018.

This was moved by Senator Tannas and seconded by Senator Plett.

Is it agreed, honourable senators?

Hon. Senators: Agreed.

Senator Plett: I was going to make a comment before the vote, but that's fine. I would like to, chair, take 30 seconds to, number one, echo what Senator Tannas said about all of the people involved and the professionalism. I would also give a special shout-out to the three people we have at the end of the table here. I believe in my heart of hearts that if it hadn't been for them, we may well have made a decision that we would have been very sorry about. They kept us abreast of some of the problems that we were not being told by the people who should

La sénatrice Batters : Je voudrais faire une brève observation sur l'idée du vote électronique. Selon moi, cette question aurait dû être prise en considération bien avant la dernière étape du déménagement. Nos invités pourraient peut-être nous dire brièvement ce qu'ils en pensent. Par ailleurs, je crois qu'il y a de très bonnes raisons qui expliquent pourquoi nous suivons toujours la même procédure, qui consiste à aller sur place et à entendre les débats, comme nous l'avons fait cette semaine durant les votes. En effet, il arrive à l'occasion que les gens changent d'avis après avoir écouté les discours en personne. Je ne suis donc pas en faveur de l'idée de changer cette méthode.

La sénatrice Saint-Germain : J'ai une courte réponse à donner. Sénatrice, vous recevriez une répartition des votes de tous les sénateurs en l'espace de quelques minutes. Voilà qui serait très efficace pour votre site web.

La sénatrice Batters : C'est très bien maintenant.

La sénatrice Moncion : J'ai une observation à faire. J'ai beaucoup aimé visiter le centre. C'est vraiment beau. J'ai toutefois constaté un petit problème. Il y a beaucoup de bureaux sans fenêtre, ce qui posera un problème de santé à un moment donné. C'est un pensez-y-bien.

Le sénateur Tannas : Bonne observation. Dix ans, c'est loin d'être temporaire. Merci.

Le président : Nous sommes donc saisis de la motion suivante proposée par le sénateur Tannas:

Qu'un déménagement par étapes soit entrepris à compter de l'automne 2018 afin que le Sénat devienne entièrement fonctionnel et sécurisé dans ses nouveaux locaux en janvier 2019;

Que cette décision soit conditionnelle au fait que Services publics et Approvisionnement Canada respecte ses plus récents engagements, à savoir céder le Centre de conférences du gouvernement le 1^{er} août 2018, le 40, rue Elgin, le 31 août 2018, et le 95, rue Noël, à la mi-août 2018.

Voilà la motion que propose le sénateur Tannas, avec l'appui du sénateur Plett.

Êtes-vous d'accord, chers collègues?

Des voix : D'accord.

Le sénateur Plett : J'allais faire une observation avant le vote, mais ce n'est pas grave. J'aimerais, monsieur le président, prendre 30 secondes pour, tout d'abord, faire écho à ce que le sénateur Tannas a dit au sujet du professionnalisme des gens qui ont contribué à ce projet. Je salue, tout particulièrement, les trois témoins assis au bout de la table. Je suis profondément convaincu que, sans leurs efforts, nous aurions peut-être pris une décision que nous aurions beaucoup regrettée. Ils nous ont tenus au courant de certains des problèmes qui ne nous avaient pas été

have been telling us that we had the problem. Without them, we could well have gotten ourselves into a lot of trouble. So I would like that on the record for Charles, Brigitte and Julie.

Hon. Senators: Hear, hear!

Senator Jaffer: I agree with Senator Plett, but I think there were four people, Senator Tannas and his committee. The three have been exceptional. Senator Tannas on our behalf has carried a heavy burden, so all four should be thanked.

The Chair: Thank you. Moving on to Item No. 3. With the adoption of the Senators' Office Management Policy, the Subcommittee on Agenda and Procedure was authorized to clarify and determine any ambiguous, uncertain or challenged interpretation of any part of the policy, as necessary.

It is my honour to present the eleventh report of the subcommittee which deals with proposed changes to section 7.4.6 relating to travel costs for employees.

[*Translation*]

Senator Saint-Germain: Following various discussions and the review of the Senators' Office Management Policy, I am of the opinion that this policy should be amended with respect to the eligibility of travel, transportation and living expenses, meaning per diems and accommodation expenses for senators' staff. Unequivocally, sections 7.4.6 and 7.8.5 of the policy were adopted with the best of intentions.

Clearly, preference for the expenses for travel to Parliament Hill was for employees whose duties are usually and mainly performed in the province or territory represented by the senator. Such duties may in fact mean that, exceptionally and at the senator's request, those employees are called upon to support them in their duties in Ottawa.

The spirit of the sections on transportation expenses from a residence, incurred by employees who usually and mainly work in a senator's office in the Senate buildings is not covered by those sections of the policy, regardless of where the employees live. The same applies to the living expenses in the national capital of those same employees. Clearly, transportation costs to get to the Hill can be a legitimate expense for employees whose duties are usually and mainly performed in the senator's province or territory. This is clearly not the case for employees who choose to live more than 100 kilometres from the Hill, even though this is their primary place of employment.

révélés par les gens qui auraient dû nous les signaler. Sans ces trois personnes, nous aurions très bien pu nous attirer de gros ennuis. Je tiens donc à remercier, aux fins du compte rendu, Charles, Brigitte et Julie.

Des voix : Bravo!

La sénatrice Jaffer : Je suis d'accord avec le sénateur Plett, mais je crois qu'il y avait quatre personnes, si l'on compte le sénateur Tannas et son comité. Les trois ont, certes, été exceptionnels, mais n'oublions pas que le sénateur Tannas a assumé une lourde tâche en notre nom. Nous devrions donc remercier tous les quatre.

Le président : Merci. Passons maintenant au troisième point à l'ordre du jour. Avec l'adoption de la Politique sur la gestion de bureau des sénateurs, le Sous-comité du programme et de la procédure a été autorisé à clarifier et à trancher toute interprétation ambiguë, incertaine ou contestée de toute partie de la politique, si nécessaire.

J'ai l'honneur de présenter le onzième rapport du sous-comité, qui porte sur les changements proposés à l'article 7.4.6 de la politique concernant les frais de déplacement pour les employés.

[*Français*]

La sénatrice Saint-Germain : À la suite de diverses discussions et de l'examen de la Politique sur la gestion de bureau des sénateurs, je suis d'avis que cette politique devra faire l'objet d'un amendement en ce qui a trait à l'admissibilité des dépenses de voyage, de transport et de subsistance, c'est-à-dire les *per diem* et les frais d'hébergement des employés des sénateurs. Sans équivoque, les sections 7.4.6 et 7.8.5 de la politique ont été adoptées avec les meilleures intentions.

Manifestement, la préférence aux frais encourus pour se rendre à la Colline du Parlement visait les employés dont les fonctions sont habituellement et principalement effectuées dans la province ou le territoire que représente le sénateur. De telles fonctions peuvent en effet signifier que, exceptionnellement et à la demande du sénateur, ces employés soient appelés à venir l'appuyer dans ses fonctions à Ottawa même.

L'esprit des sections sur les frais de transport qu'engage depuis sa résidence un employé qui travaille habituellement et principalement au bureau d'un sénateur dans les locaux du Sénat n'est pas visé par ces articles de la politique, et ce, quel que soit le lieu de résidence de cet employé. Il en est de même pour les frais de subsistance dans la capitale nationale de ces mêmes employés. Clairement, les frais de transport pour se rendre sur la Colline peuvent représenter une dépense légitime pour un employé dont les fonctions sont habituellement et principalement effectuées dans la province ou le territoire du sénateur. Il en est évidemment autrement pour un employé qui choisit de vivre à plus de 100 kilomètres de la Colline, malgré que ce soit son lieu de travail principal.

That said, to provide greater clarity and certainty in terms of consistency, and fairness in practice, and to promote the appropriate use of public funds, I recommend amendments to sections 7.4.6 and 7.8.5 of the Senators' Office Management Policy, as outlined in the eleventh report of the Subcommittee on Agenda and Procedure.

[English]

The Chair: Could I have a motion to adopt the report?

Senator Batters: May I ask a question?

The Chair: Yes. Always.

Senator Batters: Senator Saint-Germain, I was wondering if you could let us know whether this particular suggested change is anticipated to be effective going forward from this point on, not to be retroactive in any way?

Senator Saint-Germain: Well, it is a clarification to the policy. It should be retroactive if some expenses have been paid that were not allowed, but I do not believe that many senators have done that. I should say it differently.

If, in good faith, a senator has paid or agreed by contract, we should, perhaps, take this decision later. It's a matter of clarification. Clearly, the spirit of the policy was not to pay in such circumstances. So if the policy was wrongly applied, public funds should not be paid to these employees. Are there special situations? Let's see and perhaps revise these situations. But normally it should not be retroactive.

Senator Batters: Normally it should not be. Yes, I agree. If it's a clarification, I think it should be a going-forward thing.

Senator Saint-Germain: Yes.

Senator Batters: Thank you.

[Translation]

Senator Carignan: You answered my question indirectly. I understand that you are looking for some clarification about the retroactivity. Those who did not make the claim will not be entitled to do so, but those who did will not have to reimburse the expenses. Is that your recommendation?

Senator Saint-Germain: My suggestion is that it not be retroactive. There is no vested right for someone who has misinterpreted a procedure. However, if there have been formal

Cela dit, pour apporter plus de clarté et de certitude dans l'uniformité et plus d'équité dans les pratiques, et pour favoriser une utilisation appropriée des fonds publics, je recommande des amendements aux articles 7.4.6 et 7.8.5 de la Politique sur la gestion de bureau des sénateurs, tel qu'il est indiqué dans le onzième rapport du Sous-comité du programme et de la procédure.

[Traduction]

Le président : Quelqu'un veut-il proposer une motion d'adoption du rapport?

La sénatrice Batters : Puis-je poser une question?

Le président : Oui. Toujours.

La sénatrice Batters : Sénatrice Saint-Germain, pouvez-vous nous dire si le changement proposé est censé entrer en vigueur à partir de maintenant, sans aucune application rétroactive?

La sénatrice Saint-Germain : Eh bien, il s'agit d'une clarification de la politique. Cela devrait être rétroactif si des dépenses non autorisées ont été payées, mais je ne crois pas que ce soit le cas pour beaucoup de sénateurs. Permettez-moi de reformuler ma pensée.

Si un sénateur a, de bonne foi, payé des dépenses ou convenu de le faire par contrat, nous devrions peut-être prendre cette décision plus tard. C'est une question de clarification. De toute évidence, selon l'esprit de la politique, il ne fallait pas payer dans de telles circonstances. Par conséquent, si la politique a été mal appliquée, des fonds publics n'auraient pas dû être versés à ces employés. Y a-t-il des situations particulières? Examinons le tout et, au besoin, corrigeons le tir. Toutefois, normalement, cette mesure ne devrait pas être rétroactive.

La sénatrice Batters : Ce ne devrait pas l'être normalement. Oui, j'en conviens. S'il s'agit d'une clarification, je crois que le changement devrait s'appliquer à partir de maintenant.

La sénatrice Saint-Germain : Oui.

La sénatrice Batters : Merci.

[Français]

Le sénateur Carignan : Vous avez répondu à ma question indirectement. Je comprends qu'il s'agit d'une clarification pour vous quant à une certaine application rétroactive. Ceux qui n'ont pas fait la demande n'auront pas le droit de la faire, mais ceux qui l'ont fait n'auront pas à rembourser les frais. Est-ce bien votre recommandation?

La sénatrice Saint-Germain : Ma suggestion est que cela ne soit pas rétroactif. Il n'y a pas de droit acquis pour quelqu'un qui aurait mal interprété une procédure. Cependant, s'il y a eu des

contractual agreements contrary to the policy, those situations will need to be reviewed on a case-by-case basis. If a senator has formally entered into a written contract with a person who lives more than 100 kilometres from Parliament Hill where they usually work in the senator's office, such situations should be examined. Clearly, misunderstanding a policy does not create a right.

Senator Carignan: Your answer is not clear. Some employees, who have been working here for a number of years, have seen this policy come in, have made claims and have been paid without their contract being changed, because it was simply an application of the rule. In a situation like that, given that there was no change to their original contract, but simply an application of the policy, should they repay or not?

Senator Saint-Germain: What rule are you referring to when you say that it is an application of the rule?

Senator Carignan: The rule you want to change, unless we're talking about something else.

Senator Saint-Germain: The spirit of this management policy was clear: it should not apply to employees who choose to live more than 100 kilometres from the Senate, even if they are working on regulatory policy.

Senator Carignan: I'm sorry, but it wasn't supposed to be that clear. The administration said that that was the rule and repeated it over and over again to some of our employees. I asked the question myself to several members of the administration, who replied that it was the rule. It wasn't supposed to be that clear.

Senator Saint-Germain: Mr. Chair, I think we have to ask the administration staff who would have confirmed the information if that was indeed the case.

[English]

The Chair: Might I suggest that if a payment has been paid, it has been paid; if it hasn't been paid, it doesn't get paid. I'm disappointed that people would have read this policy in that manner.

But it has happened, and I believe that if it has been paid, it's been paid in good faith; if it hasn't been paid, it's not going to be paid. That's up to senators, of course.

[Translation]

Senator Moncion: There is an issue of justice. The case was presented to us when an individual made a claim under the policy that appears to have been implemented last November 1. So that would mean: "I waited before processing the claim, so my employee would not be entitled to the money, while someone

ententes contractuelles formelles dérogatoires à la politique, il faudra examiner ces situations au cas par cas. Si un sénateur s'est engagé formellement par contrat écrit avec une personne qui habite à plus de 100 kilomètres de la Colline du Parlement où elle travaille habituellement au bureau du sénateur, il faudra examiner ce type de situations. Manifestement, l'incompréhension d'une politique ne crée pas un droit.

Le sénateur Carignan : Votre réponse n'est pas claire. Il y a des employés qui travaillent ici depuis plusieurs années qui ont vu cette politique arriver, qui ont fait une demande et qui ont été payés sans que leur contrat soit modifié, parce qu'il s'agissait tout simplement d'une application de la règle. Dans une telle situation, étant donné qu'il n'y a pas eu de modification à leur contrat original, mais simplement une application de la politique, devraient-ils rembourser ou non?

La sénatrice Saint-Germain : De quelle règle parlez-vous quand vous dites que c'est une application de la règle?

Le sénateur Carignan : La règle que vous voulez modifier, à moins que nous parlions de quelque chose d'autre.

La sénatrice Saint-Germain : L'esprit de cette politique sur la gestion était clair : cela ne devait pas s'appliquer à des employés qui ont choisi d'habiter à plus de 100 kilomètres du Sénat, même s'ils travaillent sur la politique réglementaire.

Le sénateur Carignan : Je m'excuse, mais cela ne devait pas être aussi clair que cela. L'administration a dit que c'était la règle et l'a répété *ad nauseam* à certains de nos employés. J'ai moi-même posé la question à plusieurs membres de l'administration, qui m'ont répondu que c'était la règle. Cela ne devait pas être aussi clair.

La sénatrice Saint-Germain : Monsieur le président, je pense qu'il faut demander au personnel de l'administration qui aurait confirmé cette information si c'était bel et bien le cas.

[Traduction]

Le président : À mon avis, si un paiement a déjà été effectué, on n'y pourra rien; par contre, s'il n'y a pas eu de paiement, on ne pourra pas en faire une demande. Je suis déçu que les gens aient interprété la politique de cette façon.

En tout cas, c'est ce qui s'est passé, et je crois que si ces dépenses ont été payées, cela s'est fait de bonne foi; s'il n'y a pas eu de paiement, cela restera ainsi. Bien entendu, c'est aux sénateurs d'en décider.

[Français]

La sénatrice Moncion : Il y a une question de justice. Le cas nous a été présenté lorsqu'une personne a fait une demande en vertu de la politique qui semble avoir été mise en place le 1^{er} novembre dernier. Donc, cela voudrait dire : « moi, j'ai attendu avant de traiter cette demande, donc mon employé n'aurait pas

else who submitted a claim would be entitled to the money.” That’s not fair. One person waited for the policy clarification; others paid. I feel that we can’t have two rules. Either we pay or we don’t.

[English]

The Chair: No, we don’t have two rules, but it’s time we started to set the table here, in reality. If it’s been paid, it’s paid; if it hasn’t been paid, it doesn’t get paid. I don’t see that as unfair.

Quite frankly, I don’t know how we even got to this situation, in reading this rule, but we have and the rule has changed. If honourable senators want to do something different, fill your boots.

Senator Saint-Germain: I want to be sure if it has been paid under the instruction or in the agreement of the administration, it is paid, so we agree. But if it’s not the case, I don’t see any reason why the Senate should pay.

[Translation]

Senator Forest: Actually, this is embarrassing. Between the spirit and the letter, there is room for interpretation. If I look at my own case, I have had my employee read the rule to me and tell me that I would be entitled to travel reimbursements for per diems. I thought that was an exaggeration, and she made a claim only for the accommodation allowance. In good faith, we sent in the claim for reimbursement. I think, once the letter and the spirit are clarified, the claims no longer qualify.

However, in terms of the claims approved and forwarded to the administration, we cannot go back to them today, because they were not made with the intent to circumvent any rule whatsoever; it was really the most logical interpretation we could come up with based on our reading of the new rule in November of last year.

[English]

The Chair: I’m at your will, senators. What would you like to do with this? Can I have a motion to adopt the report?

Senator Cordy, seconded by Senator Moncion. All in favour?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Passed. Thank you.

droit à l’argent, alors que quelqu’un d’autre qui a soumis une demande aurait droit à l’argent ». Il y a là une question d’injustice. Une personne a attendu d’avoir la clarification de la politique; d’autres ont payé. Je me dis qu’on ne peut pas avoir deux règles. Soit on paie, soit on ne paie pas.

[Traduction]

Le président : Non, nous n’avons pas deux règles, mais, à vrai dire, il est temps que nous commençons à mettre les choses au clair. Si c’est payé, c’est payé; si ce n’est pas payé, ce ne sera pas payé. Je ne vois pas en quoi ce serait injuste.

Bien franchement, je ne sais même pas comment nous nous sommes retrouvés dans cette situation, en interprétant cette règle, mais voilà où nous en sommes, et la règle a changé. Si les sénateurs veulent procéder, différemment, libre à eux de le faire.

La sénatrice Saint-Germain : Je veux m’assurer que si un paiement a été effectué, sur instruction ou avec l’accord de l’administration, ce sera maintenu tel quel; nous sommes donc d’accord là-dessus. Toutefois, si ce n’est pas le cas, je ne vois pas pourquoi le Sénat devrait payer.

[Français]

Le sénateur Forest : En fait, cette situation est embarrassante. Entre l’esprit et la lettre, il y a une interprétation qui peut être faite. Si je prends mon cas, il m’est arrivé que mon employée m’ait lu la règle et m’ait dit que j’aurais droit à des remboursements au chapitre des déplacements au *per diem*. Je pensais que c’était exagéré, et elle a fait une réclamation uniquement pour l’allocation d’hébergement. En toute bonne foi, nous avons envoyé la demande pour le remboursement. Je pense qu’à partir du moment où on clarifie la lettre et l’esprit, effectivement, ce n’est plus admissible.

Cependant, en ce qui concerne les demandes qui ont été approuvées et transmises à l’administration, aujourd’hui, on ne peut pas y revenir, parce qu’elles n’ont pas été faites de façon à vouloir contourner quelque règle que ce soit; c’était vraiment l’interprétation la plus logique qu’on pouvait faire de ce qu’on pouvait lire comme étant la nouvelle règle en novembre dernier.

[Traduction]

Le président : Je m’en remets à vous, sénateurs. Qu’aimeriez-vous faire à cet égard? Quelqu’un veut-il proposer une motion d’adoption du rapport?

La sénatrice Cordy en fait la proposition, avec l’appui de la sénatrice Moncion. Êtes-vous tous d’accord?

Des voix : D’accord.

Le président : Adopté. Merci.

Item No. 4: Honourable senators, the Subcommittee on Agenda and Procedure received a request from the Senate co-chair of the Joint Committee on the Library of Parliament, Senator Moncion, seeking authorization for the joint committee to reimburse witnesses for child care and/or personal attendant care expenses, order working meals, and have the Senate's 30 per cent share of witness video conferences and catering expenses paid from the existing central envelope administered by the Principal Clerk of Committees. It's my honour to present the twelfth report of the subcommittee with its recommendations. Debate?

Seeing none, can I have a motion to adopt the report? Senator Tannas, seconded by Senator Batters. All in favour? Opposed?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Carried. Thank you.

Honourable senators, the next item is a report of the Artwork Advisory Working Group. This item will be delayed until the next meeting so we can have a representative from the working group here to explain their report. They were unable to make it today.

Item No. 6. The next item is leases and allowance for secondary residences. I invite Pierre Lanctôt, Chief Financial Officer, to the witness table.

[*Translation*]

Pierre Lanctôt, Chief Financial Officer, Finance and Procurement Directorate, Senate of Canada: Senators, the Financial Services team and the Senate administration in general are constantly looking for new approaches to improve its service delivery and effectiveness. We are also responsive to the needs of senators.

[*English*]

We have recently reviewed our process and procedures related to the reimbursement of rent and allowance for secondary residence to senators, which represented approximately 575 transactions in 2017-18.

Although 97 per cent of these claims were processed within the operating target, we think we can still reduce the financial burden on senators who have to fund these expenses while waiting for repayments and also to improve the efficiency of the administration in your offices.

Passons maintenant au quatrième point à l'ordre du jour. Chers collègues, le Sous-comité du programme et de la procédure a reçu une demande de la part de la coprésidente du Sénat du Comité mixte permanent de la Bibliothèque du Parlement, la sénatrice Moncion, en vue d'obtenir une autorisation pour que le comité mixte puisse rembourser les frais de garde d'enfants pour les témoins et les frais de préposé aux soins personnels, commander des repas de travail et prendre la part de 30 p. 100 des dépenses du Sénat pour les témoins, les services de vidéoconférence et de traiteur à même l'enveloppe centrale administrée par le greffier principal de la Direction des comités. J'ai l'honneur de présenter le douzième rapport du sous-comité, de pair avec ses recommandations. Des observations?

Comme il n'y en a pas, qui veut proposer une motion d'adoption du rapport? Le sénateur Tannas en fait la proposition, avec l'appui de la sénatrice Batters. Ceux qui sont pour? Ceux qui sont contre?

Des voix : D'accord.

Le président : Adopté. Merci.

Chers collègues, le point suivant à l'ordre du jour concerne un rapport du Groupe de travail consultatif sur la collection de biens patrimoniaux et d'œuvres d'art. Ce point a été reporté à la prochaine séance pour qu'un représentant du groupe de travail puisse venir nous expliquer le rapport. Personne n'était disponible aujourd'hui.

Passons au sixième point à l'ordre du jour, qui porte sur les baux et l'indemnité pour résidences secondaires. J'invite Pierre Lanctôt, dirigeant principal des finances, à la table des témoins.

[*Français*]

Pierre Lanctôt, dirigeant principal des finances, Direction des finances et de l'approvisionnement, Sénat du Canada : Sénateurs et sénatrices, l'équipe des finances et l'Administration du Sénat en général cherchent constamment à mettre en place de nouvelles approches afin d'améliorer la prestation de services et son efficacité. Nous sommes aussi à l'écoute des besoins des sénateurs et sénatrices.

[*Traduction*]

Nous avons récemment passé en revue nos procédures liées au remboursement de loyers et à l'indemnité pour résidences secondaires des sénateurs, ce qui a représenté environ 575 transactions en 2017-2018.

Même si 97 p. 100 de ces réclamations ont été traitées dans le délai opérationnel visé, nous croyons pouvoir réduire encore davantage le fardeau financier des sénateurs qui doivent payer ces dépenses et en attendre le remboursement; de plus, nous estimons pouvoir améliorer ainsi l'efficacité de l'administration dans vos bureaux.

We are proposing two main changes to our processes, and one requires a minor modification to the Senators' Office Management Policy, or SOMP.

The first change is related to payments of a leased accommodation. Based on the current policy, rent is reimbursed after a senator submits a claim and required documentation. We are proposing to modify the policy to allow for direct payments to the lessor on a monthly basis on behalf of the senator.

Once all documentation and information is provided to Financial Services, they will pay directly to the lessor the monthly rent on an automatic basis. It is important to note that the lease agreements will remain between senators and the lessor, and senators will remain responsible to provide required information and documentation on a timely basis.

[*Translation*]

The second change has to do with the monthly payments for allowances to senators who own a secondary residence in the parliamentary district. Under the current process, senators must submit a claim at the end of each month, after previously submitting the required information and documents. We are proposing to amend the process so that the reimbursement is automatically issued at the end of each month, based on the rates in effect and, of course, after all the information required to process the claims has been submitted. This is a change to the process only and does not require changes to the policy.

The proposed changes will reduce the financial burden on senators who must assume the cost of a secondary residence and wait for reimbursement. It will also improve the efficiency of senators' offices and administration.

Finally, I want to stress that the proposed changes respect sound management practices and will not increase the financial risks to the Senate.

I look forward to your questions and comments.

Senator Verner: Thank you, Mr. Lanctôt. I need a clarification. You say that, for rental accommodation, the cost of rent shall be reimbursed upon submission of a copy of the lease — I actually have two questions, because in my case, I have a five-year lease — and proof of payment or, at the senator's discretion, the lease shall be paid by the Senate directly to the lessor upon submission of a copy of the lease and a request for direct payment.

Nous proposons d'apporter deux principaux changements à nos processus, dont l'un exige une modification mineure à la Politique sur la gestion de bureau des sénateurs, ou PGBS.

Le premier changement concerne le remboursement des frais d'hébergement en logement locatif. Aux termes de la politique actuelle, le loyer est remboursé, une fois que le sénateur soumet une réclamation accompagnée de la documentation nécessaire. Nous proposons de modifier la politique pour permettre un paiement direct au locateur, sur une base mensuelle, au nom du sénateur.

Une fois que le Service des finances reçoit tous les documents et renseignements, il paiera le loyer mensuel directement au locateur, et ce, de façon automatique. Il est important de souligner que les sénateurs et les locateurs demeureront parties au bail et que les sénateurs continueront d'être responsables de fournir les renseignements et les documents nécessaires en temps opportun.

[*Français*]

Le deuxième changement est lié au paiement de l'allocation mensuelle pour les sénateurs et sénatrices qui possèdent une résidence secondaire dans la région du Parlement. Selon le processus actuel, les sénateurs et sénatrices doivent soumettre une réclamation à la fin de chaque mois, après avoir soumis au préalable l'information et les documents requis. Nous proposons de modifier le processus afin d'effectuer le remboursement automatiquement à la fin de chaque mois, selon les taux en vigueur et, bien sûr, après présentation de toute l'information requise pour traiter les demandes. Il s'agit d'un changement de processus seulement qui n'exige pas de modifications à la politique.

Les changements proposés réduiront le fardeau financier des sénateurs et sénatrices qui doivent assumer le coût d'une résidence secondaire et en attendre le remboursement, et ils amélioreront l'efficacité des bureaux de sénateurs ainsi que de l'administration.

Finalement, je tiens à souligner que les changements proposés respectent les saines pratiques de gestion et n'augmenteront pas les risques financiers pour le Sénat.

Je serai heureux de répondre à vos questions et de recevoir vos commentaires.

La sénatrice Verner : Merci, monsieur Lanctôt. J'ai besoin d'une précision. Vous dites que, pour le logement locatif, les frais de location sont remboursés sur présentation d'une copie du bail — j'ai deux questions, en fait, car en ce qui me concerne, j'ai un bail de cinq ans, par exemple — et d'une preuve de paiement, ou, au choix du sénateur, le loyer est payé directement au locataire par le Sénat sur présentation d'une copie du bail et d'une demande de paiement direct.

When you say “and proof of payment,” is that the cheque I write?

Mr. Lanctôt: Right now, the process requires proof of payment. What we are proposing, instead of you paying your rent and submitting a claim, is to pay the lessor directly at the beginning of each month. When you submit a claim, we receive it, process it and reimburse you. Your bank takes a few days to process the reimbursement, and you receive your money between five and 15 days.

Senator Verner: That’s right. But you say “upon submission of a copy of the lease and a request for direct payment.”

Mr. Lanctôt: The request for direct payment is an option we want to offer you, not an obligation. There will be a form to allow you to ask the administration to make the payment for you.

Senator Verner: At the beginning of each month to the lessor.

Mr. Lanctôt: Once you submit your lease. Right now, it’s September 1, because it’s set up at the beginning of the parliamentary year. We already have a copy of your five-year lease, you will submit a request to us saying that you want the administration to pay directly for you, instead of submitting claims for reimbursement each month.

Senator Verner: So only one formula will be valid in my case, for example, or in the case of any other senator who has a lease of more than one year; you will proceed like that until the end of the lease.

Mr. Lanctôt: Exactly. And if you decide to terminate the lease before it expires, just let us know and we’ll make the changes.

Senator Verner: Okay, thank you.

[English]

Senator Marshall: What’s the problem that we’re trying to solve? How many days does it take to process a payment?

If a senator is renting an apartment and sends in a claim, how long is it before they are reimbursed?

Mr. Lanctôt: There are two things we’re trying to improve. One is the efficiency. We have almost 600 claims that need to be processed. If we’re making recurring payments, that reduces the burden on your office staff and also for us in processing the claim. Those are regular payments that we make monthly, so we can automate that process.

Lorsque vous dites « et d’une preuve de paiement », la preuve de paiement, c’est le chèque que j’aurai donné?

M. Lanctôt : En ce moment, le processus exige une preuve de paiement. Ce que nous proposons, au lieu que vous payiez votre loyer et soumettiez une demande, c’est de payer directement le propriétaire au début de chaque mois. Lorsque vous soumettez une demande, nous la recevons, la traitons et vous remboursons. Votre banque prend quelques jours à traiter le remboursement, et vous recevez votre argent entre 5 et 15 jours.

La sénatrice Verner : Exact. Mais vous dites « sur présentation d’une copie du bail et d’une demande de paiement direct ».

M. Lanctôt : La demande de paiement direct, c’est une option qu’on veut vous offrir, non pas une obligation. Il y aura un formulaire pour vous permettre de demander à l’administration de faire le paiement pour vous.

La sénatrice Verner : Au début de chaque mois au propriétaire.

M. Lanctôt : Une fois que vous soumettez votre bail. En ce moment, c’est au 1^{er} septembre, parce qu’on le met en place au début de l’année. Nous avons déjà une copie de votre bail de cinq ans, vous allez nous soumettre une demande disant que vous voulez que l’administration paie directement pour vous, plutôt que de soumettre des réclamations de remboursement chaque mois.

La sénatrice Verner : Alors, il y aura une seule formule qui sera valide dans mon cas, par exemple, ou dans le cas d’un autre sénateur qui aurait un bail de plus d’un an; vous allez procéder ainsi jusqu’à la fin du bail.

M. Lanctôt : Exactement. Et si vous décidez de mettre fin au bail avant son terme, vous n’avez qu’à nous en aviser et nous allons faire les changements.

La sénatrice Verner : D’accord, merci.

[Traduction]

La sénatrice Marshall : Quel est le problème que nous essayons de résoudre? Combien de jours faut-il pour traiter un paiement?

Si un sénateur loue un appartement et envoie une réclamation, combien de temps devra-t-il attendre avant d’être remboursé?

M. Lanctôt : Il y a deux choses que nous essayons d’améliorer. La première, c’est l’efficacité. Nous devons traiter presque 600 réclamations. En faisant des paiements récurrents, nous réduisons non seulement le fardeau du personnel de votre bureau, mais aussi notre fardeau à nous pour ce qui est de traiter les réclamations. Comme il s’agit de paiements réguliers effectués tous les mois, nous pouvons automatiser le processus.

With respect to the payments, our objective is to process a claim within 10 business days. That's 10 business days. We're achieving that 97 per cent of the time. However, once we've processed the claim, it goes for payment to Public Services and Procurement Canada and then it goes to the compensation payments and your bank, and it is two to three more days after we process. So very often, even if we're within target, it still takes 15 to 20 calendar days in order to get the payment.

Senator Marshall: So the payments will be made and the senator doesn't have to certify anything?

Mr. Lanctôt: We will be paying a third party, and we're doing it for other types of expenses today. When we have a contract and we have a lease agreement, and as long as you stay there and you confirm that you're using this property, we're going to be making the payment as we do for other types of recurring payments.

Senator Marshall: There will be no certification required? We're talking about lease payments or large dollar amounts. I have to certify my telephone bill, which is \$30. Is this going to be paid without certification by the senator?

Mr. Lanctôt: Well, there's a contract in place.

Senator Marshall: There's a contract in place for the telephone, too.

Mr. Lanctôt: The telephone is not necessarily a recurring amount. It depends on consumption and how much you're using. That's why we want certification. In the case of leases, the same amount is paid monthly. We also look at your travel. If you come to work in Ottawa and you don't claim for hotels or other subsistence fees or accommodation fees and you have a lease and we're making the payment to the third party, we're assuming there are enough checks in the process.

Senator Marshall: My final comment is this: Some of us went through a horrendous audit by the Auditor General, so when I see changes being made to processing, especially expenses that are attributable to the senator, I do look at it with some apprehension.

Those are my only comments. I will abstain from voting on this, Mr. Chair. I don't feel comfortable with it. But if that's the direction administration wants to go in and everybody is agreeable, that's fine.

En ce qui concerne les paiements, notre objectif est de traiter une réclamation dans un délai de 10 jours ouvrables. Je le répète, 10 jours ouvrables. Nous atteignons cet objectif 97 p. 100 du temps. Toutefois, une fois que nous avons traité la demande, le tout est envoyé à Services publics et Approvisionnement Canada aux fins de paiement, puis à la direction des services de rémunération et de paiement et, enfin, à votre banque, ce qui représente un délai additionnel de deux ou trois jours. Donc, très souvent, même si nous respectons le délai prévu, il faut tout de même entre 15 et 20 jours civils avant que le paiement soit effectué.

La sénatrice Marshall : Autrement dit, les paiements seront effectués, sans que le sénateur ait à attester quoi que ce soit?

M. Lanctôt : Nous paierons un tiers, et nous procédons déjà ainsi pour d'autres types de dépenses. Si nous avons un contrat ou un bail, et tant que vous restez dans le logement et que vous confirmez utiliser cette propriété, nous allons effectuer le paiement, comme nous le faisons pour d'autres types de paiements récurrents.

La sénatrice Marshall : Aucune attestation ne sera donc requise? On parle de paiements de loyers, c'est-à-dire de grosses sommes d'argent. Je dois attester ma facture de téléphone, qui est de 30 \$. Est-ce que ce sera payé sans attestation de la part des sénateurs?

M. Lanctôt : Eh bien, il y a un contrat en place.

La sénatrice Marshall : Il y a aussi un contrat en place pour le service téléphonique.

M. Lanctôt : La facture téléphonique ne correspond pas nécessairement à un montant récurrent. Tout dépend de la consommation et des services utilisés. C'est la raison pour laquelle nous désirons une certification. Dans le cas des baux, le montant versé mensuellement est toujours le même. Nous examinons également vos déplacements. Si vous venez travailler à Ottawa, que vous ne présentez pas de demandes d'indemnisation pour des chambres d'hôtel, des frais de substances ou des frais d'hébergement, que vous avez signé un bail et que nous versons un paiement à un tiers, nous supposons que le processus comporte un nombre suffisant de vérifications.

La sénatrice Marshall : Ma dernière observation est la suivante: certains d'entre nous ont vécu un horrible audit mené par le vérificateur général. Par conséquent, lorsque je vois que des changements sont apportés au traitement des dépenses, en particulier des dépenses attribuables aux sénateurs, je les considère avec une certaine appréhension.

Voilà les seuls commentaires que je souhaitais formuler. Je vais m'abstenir de voter à cet égard, monsieur le président. Ces changements me mettent mal à l'aise, mais si c'est la voie dans laquelle l'administration souhaite s'engager et que cela convient à tous, cela ne me pose pas de problème.

[Translation]

Senator Moncion: You have considered adding the Internet for the same types of transactions. Even online, you have to submit documents. Claims must be completed and sent. Then there is a transaction. The transactions that are always the same and that come up month after month are considered in order to increase efficiency and to reduce the administrative paperwork.

Mr. Lanctôt: As I mentioned, we are looking at all the ways in which we handle claims and payments. Right now, we are focusing on this aspect, because it is a specific process for us with specific features and documentation. In the coming months, we will continue to review options for other types of transactions. But our goal is to simplify the work. The computer system allows us to make recurring payments more easily while maintaining controls in place. We will continue to think about ways to improve ourselves and improve the service.

Senator Carignan: I agree with Senator Marshall. You say it's mechanical and routine and we are always doing the same thing, but every month, when we sign, we don't just make a simple claim. In my case, I own the place. That's about \$1,000, which is \$40 a day. I don't just make claims. I declare that the facts are accurate, that I did not sublet my accommodation on Airbnb, and that the accommodation was available for me for 30 or 31 days. That's why I'm claiming \$40 a day.

So there's a risk. I can do it now, once, and you won't see me again for the next 10 years — because I'll probably keep the condo for the next 10 years — and at some point, I might forget, not think about it and sublet it to friends, lend it to someone else, and lose track of making claims. For good auditing and accounting reasons, and so that people who claim money are aware that, each month, they are declaring that the housing is available to them and that they have not sublet it, I think we must keep this exercise.

Waiting four days or two weeks for a rent reimbursement is not a concern for us. If money is that tight for some people, I don't make personal loans, but I can give them a hand.

Mr. Lanctôt: Yes, for the next 10 years, payments will not be issued on an ongoing basis without auditing. In our process, we'll have all the information required for certification, but the notion of monthly claims will be replaced by other processes to make things easier and make some functions automatic where possible. We wouldn't be paying people for 10 years, because then we would be dealing with allowances and we do not want to

[Français]

La sénatrice Moncion : Vous avez envisagé d'ajouter Internet au même type de transactions. Même pour Internet, on doit présenter des documents. Il faut remplir les demandes et les faire parvenir. Ensuite, il y a une transaction qui se fait. Celles qui sont toujours les mêmes et qui reviennent de mois en mois sont envisagées pour des questions d'efficacité et de diminution de paperasse administrative.

M. Lanctôt : Comme je le mentionnais, nous examinons l'ensemble des façons dont nous traitons les réclamations et paiements. En ce moment, nous mettons l'accent sur cet aspect, parce que c'est un processus spécifique pour nous avec des caractéristiques et de la documentation spécifiques. Pour les prochains mois, nous allons continuer à examiner les options pour les autres types de transactions. Effectivement, nous voulons alléger le travail. Le système informatique nous permet de faire des paiements récurrents plus facilement tout en maintenant les contrôles en place. Nous allons continuer de songer aux façons dont nous pouvons nous améliorer et améliorer le service.

Le sénateur Carignan : Je suis d'accord avec la sénatrice Marshall. Vous dites que c'est mécanique et routinier et que l'on fait toujours la même chose, mais chaque mois, quand nous signons, nous ne faisons pas qu'une simple réclamation. Dans mon cas, je suis propriétaire. C'est environ 1 000 \$, ce qui revient à 40 \$ par jour. Je ne fais pas simplement réclamer. Je déclare que les faits sont exacts, que je n'ai pas sous-loué mon logement sur Airbnb, que le logement était libre pour que j'y habite pendant les 30 ou 31 jours. C'est pour cela que je réclame 40 \$ par jour.

Donc, il y a un risque. Je peux le faire maintenant, une fois, et vous ne me reverrez pas pour les 10 prochaines années — parce que je vais probablement garder ce condo pendant les 10 prochaines années — et, à un moment donné, je pourrais oublier, ne pas y penser et le sous-louer à des amis, le prêter à un autre, et perdre le fil de faire l'exercice de réclamation. Pour des raisons de bonne vérification et de comptabilité, et pour que les gens qui réclament de l'argent soient conscients que chaque mois, ils déclarent que le logement était disponible pour eux et qu'ils ne l'ont pas sous-loué, je pense qu'il faut conserver cet exercice.

Nous ne sommes pas à quatre jours ou deux semaines près d'un remboursement de loyer. S'il y a des gens qui sont à ce point proches de leur argent, je ne fais pas de prêts personnels, mais je peux leur donner un coup de main.

M. Lanctôt : Effectivement, pour les 10 prochaines années, on n'émettra pas de paiements de façon continue sans vérification. Dans notre processus, il y aura toute l'information requise pour certifier, mais la notion de réclamation mensuelle sera remplacée par d'autres processus afin d'alléger le tout et d'automatiser les fonctions qui peuvent l'être. Ce n'est pas qu'on paie les gens pendant 10 ans, parce qu'à ce moment-là, cela

have an allowance that is not validated. We want to have validation mechanisms in the process.

Senator Carignan: How often will you issue the payments?

Mr. Lanctôt: Every year, we will require a confirmation that you are still the owner of your residence. All the certifications shall be required, and there will be annual confirmations on an exceptional basis to certify that you did not sublet.

[English]

Senator Cordy: Following up from Senator Carignan's excellent point, there would have to be something every year that you would sign to say that you haven't sublet or if you're an owner or if you're renting you haven't sublet it. I think that would be extremely important.

Normally, for the month to month, waiting two weeks is not a big deal. The challenges come when it's January, July, August, September, and you're not in your office. So by the time you actually sign it, it could be three weeks later by the time your office sends it to you, you sign it and send it back. I think those are the months where, if you're particularly paying rent, that you're waiting, perhaps, a month and a half after you've already paid for what is a routine, regular procedure.

I'm an owner, so it's the same thing. They're not the concerns. It's the months when we're not here. And because it's automatic, I think it would be time-saving for those who are doing it. I think it's extremely important, following up on Senator Carignan's words, that there is some type of a document signed, either on April 1 every year or January 1 or whenever, but at least once a year.

Mr. Lanctôt: Thank you.

Senator Marshall: One last comment. Has the Audit Subcommittee looked at this?

Mr. Lanctôt: No, it hasn't.

Senator Marshall: Have we got any internal auditors now?

The Chair: We don't have an internal auditor right now.

deviendrait une allocation et nous ne voulons pas une allocation non validée. Nous voulons des mécanismes de validation dans le processus.

Le sénateur Carignan : À quel rythme allez-vous émettre les paiements?

M. Lanctôt : Chaque année, nous exigeons une confirmation que vous êtes toujours propriétaire de votre logement. Toutes les certifications vont continuer d'être requises et il y aura des confirmations sur une base exceptionnelle et avec validation annuelle pour certifier que vous n'avez pas sous-loué.

[Traduction]

La sénatrice Cordy : Pour donner suite à l'excellent argument que le sénateur a fait valoir, il faudrait que chaque année vous signiez un document indiquant, si vous êtes propriétaire d'un logement ou si vous le louez, que vous ne sous-louez pas ce logement. Je pense que cette règle serait extrêmement importante.

Normalement, une attente de deux semaines, d'un mois à l'autre, n'est pas si grave. Toutefois, les problèmes surviendront en janvier, en juillet, en août et en septembre, quand vous n'êtes pas au bureau. Donc, d'ici à ce que le personnel de votre bureau vous ait envoyé le document et que vous l'ayez signé et renvoyé, trois semaines pourraient s'être écoulées. Je pense qu'en particulier, si vous payez un loyer, pendant ces mois-là, vous pourriez vous retrouver à attendre peut-être un mois et demi pour un paiement qui est régulier et routinier.

Comme je suis propriétaire, la situation sera donc la même. Les mois ordinaires ne sont pas préoccupants, contrairement à ceux où nous ne sommes pas là. Et, comme c'est automatique, je pense que cela permettrait à ceux qui font ce travail d'économiser du temps. Pour donner suite aux propos du sénateur Carignan, j'estime qu'il est extrêmement important qu'il y ait un document d'un genre ou d'un autre à signer chaque année, le 1^{er} avril, le 1^{er} janvier, ou peu importe la date, à condition que cela ait lieu au moins une fois par année.

M. Lanctôt : Merci.

La sénatrice Marshall : J'ai un dernier commentaire à faire. Le Sous-comité de la vérification a-t-il examiné cette proposition?

M. Lanctôt : Non.

La sénatrice Marshall : Employons-nous des vérificateurs internes en ce moment?

Le président : Nous n'avons pas de vérificateurs internes pour le moment.

Senator Marshall: I suggest that we run it by the Audit Subcommittee. I'm apprehensive. When the Auditor General did his audit, I had rented an apartment for a year, and that was audited by the Auditor General. The questions and everything that came back as a result of that audit were absolutely horrendous, and that's when we had to certify.

I'm very apprehensive about making changes like this. I think we're running a risk. Let's make sure that this system that we're going to revise is a good idea. I think that we should have someone take a look at it.

The Chair: My comment is this: The Auditor General spent \$23 million on a terrible job, and we're still running around here being scared of that person. I think it's time that we move forward from that, and I think we have moved forward from it. I don't take any comfort from anything that was in the Auditor General's report, quite frankly.

[Translation]

Senator Verner: First, I completely disagree with the idea that Senator Carignan could help out a colleague in need of money. I believe this is inappropriate in today's context. I do however agree with the idea of verifying quite regularly, no matter the frequency, that contracts between lessees and lessors remain valid. For example, if I choose to leave my residence next fall, even if I have a five-year lease, I must at least tell you that this contract is no longer valid. I believe that one simple measure could be implemented. I believe we could verify the contracts in the same way as we annually confirm senators' eligibility by asking them to present their driver's licences or health insurance cards in order to verify their place of residence.

For telephone and Internet charges, I would simply like to remind my colleagues that there were questions on this topic, and that it is a monthly contract. My Internet bill can be modified for a few months if I want. For example, I could decide to suspend my service during the summer, when I am not here. In that case, automatic payments would not reflect that reality. Anyone can decide to change their telephone and Internet plans, and that would complicate things. It is not a question of the amount of money, but rather the duration of the contract. It is a monthly contract. That is what I wanted to say.

[English]

Senator Plett: Chair, I want to echo the comments that you made about the Auditor General. We spent \$23 million, and the Auditor General found there had been a few mistakes made, not

La sénatrice Marshall : Je suggère que nous demandions au Sous-comité de la vérification d'y jeter un coup d'œil, car cela m'inquiète. Lorsque le vérificateur général a procédé à son audit, je louais un appartement pour l'année, et cette location a fait l'objet d'une vérification par le vérificateur général. Les questions et les suivis qui ont découlé de cet audit ont été absolument horribles, et cela s'est produit à l'époque où nous devons certifier nos dépenses.

Le fait d'apporter des changements de ce genre m'inquiète grandement. Je pense que cela nous fait courir un risque. Assurons-nous que le système que nous allons passer en revue est une bonne idée. Je pense que nous devrions demander à quelqu'un d'y jeter un coup d'œil.

Le président : Voici ce que j'en dis: le vérificateur général a consacré 23 millions de dollars à la réalisation d'une mauvaise étude, et nous continuons d'être effrayés par cette personne. J'estime qu'il est temps que nous allions de l'avant, et je pense que nous l'avons fait. Franchement, rien de ce qui figurait dans le rapport du vérificateur général ne me rassure.

[Français]

La sénatrice Verner : Premièrement, je ne suis pas du tout d'accord avec l'idée que le sénateur Carignan puisse donner un coup de main à un collègue qui a besoin d'argent. Je pense que c'est inapproprié dans le contexte d'aujourd'hui. Je suis cependant d'accord avec l'idée de vérifier de façon assez régulière, peu importe la fréquence, que le contrat entre un locateur et un locataire est toujours valide. Par exemple, si je décide de quitter mon logement à l'automne prochain, même si j'ai un bail de cinq ans, à la limite, je dois vous aviser que ce contrat n'est plus valide. Je pense qu'une simple mesure pourrait être mise en place. De la même façon qu'on confirme chaque année l'admissibilité d'un sénateur par la présentation de son permis de conduire ou de sa carte d'assurance-maladie pour vérifier son lieu de résidence, je pense qu'une vérification pourrait se faire dans ce sens.

Pour ce qui est des frais de téléphone ou d'Internet, j'aimerais simplement rappeler aux collègues qu'il y avait eu des interrogations à ce sujet et qu'il s'agit d'un contrat mensuel. Ma facture d'Internet peut être modifiée si je le souhaite, pour quelques mois. Par exemple, je pourrais décider de suspendre mon service l'été, lorsque je ne suis pas ici. À ce moment-là, un paiement automatique ne tiendrait pas compte de cette réalité. Quiconque peut décider de changer son forfait de téléphonie ou d'Internet, ce qui compliquerait les choses. Ce n'est pas une question de montant d'argent, mais plutôt de durée de contrat. Le contrat est mensuel. C'est ce que je voulais mentionner.

[Traduction]

Le sénateur Plett : Monsieur le président, je tiens à faire écho aux observations que vous avez formulées au sujet du vérificateur général. Nous avons dépensé 23 millions de dollars,

that anybody was trying to steal or be dishonest. There were a few errors made, to the tune of a couple of hundred thousand dollars for a \$23 million study. It has nothing to do with helping; I think Senator Verner made the comment about us helping somebody. It is unnecessary for us to have to finance our operation here. When I pay rent, it should be paid for in the most efficient manner possible. When I rent a hotel room, I have a corporate credit card that is being paid by the Senate. I don't pay for my hotel room at all. The Senate pays for my hotel room immediately.

I don't think we can compare this with a telephone bill. A telephone bill changes every month. There's a different number on the telephone bill every month. It makes sense that we would have to certify that every month.

A lease is the exact same payment every month. As long as the senator is still a senator in good standing in this place, we would trust that that senator would be honest and upright and would be continuing to lease that suite. I certainly agree that, every year, we need to certify, just like I, even now, need to certify where I live every year.

We're doing all of these things every year, and we need to continue. But we are trying to make things efficient — and I don't nearly often enough get good ideas here in making things efficient — and then when we get somebody who has a good idea for efficiency, then we question that in some manner, chair. I find this ridiculous that we have spent an hour discussing an absolutely fabulous idea, and I will certainly be voting in favour of it.

The Chair: It was just a half hour.

Senator Moncion: Senator Plett has eloquently stated what I wanted to say. Thank you, sir.

Senator Batters: Excellent. I wanted to point out a few things. The primary purpose of this revised procedure is better efficiency and adhering to good business practices. I will remind everyone that we always have, right now, openness and transparency by having our online disclosure of expenses so that the public and media are very well aware, as they should be, able to see all of those it types of things.

I wanted to ask Mr. Lanctôt, who is relatively new to the Senate but has a considerable amount of experience in the private sector with all of these types of functions, for your confirmation that you're confident with the scenario you're proposing, particularly for rental situations — the payment is not made directly to a senator; it's made to the landlord — that the

et le vérificateur général a découvert que quelques erreurs avaient été commises, mais que personne ne cherchait à voler ou à être malhonnête. Une étude de 23 millions de dollars a révélé quelques erreurs totalisant quelques centaines de milliers de dollars. Cela n'a rien à voir avec une aide; je crois que la sénatrice Verner a fait un commentaire à propos d'une aide que nous aurions apportée à quelqu'un. Il est inutile que nous financions les activités que nous exerçons ici. Lorsque je paie mon loyer, il devrait m'être remboursé de la manière la plus efficace possible. Lorsque je loue une chambre d'hôtel, j'utilise une carte de crédit professionnelle dont le solde est payé par le Sénat. Je ne paie pas du tout les frais de location de ma chambre d'hôtel. Ils sont payés immédiatement par le Sénat.

Je ne crois pas que nous puissions comparer cela à une facture téléphonique. Le solde d'une facture téléphonique change tous les mois, et des numéros de téléphone différents y figurent. Il est logique que nous certifions cette facture tous les mois.

Le montant d'un loyer est exactement le même chaque mois. À condition que le sénateur soit en règle, nous croyons qu'il est droit et honnête et qu'il continue de louer cette suite. Je conviens assurément que nous devons certifier cela annuellement, tout comme je dois, même maintenant, certifier annuellement l'endroit où je vis.

Nous prenons toutes ces mesures annuellement, et nous devons continuer de le faire. Toutefois, nous cherchons à rendre nos procédures plus efficaces — et on ne me présente pas assez souvent de bonnes idées visant à améliorer l'efficacité — et, lorsque quelqu'un soumet une bonne idée relative à l'efficacité, nous la remettons en question d'une manière ou d'une autre, monsieur le président. Je trouve ridicule que nous passions une heure à discuter d'une idée absolument fabuleuse, et je voterai certainement pour cette idée.

Le président : Cela n'a duré qu'une demi-heure.

La sénatrice Moncion : Le sénateur Plett a énoncé avec éloquence ce que je souhaitais dire. Merci, monsieur.

La sénatrice Batters : Excellent. Je tiens à souligner quelques aspects. Cette procédure révisée a pour principal objectif d'accroître l'efficacité et d'appliquer de bonnes pratiques d'affaires. Je tiens à rappeler à tous qu'à l'heure actuelle, nous faisons preuve d'ouverture et de transparence en affichant en ligne nos dépenses, afin que le public et les médias soient parfaitement conscients, comme il se doit, du fait qu'ils sont en mesure de visionner toutes les données de ce genre.

Je tenais à demander à M. Lanctôt, qui est un membre relativement nouveau du Sénat, mais qui a acquis dans le secteur privé beaucoup d'expérience liée à tous ces types de fonctions, de confirmer qu'en ce qui concerne le scénario que vous proposez, en particulier dans les cas de location — où le paiement n'est pas versé directement au sénateur, mais plutôt au

proper controls are in place to assure us that things are going to be handled appropriately.

Mr. Lanctôt: Thank you, Senator Batters. I'm absolutely confident of the process we're proposing. I didn't come and talk about all the details, but I was mentioning required information. There will still be requirements for exceptional cases or confirmation that apartments are not rented or used for other purposes. I'm absolutely confident.

In my previous career as consultant, I would have recommended that change to my clients. We also looked at maybe an additional piece of information. We also looked at the exceptions. We barely have five exceptions a year in terms of people who will confirm that their apartments were not available or that there was some form of exception when we had to make changes. We need to deal with the exceptions on an exceptional basis and deal with the 95, 98 per cent of regular transactions in an efficient manner. I'm totally confident in what we're proposing.

[Translation]

Senator Forest: I agree with the amendment. There is a level of trust to consider, and I agree with the automatic rental payments, because it is a contract signed by mutual agreement between two parties for a given period of time. However, it does not apply to Internet and phone bills, because they can vary with use. There can be fluctuations. For rental payments, we need controls to determine whether residences are sublet, but there is a degree of trust. I am not asked every month to renew my ethical commitment as a senator. I believe that there must be controls. It is a question of efficiency and keeping up to date. I am ready to support the proposal.

[English]

The Chair: Thank you for coming, Mr. Lanctôt. Welcome to the Senate.

Mr. Lanctôt: Thank you.

The Chair: Can I have a mover for the following motion:

That the Finance and Procurement Directorate be authorized to pay senators —

Senator Plett: So moved.

The Chair: Moved by Senator Plett, seconded by Senator Forest. All those in favour?

propriétaire — des mécanismes de contrôle appropriés sont en place pour garantir que les dépenses seront gérées de manière appropriée.

M. Lanctôt : Merci, sénatrice Batters. J'ai toute confiance dans la procédure que nous proposons. Je ne suis pas venu parler de tous les détails, mais j'ai mentionné les renseignements requis. Il y aura encore des exigences à satisfaire dans les cas exceptionnels ou pour confirmer que les appartements ne sont pas loués ou utilisés à d'autres fins. J'ai une confiance absolue dans la procédure.

Au cours de ma carrière précédente à titre d'expert-conseil, j'aurais recommandé ce changement à mes clients. Nous avons également envisagé la possibilité de demander un autre renseignement. Nous avons aussi examiné les exceptions. Il y a à peine cinq exceptions par année en ce qui concerne les gens qui doivent confirmer que leurs appartements n'étaient pas libres ou qu'une exception d'une sorte d'une autre existait lorsque nous avons été forcés d'apporter des changements. Nous devons gérer les exceptions comme des cas exceptionnels et traiter de façon efficace 95,98 p. 100 des transactions régulières. J'ai entièrement confiance dans la procédure que nous proposons.

[Français]

Le sénateur Forest : Je suis d'accord avec la modification. Il y a un niveau de confiance à considérer, et je suis d'accord pour les paiements automatiques des loyers, parce que c'est un contrat qui est engagé pour une période de temps donnée entre deux parties de gré à gré. Toutefois, ça ne s'applique pas à Internet et à la téléphonie, parce que ça peut varier avec l'usage. Il peut y avoir des fluctuations. Pour les loyers, il nous faut des mesures de contrôle pour déterminer si un logement est sous-loué, mais il y a un certain niveau de confiance. On ne me demande pas de renouveler chaque mois mon engagement éthique en tant que sénateur. Je pense qu'il doit y avoir des méthodes de contrôle. C'est une question d'efficacité et de mise à jour. Je suis prêt à appuyer la proposition.

[Traduction]

Le président : Je vous remercie d'être venu, monsieur Lanctôt. Soyez le bienvenu au Sénat.

M. Lanctôt : Merci.

Le président : Quelqu'un peut-il proposer la motion suivante:

Que la Direction des finances et de l'approvisionnement soit autorisée à payer les sénateurs...

Le sénateur Plett : Je le propose.

Le président : La motion est proposée par le sénateur Plett, et appuyée par le sénateur Forest. Tous ceux qui sont pour la motion?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Against? Senator Carignan, Senator Marshall. The motion passes. Thank you very much.

Item No. 7 is a report from the Subcommittee on Human Resources. Senator Saint-Germain, you have the floor.

[*Translation*]

Senator Saint-Germain: Following the consultations and with the approval of the members of the subcommittee, I would first ask the committee for permission to substitute the report you received with a new version that will be distributed now.

[*English*]

The Chair: Can you explain why we have a new version, Senator Saint-Germain?

[*Translation*]

Senator Saint-Germain: It is because the version that the members of the subcommittee approved after review had two pieces of information that seemed incorrect to us. The most recent version corrects these elements.

Do I have permission?

[*English*]

The Chair: Yes. Go ahead, please.

Senator Carignan: Question.

The Chair: Senator Carignan, we will hear from Senator Saint-Germain first and then we can take a question, please.

[*Translation*]

Senator Saint-Germain: Honourable senators, it is my honour to present the first report of the Subcommittee on Human Resources. Let me remind everyone that the subcommittee was established in December 2017, and the Committee on Internal Economy gave it the mandate of conducting a review of the Senate Policy on the Prevention and Resolution of Harassment in the Workplace. The subcommittee is composed of the Honourable Senators Jaffer, Moncion, Tannas and Tkachuk, and it is my honour to chair it.

Your subcommittee held two meetings in camera with senators, union representatives and Senate staff representatives on May 29 and June 5, 2018. During the second meeting, the subcommittee also heard from an expert witness on the subject of sexual harassment. In addition, it

Des voix : Oui.

Le président : Ceux qui sont contre? Le sénateur Carignan et la sénatrice Marshall. La motion est adoptée. Merci beaucoup.

Le point n^o 7 à l'ordre du jour est le rapport du Sous-comité sur les ressources humaines. Sénatrice Saint-Germain, vous avez la parole.

[*Français*]

La sénatrice Saint-Germain : Dans un premier temps, à la suite de consultations et avec l'accord des membres du sous-comité, je demande la permission au comité de remplacer le rapport que vous avez reçu avec une nouvelle version qui sera distribuée maintenant.

[*Traduction*]

Le président : Sénatrice Saint-Germain, pouvez-vous expliquer la raison pour laquelle il y a une nouvelle version du rapport?

[*Français*]

La sénatrice Saint-Germain : C'est parce que la version que les membres du sous-comité avaient approuvée après révision comportait deux éléments d'information qui nous semblaient incorrects. La dernière version corrige ces éléments.

La permission est-elle accordée?

[*Traduction*]

Le président : Oui. Allez-y, s'il vous plaît.

Le sénateur Carignan : Question!

Le président : Sénateur Carignan, nous allons entendre la sénatrice Saint-Germain d'abord, puis nous pourrions laisser quelqu'un poser une question.

[*Français*]

La sénatrice Saint-Germain : Honorables sénateurs, j'ai l'honneur de présenter le premier rapport du Sous-comité sur les ressources humaines. Le sous-comité, je le rappelle, a été formé en décembre 2017, et le Comité de la régie interne lui a confié le mandat de réviser la Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail. Le sous-comité se compose des honorables sénateurs Jaffer, Moncion, Tannas et Tkachuk, et j'ai l'honneur de la présider.

Votre sous-comité a tenu deux réunions à huis clos avec des sénateurs, des représentants syndicaux et des membres du personnel du Sénat, ce qui inclut les membres du groupe de travail sur les services aux sénateurs, le 29 mai et le 5 juin dernier. Lors de la deuxième réunion, nous avons aussi

held a public meeting with independent experts on June 12, 2018. On June 19, 2018, the subcommittee will next be hearing from other experts to assist members in presenting to CIBA and the Senate recommendations on necessary updates to the Senate harassment policy.

In accordance with its proactive approach and based on the witness testimony it received, the subcommittee believes that there is an immediate need for mandatory and customized training in the prevention of harassment and violence in the Senate. This training should take into account the harassment training program provided by the House of Commons.

The subcommittee therefore presents this interim report with the following recommendations:

That the Human Resources Directorate be instructed to coordinate mandatory training on the prevention of harassment in the workplace for all Senators, which takes into account the training provided to Members of Parliament, to be conducted by December 31, 2018;

That all individuals who have supervisory or managerial responsibilities within the Senate Administration attend mandatory training by December 31, 2018;

That Senators' staff, along with employees of the Senate Administration, also attend mandatory training by the end of the fiscal year on March 31, 2019; and

That the Human Resources Directorate report back to CIBA on the participation rate, including the names of all participants of the mandatory training sessions, by April 30, 2019.

Your subcommittee submits that these recommendations are in accordance with the framework proposed by Bill C-65, An Act to amend the Canada Labour Code (harassment and violence), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act and the Budget Implementation Act, 2017, No. 1, which, as currently written, would require the training of employers as well as their employees in the prevention of workplace harassment and violence.

Your subcommittee acknowledges that further guidance with respect to training may be provided by regulatory amendments intended to come into force concurrently with Bill C-65 in the fall of 2019.

entendu une spécialiste en matière de harcèlement sexuel, et nous avons tenu une réunion publique avec des experts indépendants le 12 juin 2018. Le sous-comité entendra, le 19 juin 2018, d'autres spécialistes qui l'aideront à présenter au Comité de la régie interne et au Sénat des recommandations sur les modifications à apporter à la politique du Sénat sur le harcèlement.

Conformément à son approche menée en amont, et à la lumière des témoignages entendus, votre sous-comité est d'avis qu'il faut immédiatement donner une formation obligatoire et personnalisée sur la prévention du harcèlement et de la violence au Sénat. Cette formation devrait prendre en considération la formation offerte par la Chambre des communes.

Le sous-comité présente donc le présent rapport provisoire qui comprend les recommandations suivantes :

Que la Direction des ressources humaines reçoive l'instruction de donner une formation obligatoire sur la prévention du harcèlement en milieu de travail, destinée à l'ensemble des sénateurs, formation qui prendrait en considération la formation offerte aux députés de la Chambre des communes, et ce, avant le 31 décembre 2018;

Que quiconque a des responsabilités de supervision ou de gestion au sein de l'Administration du Sénat assiste à la formation obligatoire avant le 31 décembre 2018;

Que le personnel des sénateurs, ainsi que les employés de l'Administration du Sénat, assiste également à la formation obligatoire avant la fin du présent exercice financier le 31 mars 2019;

Que la Direction des ressources humaines fasse rapport au Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration sur le taux de participation, notamment le nom des participants, aux séances de formation obligatoire, avant le 30 avril 2019.

Votre sous-comité fait valoir que ces recommandations respectent le cadre proposé dans la version actuelle du projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement, et la Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017, qui exige notamment la formation des employeurs et des employés en matière de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

De l'avis du sous-comité, il est possible de fournir d'autres directives sur la formation en apportant des modifications aux règlements, qui entreraient en vigueur au même moment que le projet de loi C-65, à l'automne 2019.

This is all respectfully submitted on behalf of the members of the subcommittee.

I move the adoption of the report.

Senator Carignan: My question was answered.

[English]

Senator Batters: Thank you very much, Senator Saint-Germain. Could please tell us about the different methods available to senators or employees and Senate administration that we have in place now in the Senate to deal with the very important issue of harassment, where people can go now?

Senator Saint-Germain: For the time being, with regard to the policy, the HR directorate is responsible for the implementation and administration of the policy. There is a special officer, a councillor, who is responsible of receiving requests for information or complaints. She will, if needed, take advice with external consultants. So far, that is the process that has been put in place.

Senator Batters: As we have talked about, I think at this committee before when we were first going to get into this review of the policy that exists, there are also processes in place through the Senate Ethics Officer, as we've seen in a recent case that was before the Senate where a senator was dealt with very strictly, as should have been the case, through the whole process of the Senate Ethics Officer and the committee that deals with these issues as well, as well as whip's procedures. There are procedures dealing with that.

Senator Saint-Germain: That's not the policy. That's procedure.

Senator Batters: That's right. I wanted to make sure that everyone was aware that we do have considerable procedures in place, and I'm happy to see a review and renewal as necessary.

Senator Saint-Germain: Thank you for your question, senator. If I may add two comments.

First, the Senate Ethics Officer is only with regard to a situation that would involve a senator, and normally that would have been assessed as being harassment, whatever type of harassment, either psychological or sexual, under the procedure; so there's a specific role for the Senate Ethics Officer.

Le tout est respectueusement soumis au nom des membres du sous-comité.

Je propose l'adoption du rapport.

Le sénateur Carignan : On a répondu à ma question.

[Traduction]

La sénatrice Batters : Merci beaucoup, sénatrice Saint-Germain. Pourriez-vous nous parler des différentes méthodes en vigueur au Sénat auxquelles les sénateurs, les employés ou les membres de l'Administration du Sénat peuvent avoir recours en ce moment pour s'attaquer à la question très importante du harcèlement?

La sénatrice Saint-Germain : Pour le moment, la Direction des ressources humaines est responsable de la mise en œuvre et de l'administration de la politique. Il y a une agente spéciale, une conseillère, qui est chargée de recevoir les demandes d'information ou les plaintes. Au besoin, elle demandera l'avis d'experts-conseils externes. Jusqu'à maintenant, c'est le processus qui a été mis en place.

La sénatrice Batters : Comme nous en avons parlé auparavant au cours d'une séance du comité et alors qu'au début, nous allions entreprendre l'examen de la politique existante, je crois qu'il y a aussi des processus mis en place par l'entremise du conseiller sénatorial en éthique, comme nous avons pu le constater dans un cas récent dont le Sénat a été saisi. Le sénateur a été traité, comme il se doit, de façon très stricte dans le cadre du processus géré par le conseiller sénatorial en éthique et le comité qui s'occupe aussi de ces questions, ainsi que dans le cadre des procédures administrées par le whip. Il y a des procédures pour gérer ces situations.

La sénatrice Saint-Germain : Il ne s'agit pas de la politique, mais plutôt des procédures.

La sénatrice Batters : C'est exact. Je tenais à m'assurer que tous étaient au courant du fait qu'un nombre considérable de procédures ont été mises en place à cet égard. De plus, je serais heureuse que ces procédures fassent l'objet d'un examen et d'un renouvellement, au besoin.

La sénatrice Saint-Germain : Je vous remercie de votre question, sénatrice. Si je puis me permettre, j'aimerais formuler deux observations.

Premièrement, le conseiller sénatorial en éthique s'occupe seulement des situations mettant en cause un sénateur et, normalement, la procédure aurait été utilisée pour déterminer s'il s'agissait d'un cas de harcèlement psychologique ou sexuel, peu importe le type. Le conseiller sénatorial en éthique joue donc un rôle particulier.

The other point is that it is very important that each and every member of the Senate is aware not only of the policy, but as well as what does “harassment” mean and how do we prevent it? The members of the subcommittee, with regard to what we’ve heard, are determined to be proactive and to act in a very positive, constructive and supportive way. That’s why we deem it necessary to have this special training for all members of the Senate.

Senator Batters: Great. The mandatory training that you’re seeking to have approved here today, who would be carrying that out and what sort of process is in place for that?

Senator Saint-Germain: I’m pleased to tell you that we have involved the new Chief Human Resources Officer, and she is currently looking at the best practices, the best programs.

The one at the House of Commons has been very well evaluated. Senator Jaffer, a member of the committee, suggested it and all the members agreed. It is in place. It is adapted for Parliament and our specific situation.

At the same time, the Chief Human Resources Officer is working on a way to adapt it to the Senate. I’m pleased to tell you that it won’t be very expensive. We were preoccupied by the cost, but at the same time, this is a priority. We’re working closely with the new Chief Human Resources Officer.

Senator Batters: I know in the House of Commons structure and for certain groups here, perhaps for senators, assuring the mandatory participation of senators might be the responsibility of whips. But what about for people who are not subject to a whip, how do you intend to assure that people complete the mandatory training?

Senator Saint-Germain: Well, it’s in the report. It is mandatory; so you don’t have to be whipped. It is a decision of CIBA. Furthermore, we put on pressure because in the report we want to have the name of the senators and all managers who would have followed. We will be in a situation to make sure that everyone is there.

There might be good reasons for a senator or any members of the Senate not to attend before the deadline; so we’ll take specific measures. But it is important and most people are in good faith. I’m speaking personally here, not as the chair of the subcommittee.

L’autre argument que j’aimerais faire valoir, c’est qu’il est très important que chaque membre du Sénat soit sensibilisé non seulement à la politique, mais aussi à la signification du terme « harcèlement » et à la façon de le prévenir. Compte tenu des témoignages que nous avons entendus, les membres du sous-comité sont déterminés à agir d’une manière préventive, constructive et coopérative. C’est la raison pour laquelle nous avons jugé nécessaire que tous les membres du Sénat suivent ce cours de formation spéciale.

La sénatrice Batters : Formidable. Qui offrirait ce cours de formation obligatoire que vous cherchez à faire approuver aujourd’hui, et quelle sorte de processus a été mis en place à cet égard?

La sénatrice Saint-Germain : J’ai le plaisir de vous informer que nous avons mobilisé la nouvelle dirigeante principale des ressources humaines et qu’elle examine en ce moment les pratiques exemplaires et les meilleurs programmes.

Le cours de formation utilisé à la Chambre des communes a reçu de bonnes évaluations. La sénatrice Jaffer, qui est membre du comité, a suggéré ce cours, et tous les membres l’ont approuvé. Le cours est déjà établi, et il est adapté aux parlementaires et à notre situation particulière.

En même temps, la dirigeante principale des ressources humaines tâche de trouver une façon de l’adapter au Sénat. Je suis heureuse de vous annoncer que la formation ne sera pas tellement coûteuse. Nous étions préoccupés par les coûts, bien qu’il s’agisse d’une priorité. Nous travaillons donc étroitement avec la dirigeante principale des ressources humaines.

La sénatrice Batters : Je sais que, selon la structure en place à la Chambre des communes et pour certains de nos groupes, il incombera peut-être aux whips de veiller à la participation obligatoire des sénateurs, mais qu’en est-il des gens qui ne relèvent pas d’un whip? Comment comptez-vous vous assurer que les gens suivent cette formation obligatoire?

La sénatrice Saint-Germain : Eh bien, tout cela est mentionné dans le rapport. La formation est obligatoire. Par conséquent, les whips n’ont pas besoin d’intervenir. Il s’agit d’une décision prise par le Comité de la régie interne, des budgets et de l’administration. De plus, nous exerçons des pressions, car nous souhaitons que les noms des sénateurs et de tous les gestionnaires qui ont suivi la formation figurent dans le rapport. Nous serons en mesure de nous assurer que tout le monde participe.

Il pourrait y avoir de bonnes raisons pour lesquelles un sénateur ou n’importe quel membre du Sénat n’assiste pas au cours avant la date limite. Nous prendrons donc des mesures particulières à cet égard. Toutefois, cette formation est importante, et la plupart des gens sont de bonne foi. Je m’exprime à titre personnel en ce moment, et non en tant que présidente du sous-comité.

My conclusion with some witnesses who came to us, some privately in my office, is that very often there is a misunderstanding of what harassment is. Times have changed. What wasn't considered harassment 20 years ago, such as a senator saying to his staffer, "Hi, honey," is harassment for some today. So these professional development courses on harassment are adapted to new situations that we want to prevent, so it is important we go that far now.

Yes, it is mandatory, but we'll keep an open mind to specific situations.

Senator Batters: Just briefly on this mandatory aspect. I can see for senators that there would be public pressure, if they are named and if they have not attended the training yet, but what about for a Senate employee? What would be the consequence if a Senate employee refuses to attend?

Senator Saint-Germain: Well, they have managers. It will be the same. It's mandatory, so they will have time during working hours to go there and they will have to go. Like it's mandatory sometimes to have development courses on IT. So I don't see it as a big problem. There is goodwill. The employees, it's part of their recommendations, the ones we receive from the unions, from the senators' working group, so I think it will be well received.

Senator Batters: I'm hopeful, too.

Senator Cordy: I'd like to thank the committee members very much for the work you're doing and that you're going to continue to do. It's extremely important. I was pleased to see that your training is on the prevention of harassment, not just dealing with the aftermath of harassment, because we really have to change the culture on Parliament Hill and in society overall. I think the training will be beneficial for those who don't understand that they are being harassed and that they can take action to deal with it.

I'm wondering, as the committee continues its work, if you will be looking at timeliness of complaints. One of the things that we heard on the Human Rights Committee, including in camera meetings — I know you had in camera meetings with staff and officials — is that complaints are raised and people are waiting a year and a half, two years, three years, I've heard up to 10 years, and that's unacceptable for somebody who is dealing with a harassment issue. Will you be looking at that in the future?

Selon certains des témoignages que nous avons entendus, dont quelques-uns que j'ai entendus en privé dans mon bureau, j'en conclus que, très fréquemment, les gens ne comprennent pas ce qui constitue du harcèlement. Les temps ont changé. Si, il y a 20 ans, un sénateur avait salué l'un des membres de son personnel en lui disant « Bonjour, chérie », cela n'aurait pas été considéré comme du harcèlement, mais, de nos jours, certaines personnes le considèrent ainsi. Par conséquent, ces cours de développement professionnel sur le harcèlement sont adaptés aux nouvelles situations que nous souhaitons prévenir. Il est donc important que nous allions aussi loin maintenant.

Oui, la formation est obligatoire, mais nous ferons preuve d'ouverture d'esprit afin de tenir compte des situations particulières.

La sénatrice Batters : J'aimerais parler brièvement du caractère obligatoire de cette formation. Je peux comprendre que les sénateurs subiront une pression populaire, s'ils sont nommés et qu'ils n'ont pas encore suivi la formation, mais qu'en est-il d'un employé du Sénat? Si un employé du Sénat refuse de suivre la formation, à quelles conséquences fera-t-il face?

La sénatrice Saint-Germain : Eh bien, ces employés ont des gestionnaires. Ils seront donc dans la même situation. La formation étant obligatoire, on leur accordera, pendant leurs heures de travail, le temps d'assister au cours, et ils devront obtempérer. Tout comme il est parfois obligatoire de suivre des cours de développement sur les TI. Donc, je ne considère pas cela comme un énorme obstacle. Les gens font preuve de bonne volonté. Cela fait partie des recommandations des employés que les syndicats nous ont communiquées, ainsi que des recommandations du groupe de travail des sénateurs, alors je pense que cette mesure sera accueillie favorablement.

La sénatrice Batters : Je l'espère aussi.

La sénatrice Cordy : J'aimerais remercier infiniment les membres du comité du travail qu'ils accomplissent et qu'ils continueront d'accomplir. Cette initiative est extrêmement importante. J'ai constaté avec plaisir que votre formation porte sur la prévention du harcèlement, et non sur la gestion des résultats du harcèlement, car nous devons vraiment changer la culture qui existe sur la Colline du Parlement et dans la société en général. J'estime que la formation sera bénéfique à ceux qui ne comprennent pas qu'ils font l'objet de harcèlement et qu'ils peuvent prendre des mesures pour régler ce problème.

Je me demande, si dans le cadre de la poursuite du travail du comité, vous examinerez la question du traitement des plaintes en temps opportun. L'un des commentaires que le Comité des droits de la personne a entendus, y compris au cours des séances à huis clos — je sais que vous avez organisé des séances à huis clos avec les membres du personnel et des fonctionnaires —, c'est que les plaintes sont déposées et que les gens attendent ensuite un an et demi, deux ans, trois ans, voire jusqu'à dix ans, d'après ce que j'ai entendu. Ces délais sont inacceptables

Senator Saint-Germain: We are looking at it, for sure. It is a recommendation that we will make.

I want to add, chair, that the training will also involve how to settle situations where there's alleged harassment and how to cope and be able to work together. It's part of the training as well.

Senator Cordy: Great. Thank you.

[*Translation*]

Senator Moncion: I did not hear you talk about the annual commitment people would have to sign when they take the training, and that could be part of the employees' files.

There is also the fact that there would be annual training. The training would probably be longer the first year, but it could then simply provide policy updates. There are also the aspects that are currently missing from the policy as it stands, such as some of the testimony we have heard so far.

Senator Saint-Germain: Thank for your question, senator. The subcommittee agreed that it was going to proceed along the lines of the issues raised by Senator Moncion in its future work, since this is not the subject of the current report. We also agreed that it is important not to come along in eight months with a 150-page report with 4,222 recommendations, but rather to continually study measures that could improve the situation, prevent harassment, and even eventually reach our objective of promoting a workplace in the Senate that is free of all forms of harassment. We will be working accordingly.

However, thank you, senator, for pointing out that we will be asking each Senate employee for a written confirmation, after the training, indicating that they have taken it. That completes my answer to Senator Batters' question.

[*English*]

Senator Marshall: Thank you very much, Senator Saint-Germain. Most of my questions have been answered.

The training, the schedule you gave us brings us into the spring of 2019. As new staff come on and new senators come on, will there be a provision in there to have that training continue for the new people?

lorsqu'une personne est victime de harcèlement. Étudierez-vous cet aspect dans les mois ou les années à venir?

La sénatrice Saint-Germain : Nous examinons assurément cet aspect. C'est l'une des recommandations que nous ferons.

Je tiens à ajouter, monsieur le président, que la formation traitera aussi de la façon de régler les situations de harcèlement présumé et de les affronter et d'être en mesure de travailler ensemble. Cela fait aussi partie de la formation.

La sénatrice Cordy : Excellent. Merci.

[*Français*]

La sénatrice Moncion : Je ne vous ai pas entendu parler de l'engagement annuel que les gens auraient à signer lorsqu'ils suivent la formation et qui pourrait faire partie du dossier des employés.

Il y a aussi le fait qu'il y aurait une formation annuelle. La formation serait probablement plus longue la première année, mais par la suite, elle pourrait simplement porter sur les mises à jour d'une politique. Il y a aussi les éléments manquants à l'heure actuelle dans la politique comme telle, comme certains témoignages qu'on a entendus jusqu'ici.

La sénatrice Saint-Germain : Merci, sénatrice, de votre question. Le sous-comité a convenu que, dans ses prochains travaux, puisque ce n'est pas l'objet du présent rapport, il allait s'orienter dans le sens des questions soulevées par la sénatrice Moncion. Nous avons aussi convenu que l'important n'est pas d'arriver dans huit mois avec un rapport de 150 pages et 4 222 recommandations, mais plutôt d'examiner, au fur et à mesure, des mesures de nature à améliorer la situation, à prévenir le harcèlement, et même, éventuellement, à atteindre notre objectif de favoriser un milieu de travail au Sénat qui soit exempt de toute forme de harcèlement. Nous allons agir au fur et à mesure.

Par contre, sénatrice, je vous remercie de soulever le fait que nous allons demander, au terme de la formation, une attestation écrite indiquant que chacun des employés du Sénat a suivi la formation. Cela complète ma réponse à la question de la sénatrice Batters.

[*Traduction*]

La sénatrice Marshall : Merci beaucoup, sénatrice Saint-Germain. Vous avez répondu à la plupart de mes questions.

Le calendrier de formation que vous nous avez donné nous amène au printemps de 2019. À mesure que de nouveaux membres du personnel et de nouveaux sénateurs intégreront l'organisation, la politique prévoira-t-elle une disposition visant à ce que la formation se poursuive pour les nouvelles recrues?

Senator Saint-Germain: Yes. First, they will be offered this training immediately. After that, as Senator Moncion said, for the newcomers it will be part of the welcome training. Probably each year, when needed, they will have additional training when there are some developments. We have to take into consideration that, with Bill C-65, the Senate will have to cope with new regulations. Most likely these regulations will be tabled in the fall of 2019, and then we will have to adapt and incorporate them, yes.

Senator Marshall: Thank you.

The Chair: Seeing no further questions, it was moved by Senator Saint-Germain that the report be adopted.

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Opposed? Thank you.

Is there any other business?

Senator Dawson: I think there had been correspondence between the leader of the independent Liberals and the leadership of each party concerning the notion of keeping our funding until the end of the year, even though we might be losing members. I think it was submitted to Senator Moncion for debate at the subcommittee.

If you agree, I would move that notwithstanding the amount listed in the schedule, *Senate Administrative Rules*, finance rules, 2018-19, the Senate Liberals continue to receive research funds for caucuses for the fiscal year of 2018-19 in the amount of \$460,000 even if the caucus has fewer than 11 members.

[Translation]

Senator Moncion: I would like to correct something Senator Dawson said. That issue was not discussed by the subcommittee. The file has now been sent to the leaders so that they may come to an agreement amongst themselves.

We received a first letter from Senator Day, which was given to me, and which I gave to the leaders so that they may come to an agreement amongst themselves. As the policy is currently written, the subcommittee cannot go against it. The leaders can come to an agreement amongst themselves, and get back to us on this. The leaders agree with this arrangement, and I have letters from Senator Smith, Senator Woo and Senator Harder. These three letters confirm that they agree with extending the funding of the Liberal caucus until the end of the 2018-19 year, and that the review of this funding must be studied before the next budget is brought down.

La sénatrice Saint-Germain : Oui. Cette formation sera offerte immédiatement aux nouvelles recrues. Ensuite, comme la sénatrice Moncion l'a mentionné, cela fera partie de la formation d'orientation des nouveaux arrivants. Il est probable que, chaque année, des cours de formation supplémentaires seront offerts, au besoin, lorsqu'il y aura de nouveaux développements. Nous devons prendre en compte qu'en raison du projet de loi C-65, le Sénat devra faire face à de nouveaux règlements. Il est probable que ces règlements seront déposés à l'automne de 2019 et, oui, nous devons nous adapter et intégrer ces nouveaux règlements.

La sénatrice Marshall : Merci.

Le président : Comme personne ne semble souhaiter poser d'autres questions, la sénatrice Saint-Germain a proposé d'adopter le rapport.

Des voix : D'accord.

Le président : Ceux qui sont contre? Merci.

Avons-nous d'autres travaux dont nous devons nous occuper?

Le sénateur Dawson : Je pense que des lettres ont été échangées entre le leader des libéraux indépendants et le leader de chaque parti en ce qui concerne l'idée de conserver notre financement jusqu'à la fin de l'année, même si nous pourrions perdre des membres. Je pense que cette question a été présentée à la sénatrice Moncion afin que le sous-comité en débattre.

Si vous êtes d'accord, je proposerais que, nonobstant le montant désigné dans l'annexe des *Règlements administratifs du Sénat* (Règlements financiers 2018-2019), les libéraux au Sénat continuent à recevoir des fonds de recherche des caucus de 460 000 \$ pour l'année financière 2018-2019, même si le caucus est composé de moins de 11 membres.

[Français]

La sénatrice Moncion : J'aimerais corriger ce qu'a dit le sénateur Dawson : cette question n'a pas été discutée par le sous-comité. Le dossier a été transmis aux leaders pour qu'ils puissent s'entendre entre eux.

Nous avons reçu une première lettre du sénateur Day, qui m'a été présentée et que j'ai remise aux leaders de façon à ce qu'ils s'entendent. De la façon dont la politique est écrite présentement, le sous-comité ne peut pas aller à l'encontre de la politique. Les leaders peuvent s'entendre entre eux et nous revenir à ce sujet. Les leaders sont d'accord sur cette entente, et j'ai des lettres de la part des sénateurs Smith, Woo et Harder. Ces trois lettres confirment qu'ils sont d'accord avec la prolongation du financement du caucus libéral jusqu'à la fin de l'exercice de 2018-2019, et que le travail de révision du financement doit être examiné avant le dépôt du prochain budget.

[English]

The Chair: Perhaps I can ask a question. Do the leaders even have the power to do that? I don't know. I'm asking the question.

Senator Dawson: If it's ratified by CIBA, yes.

The Chair: So they can bring a motion before CIBA?

Senator Dawson: Theoretically, the motion was supposed to be submitted to the subcommittee and then submitted to you for approval. It was not put on the agenda because I understood there are too many items on the agenda, but it was planned that it be adopted by CIBA — not by agreement, by a resolution.

The Chair: I think what needs to happen — I can be corrected — is the leaders need to bring this to the subcommittee, the subcommittee looks at it and the subcommittee brings a recommendation forward to CIBA to decide on this. I think we're moving outside the parameters. I could be wrong, but it seems to me that there is a process and we're not following it.

Senator Moncion: I go back to what I was saying, Mr. Chair. If this comes to the subcommittee, we cannot do anything with it because of the rules. So we'll bring it to the subcommittee. The subcommittee will say, "Well, we have to bring it back to the leaders." It's just going around in circles. That is why it went directly to the leaders. Then, Senator Dawson is presenting it to CIBA today and is asking CIBA to agree to the agreement that the leaders came to.

The Chair: Okay. We have a motion from Senator Dawson. He has read it out, and now we will have a debate on it.

Senator Batters: I wish to refer to the comment that Senator Moncion just made. I think sometimes there's a reason for circles, and we need to have the proper procedure followed, especially on an item like this. I think that it shouldn't go forward before next week, and I would prefer to see the proper procedure followed so that we can have a fulsome discussion about this and not have something —

The Chair: We have a motion on the floor right now.

[Traduction]

Le président : Je pourrais peut-être poser une question. Les leaders ont-ils même le pouvoir de faire cela? Je pose la question, parce que je n'en connais pas la réponse.

Le sénateur Dawson : Oui, si c'est ratifié par le Comité de la régie interne, des budgets et de l'administration.

Le président : Ils peuvent donc présenter une motion au comité?

Le sénateur Dawson : En théorie, la motion était censée être présentée au sous-comité, puis à vous à des fins d'approbation. Elle n'a pas été inscrite à l'ordre du jour, car je crois comprendre qu'il y a déjà trop de points. Toutefois, il était prévu que le Comité de la régie interne, des budgets et de l'administration adopte la motion, non pas par consentement, mais au moyen d'une résolution.

Le président : À mon avis — et vous pouvez me corriger —, les leaders doivent présenter cette motion au sous-comité, le sous-comité doit l'étudier et présenter une recommandation au Comité de la régie interne, des budgets et de l'administration afin qu'il prenne une décision à ce sujet. Je pense qu'en ce moment, nous ne respectons pas les règles. Je me trompe peut-être, mais il me semble qu'un processus existe et que nous ne le suivons pas.

La sénatrice Moncion : Je reprends ce que je disais, monsieur le président. Si cela est présenté au sous-comité, nous ne pourrions rien faire en raison des règlements. Alors, nous le présenterons au sous-comité qui dira que nous devons le renvoyer aux leaders, et nous continuerons de tourner en rond. C'est la raison pour laquelle la motion a été présentée directement aux leaders, puis le sénateur Dawson la présentera au Comité de la régie interne, des budgets et de l'administration et lui demandera d'approuver l'entente à laquelle les leaders sont parvenus.

Le président : D'accord. Nous sommes saisis d'une motion présentée par le sénateur Dawson. Il l'a lue, et nous allons maintenant devoir en débattre.

La sénatrice Batters : Je souhaite faire allusion aux observations que la sénatrice Moncion vient de formuler. Je pense que, parfois, il y a une raison pour laquelle les choses tournent en rond et que nous devons suivre la procédure appropriée, en particulier pour un point de ce genre. Je crois que nous ne devrions pas étudier cette motion avant la semaine prochaine, et je préférerais que la procédure appropriée soit suivie, afin que nous puissions avoir une discussion approfondie à ce sujet, et non quelque chose...

Le président : Nous sommes saisis d'une motion en ce moment.

Senator Batters: Yes. Well, it wasn't even on the agenda.

Senator Tkachuk: Well, it just seems to me that we do have a process. So it should have gone to Estimates. Is that what your committee is called? Did you make a recommendation to the leaders, or did you just throw up your hands and send it off?

Senator Moncion: I threw up my hands and sent it off because it's a waste of time. It's a waste of time bringing it to the subcommittee because we had the same problem when there was the amount that was asked for for the ISG. We went around in circles because the recommendation was that the subcommittee cannot recommend anything outside of the policy that is in place. So, from there, we brought it here. It was approved by CIBA.

So the next situation, where we had the Liberal caucus, we had the exact same problem. So, instead of bringing it to our committee, because it's the same situation as the ISG, we asked that the leaders have an agreement between themselves, and that agreement comes to CIBA.

Senator Tkachuk: So the leaders make the decision and say, "Well, this is what we want," and then Senator Dawson comes to us and makes a motion. This is an odd way to do business, I think, and I don't quite understand it.

Senator Dawson: This is the same way it was done the first time around.

Senator Tkachuk: I didn't agree with it then.

Senator Dawson: I'm just saying that that's the only procedure.

Senator Tkachuk: Anyway, I made my point.

[*Translation*]

Senator Saint-Germain: I believe, with all due respect, that we must be consistent. We know that we are going in circles on this file, and we used the same procedure as the one we adopted ourselves, that is, handing the issue of eventually redistributing the budget next year over to the leaders and, basically, asking them for instructions.

The logic behind this motion is the same: By the end of the financial year, the leaders will have given us instructions. The coordinator told me that all the leaders agreed, last week I believe, to maintain the budget of the caucus of unaffiliated Liberals for the current year.

La sénatrice Batters : Oui. Eh bien, cette motion n'était même pas à l'ordre du jour.

Le sénateur Tkachuk : Eh bien, il me semble que nous avons effectivement un processus à suivre. Par conséquent, cette motion aurait dû être présentée au Sous-comité du budget des dépenses. Est-ce le nom que porte votre comité? Avez-vous fait une recommandation aux leaders, ou avez-vous simplement baissé les bras et acheminé la motion?

La sénatrice Moncion : J'ai baissé les bras et acheminé la motion, parce que c'était une perte de temps. Il ne servait à rien de la présenter au sous-comité, parce que nous avons eu le même problème lorsqu'un montant a été demandé pour le GSI. Nous avons tourné en rond parce que la recommandation disait que le sous-comité ne pouvait rien recommander qui ne faisait pas déjà partie de la politique en place. Nous avons donc présenté la motion au Comité de la régie interne, des budgets et de l'administration, qu'il l'a approuvé.

La fois suivante, nous avons rencontré le même problème relativement au caucus libéral. Par conséquent, comme la situation était identique à celle liée au GSI, nous avons demandé aux leaders de conclure une entente et de la présenter au Comité de la régie interne, des budgets et de l'administration, au lieu de la présenter à notre comité.

Le sénateur Tkachuk : Les leaders prennent donc la décision et indiquent ce qu'ils souhaitent, puis le sénateur Dawson nous présente une motion. C'est une étrange façon de procéder, à mon avis, et je ne la comprends pas vraiment.

Le sénateur Dawson : Nous procédons de la même façon que nous l'avons fait la première fois.

Le sénateur Tkachuk : Et je n'ai pas approuvé cette façon de faire à l'époque.

Le sénateur Dawson : Je dis simplement que c'est la seule façon de procéder.

Le sénateur Tkachuk : De toute manière, j'ai fait valoir mon argument.

[*Français*]

La sénatrice Saint-Germain : Je pense, avec respect et égard, qu'on doit être cohérent. On sait qu'on tourne en rond dans ce dossier, et on a utilisé la même procédure que celle que nous avons nous-mêmes adoptée, c'est-à-dire de transmettre la question aux leaders, pour l'éventuelle redistribution du budget l'an prochain, auxquels on demande, au fond, des instructions.

La logique de cette motion, c'est que, d'ici la fin de l'exercice financier, c'est la même, et les leaders nous ont donné instruction. Je peux vous dire que j'ai reçu du coordonnateur un commentaire selon lequel l'ensemble des leaders s'étaient entendus, la semaine dernière je crois, sur le fait que le budget du

I believe that we must be consistent. Previously, things were referred to the leaders, and, when that didn't work out, they said so. But, at the same time, if I understand correctly, the Subcommittee on Estimates does not have the authority. I believe we must act in good faith.

[English]

The Chair: We have the power to act.

Senator Plett: You're correct with the last comment, chair, that we have the power, but it has to be done in the proper process. Senator Smith may well have written that letter; I'm not sure. It was not discussed at our leadership, so he may have done that.

But, chair, you say there's a motion on the floor, and I agree. But I think it's also in order — and correct me if it's not parliamentary procedure — that I make a motion that this be tabled for next week because I don't think we're prepared to deal with it this week, and, rather than turn it down, why don't we see that we have those letters for the leadership and have them tabled at the appropriate time so that we can look at them and make a decision before we rise next week? I'm not prepared to vote in favour of it today.

The Chair: Thank you, Senator Plett.

Senator Tannas: I think we're almost to the right spot in getting leaders engaged on this. When we had the spectacle of approving the request from Senator Woo here, a number of us — me included — said leaders need to lead. This isn't the place to have us all shooting at each other about how much money the budget for each individual group is. That's something that leaders ought to lead on, and then we can come here and judge all of the changes, based on good, sound governance and with an eye to the taxpayers' money.

So, in this case, it sounds like the leaders have heard what we wanted, which was something that they would have a consensus on and be prepared to support as we considered it. It sounds like it's there, but there has been a little communication shortfall here that we need to fix. My question is: If we do table this for next week and we're not here, is there a way we can do a round-robin resolution or something to deal with it?

caucus des libéraux non affiliés serait maintenu pour le présent exercice.

Je pense qu'il faut être conséquent. Tantôt, on réfère aux leaders, et quand ça ne fait pas l'affaire, on dit que ça ne va pas. En même temps, si je comprends bien, le Sous-comité du budget n'a pas le pouvoir. Je pense qu'il faut agir de bonne foi.

[Traduction]

Le président : Nous avons le pouvoir d'agir.

Le sénateur Plett : Monsieur le président, votre dernier commentaire était exact. Nous avons le pouvoir d'agir, mais nous devons procéder de la manière appropriée. Le sénateur Smith a peut-être écrit cette lettre, mais je n'en suis pas sûr. Cela n'a pas été discuté au cours de la réunion de notre leadership. Il l'a donc peut-être fait.

Monsieur le président, lorsque vous dites que nous sommes saisis d'une motion, je partage votre avis. Je crois aussi — et corrigez-moi si je ne suis pas la procédure parlementaire — qu'il est recevable que je propose que l'étude de cette motion soit reportée à la semaine prochaine, car je pense que nous ne sommes pas prêts à nous en occuper cette semaine. Alors, au lieu de la rejeter, pourquoi ne vérifions-nous pas si nous avons accès aux lettres échangées par les leaders, et pourquoi ne demandons-nous pas que les lettres soient déposées au moment approprié afin que nous puissions les examiner et prendre une décision avant que nous ajournions la semaine prochaine? Je ne suis pas prêt à me prononcer en faveur de cette motion aujourd'hui.

Le président : Merci, sénateur Plett.

Le sénateur Tannas : Je pense que nous avons presque atteint le stade où nous allons demander aux leaders de participer à cette discussion. Après avoir assisté au spectacle de l'approbation de la demande du sénateur Woo, un certain nombre d'entre nous — moi y compris — ont déclaré que les leaders devaient diriger. Ce comité n'est pas l'endroit approprié où nous en prendre les uns aux autres à propos de la taille du budget affecté à chaque groupe. C'est une question que les leaders devraient trancher, après quoi nous pourrions nous réunir et porter sur tous les changements un jugement fondé sur des principes de bonne gouvernance et une utilisation judicieuse de l'argent des contribuables.

Donc, dans le cas présent, les leaders semblent avoir entendu ce que nous souhaitions obtenir, c'est-à-dire une proposition sur laquelle ils se sont entendus et qu'ils sont prêts à appuyer pendant que nous l'étudions. Le consensus semble exister, mais il y a eu un léger manque de communication que nous devons rectifier. Ma question est la suivante: si nous déposons cette motion afin de l'étudier la semaine prochaine et que nous ne

The Chair: We will be here next Thursday, I believe.

Senator Tannas: Then I support tabling.

Senator Dawson: I wanted to add: Let there be no doubt; there's no new money here. It's just a question technically speaking. If Senator Eggleton leaves before we have another Internal Economy meeting to ratify, we would be in a situation where we would be artificially reducing the amount. There is no new money. It has been agreed upon, but I understand.

If you are sure that there is a meeting next week, I have no problem tabling it. If it's going to go to the month of October, by then, it will be too late for us, and we have the plan of hiring people and keeping people on. As you know, during the summer, you have major problems with staffing on the Hill. I'm just asking to be sure that there is an interim situation where this will not go to the month of October if we do not sit next Thursday.

Senator Tkachuk: I think steering has all the power of Internal Economy, so we never have a lack of decision making. So, if we're out, steering can make that decision.

Senator Cordy: It's so great to be back at Internal Economy.

Senator Dawson: I'm glad you're back.

Senator Cordy: And I thank everybody for the comments that they've made. I forget whether it was Senator Tannas or Senator Plett who said that we've been asking our leaders to get involved and to make discussions together. I think, in this case, they have all agreed that this funding would be in place. We've done it in the past for independent Liberals, the ISG, the government representatives. The leaders have all gotten together and worked it out and brought it to Internal to be ratified, which is, I think, the process. I think Senator Moncion is right; let's not go in circles by sending it to a committee that doesn't have the power to make those decisions. So I think it's important that it come back here.

To reiterate what Senator Dawson said, this is not new money. I think the concern is just that it be ratified before we rise. So, if we're not sitting next Thursday, that steering make the decision

sommes pas là pour le faire, y a-t-il une manière de résoudre le problème au moyen d'une ronde éliminatoire ou d'une autre méthode?

Le président : Je crois que nous serons ici jeudi prochain.

Le sénateur Tannas : Alors, j'appuie le dépôt de cette motion.

Le sénateur Dawson : Je tiens à ajouter qu'il n'est nullement question de nouveaux fonds en ce moment. Ce n'est qu'un problème technique à régler. Si le sénateur Eggleton part avant que nous assistions à une autre séance du Comité de la régie interne en vue d'adopter la motion, nous nous retrouverons dans une situation où le montant sera réduit artificiellement. Il n'y a aucun nouveau fonds. Cela a été approuvé, mais je comprends.

Si vous êtes certains que nous aurons une réunion la semaine prochaine, je ne vois pas d'objection à déposer la motion. Si cela devait attendre le mois d'octobre, ce serait alors trop tard pour nous, alors que nous planifions d'embaucher des gens et d'en maintenir d'autres en poste. Comme vous le savez, pendant l'été, il y a de gros problèmes de dotation sur la Colline du Parlement. Je vous demande simplement de veiller à ce qu'une situation provisoire existe qui n'exigera pas que nous attendions jusqu'au mois d'octobre, si nous ne siégeons pas jeudi prochain.

Le sénateur Tkachuk : Je pense que le comité de direction jouit de tous les pouvoirs du Comité de la régie interne. Nous ne sommes donc jamais à court de prises de décisions. Donc, si nous ajournons, le comité de direction pourra prendre cette décision.

La sénatrice Cordy : C'est merveilleux d'être de retour au sein du Comité de la régie interne.

Le sénateur Dawson : Je suis heureux que vous soyez de retour.

La sénatrice Cordy : Et, je remercie tous les membres des observations qu'ils ont formulées. J'oublie si c'est le sénateur Tannas ou le sénateur Plett qui a déclaré que nous demandons à nos leaders d'intervenir et de discuter ensemble. Je pense que, dans le cas présent, ils se sont tous entendus pour mettre en place ce financement. Nous l'avons fait par le passé pour les libéraux indépendants, le GSI et les représentants gouvernementaux. Les leaders se sont tous réunis, ont conclu une entente et l'ont présenté au Comité de régie interne afin qu'il approuve cette entente, ce qui, selon moi, correspond au processus. Je crois que la sénatrice Moncion a raison; cessons de tourner en rond en envoyant la motion à un comité qui n'a pas le pouvoir de prendre ces décisions. J'estime donc qu'il est important que la motion revienne ici.

Je renchéris sur ce que le sénateur Dawson a déclaré, à savoir qu'il ne s'agit pas de nouveaux fonds. Je crois que la seule préoccupation, c'est l'adoption de cette motion avant que nous

or that the committee — Because we can meet at any time. So, if the Senate were to rise on Wednesday, in fact, Internal could meet on Wednesday, for 20 minutes, to deal with one item. I thank you all for the comments that you have made. They've been very helpful.

Senator Moncion: May I ask that we have an engagement or an agreement that the rules are going to be revised before we start working on the estimates? We're going to be working on the estimates, I think, starting September. So we need the rules to either stay the way they are or be changed, but we need that before we even start the process of doing the estimates.

The Chair: Might I suggest that your committee goes to the Rules Committee with your proposal and have them deal with it, the rules that you believe should take place, so that we don't find ourselves in this circle at least once a year?

I have a motion from Senator Plett that this item be adjourned until the next sitting of CIBA or, in absence of that, that the steering committee make a decision.

Some Hon. Senators: Agreed.

Senator Cordy: Can we put a date on that before the end of the session?

The Chair: It will be done before we rise, or Christmas, whichever, comes first.

(The committee continued in camera.)

ajournions pour l'été. Par conséquent, si nous ne siégeons pas jeudi prochain, que le comité de direction prenne la décision ou que notre comité... Parce que nous pouvons nous réunir en tout temps. Donc, si le Sénat s'ajourne mercredi, le Comité de la régie interne pourrait, en fait, se réunir mercredi pendant 20 minutes afin de régler cette seule question. Je vous remercie tous des commentaires que vous avez faits. Ils ont été très utiles.

La sénatrice Moncion : Puis-je demander que nous prenions un engagement ou établissons une entente visant à réviser les règles avant que nous commencions à étudier les dépenses? Je pense que nous commencerons à étudier les dépenses à compter de septembre. Il faut donc que les règles restent les mêmes ou soient modifiées et que cela soit fait avant même que nous entamions le processus des dépenses.

Le président : Puis-je suggérer que votre comité présente votre proposition au Comité du Règlement et que vous leur demandiez de régler la question, de modifier les règles qui devraient être modifiées, selon vous, afin que nous ne nous retrouvions pas dans ce cycle au moins une fois par année?

Le sénateur Plett propose que l'étude de cette question soit reportée jusqu'à la prochaine séance du Comité de la régie interne, des budgets et de l'administration et que, à défaut de cela, le comité de direction prenne une décision à cet égard.

Des voix : D'accord.

La sénatrice Cordy : Pouvons-nous fixer une date à cet égard avant la fin de la session?

Le président : Ce sera fait avant que nous ajournions ou avant Noël, selon la première éventualité.

(La séance se poursuit à huis clos.)

EVIDENCE

OTTAWA, Thursday, June 21, 2018

The Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration met this day at 8:30 a.m., in public and in camera, pursuant to rule 12-7(1), for the consideration of financial and administrative matters.

Senator Larry W. Campbell (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Good morning and welcome to the Thursday morning meeting of CIBA. My name is Larry Campbell. I'm a senator from British Columbia. Starting on my right, I would like the senators who are on the committee to introduce themselves.

Senator Batters: Denise Batters, Saskatchewan.

[*Translation*]

Senator Saint-Germain: Raymonde Saint-Germain from Quebec.

[*English*]

Senator Marshall: Elizabeth Marshall, Newfoundland and Labrador.

Senator Plett: Donald Plett from Manitoba.

Senator Joyal: Serge Joyal, from Kennebec, Quebec.

[*Translation*]

Senator Carignan: Claude Carignan from Quebec.

Senator Dalphond: Pierre Dalphond from Quebec.

[*English*]

Senator Bovey: Patricia Bovey from Manitoba.

Senator Dawson: Dennis Dawson, Quebec.

[*Translation*]

Senator Moncion: Lucie Moncion from Ontario.

[*English*]

Senator Mitchell: Grant Mitchell, Alberta.

[*Translation*]

Senator Forest: Éric Forest from the Gulf region in Quebec.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le jeudi 21 juin 2018

Le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration se réunit aujourd'hui, à 8 h 30, en séance publique et à huis clos, conformément à l'article 12-7(1) du Règlement, pour étudier des questions financières et administratives.

Le sénateur Larry W. Campbell (*président*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

Le président : Bonjour et bienvenue à la séance de jeudi matin du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration. Je m'appelle Larry Campbell. Je suis un sénateur de la Colombie-Britannique. J'invite les sénateurs à se présenter. Commençons à ma droite.

La sénatrice Batters : Denise Batters, de la Saskatchewan.

[*Français*]

La sénatrice Saint-Germain : Raymonde Saint-Germain, Québec.

[*Traduction*]

La sénatrice Marshall : Elizabeth Marshall, de Terre-Neuve-et-Labrador.

Le sénateur Plett : Donald Plett, du Manitoba.

Le sénateur Joyal : Serge Joyal, de Kennebec, au Québec.

[*Français*]

Le sénateur Carignan : Claude Carignan, du Québec.

Le sénateur Dalphond : Pierre Dalphond, du Québec.

[*Traduction*]

La sénatrice Bovey : Patricia Bovey, du Manitoba.

Le sénateur Dawson : Dennis Dawson, du Québec.

[*Français*]

La sénatrice Moncion : Lucie Moncion, de l'Ontario.

[*Traduction*]

Le sénateur Mitchell : Grant Mitchell, de l'Alberta.

[*Français*]

Le sénateur Forest : Éric Forest, de la région du Golfe, au Québec.

[English]

Senator Munson: Jim Munson, Ontario.

Senator Jaffer: Mobina Jaffer, British Columbia.

The Chair: Thank you very much.

We have the Governor General coming at 9:30. With your permission, I would like to rise at 9:25 so we can get back up there.

Before we begin, I would like to say a few words of thanks to Ms. Jacqueline Kuehl, who will be leaving the Senate on July 6 to pursue her passion to work in law at the Department of Justice.

Jacqui served as the Law Clerk and Parliamentary Counsel for the past year and brought 20 years of experience of working in the legal profession. She stepped in when others had the opportunity to go to another place and she's done a magnificent job. She sat with us on the executive committee with Pascale and Richard, overseeing the operations of the Senate administration and has been instrumental in the transformation of the Human Resources Directorate, which was no easy task.

I want to you know on my behalf and on behalf of the committee that we appreciate it. We know that law is your love and you're going back to your love. Thank you very much.

Hon. Senators: Hear, hear!

The Chair: Honourable senators, a copy of the public minutes from June 14, 2018, is in your package. Are there any questions or changes? Could I have a motion to adopt?

Senator Jaffer. All those in favour? Opposed? Carried. Thank you.

Item No. 2 is on the Senate Liberal caucus funding request. We are resuming debate on this item deferred from last week.

It was moved by Senator Dawson:

That, notwithstanding the amount listed in the Schedule of the *Senate Administrative Rules* (Finance Rule 2018-2019 "A"), the Senate Liberals continue to receive research funds for caucuses for the fiscal year 2018-19 in the amount of \$460,000, even if the caucus has fewer than eleven members.

Senator Marshall: Is there anybody here who could answer a few questions? Is that mostly for salaries? It looks like it could be five or six employees.

[Traduction]

Le sénateur Munson : Jim Munson, de l'Ontario.

La sénatrice Jaffer : Mobina Jaffer, de la Colombie-Britannique.

Le président : Merci beaucoup.

La gouverneure générale viendra à 9 h 30. Si vous le permettez, je suspendrai la séance à 9 h 25 et nous la reprendrons ensuite.

Avant de commencer, je tiens à remercier Mme Jacqueline Kuehl, qui quittera le Sénat le 6 juillet pour retrouver la pratique du droit, qui la passionne, au ministère de la Justice.

Jacqui a été légiste et conseillère parlementaire pendant la dernière année et a mis à profit 20 ans d'expérience de travail dans la profession juridique. Elle a su remplacer d'autres membres du personnel qui ont été appelés à travailler ailleurs, et elle a fait un travail magnifique. Elle a collaboré avec nous au comité exécutif avec Pascale et Richard, supervisant les activités de l'Administration du Sénat, et elle a joué un rôle déterminant dans la transformation de la Direction des ressources humaines, travail qui n'a pas été facile.

Je veux que vous sachiez que le comité et moi vous sommes reconnaissants. Nous savons que vous adorez le droit et que vous retournez à son exercice. Merci beaucoup.

Des voix : Bravo!

Le président : Honorables sénateurs, le procès-verbal de la séance publique du 14 juin 2018 se trouve dans votre documentation. Y a-t-il des questions ou des modifications à proposer? Quelqu'un propose une motion?

La sénatrice Jaffer la propose. Tous ceux qui sont pour? Contre? Adopté. Merci.

Le point n° 2 de l'ordre du jour porte sur la demande de financement du caucus libéral du Sénat. Nous reprenons le débat, sur cette question qui a été reportée la semaine dernière.

Le sénateur Dawson propose :

Que, nonobstant le montant désigné dans l'annexe des *Règlements administratifs du Sénat* (Règlement financier 2018-2019 « A »), les libéraux au Sénat continuent à recevoir des fonds de recherche des caucuses de 460 000 \$ pour l'année financière 2018-2019, même si le caucus est composé de moins de onze membres.

La sénatrice Marshall : Y a-t-il quelqu'un ici qui pourrait répondre à quelques questions? Le montant est-il destiné surtout aux salaires? Il semble qu'il y aurait peut-être cinq ou six employés.

Senator Munson: It's our caucus research funds. Primarily, it's salaries; contract.

Senator Marshall: Six people or so?

Senator Munson: I don't think it's that many — five, I think. But it is continuing.

Senator Marshall: So you'll be able to keep your research staff.

Senator Munson: Yes, for about four or five months beyond Senator Eggleton's retirement in late September. It was an agreement reached with all leaders. They felt that because commitments had been made for these research funds, four or five months would be acceptable to all.

Senator Marshall: Thank you very much.

Senator Batters: Since the Trudeau government has come to power, the caucus group budget in the Senate totals — I've made this point before — doubled from \$2.7 million to \$5.4 million. With this request, the Liberal caucus is requesting to stay at their same \$460,000 annual amount, despite the fact that they will drop below that 11-senator threshold in September.

The caucus bracket, Senator Munson, that this \$460,000 in annual funding would apply to is from 11 to 20 senators; is that right?

Senator Munson: That's right.

Senator Batters: How long has that formula been in place? Do you know?

Senator Munson: I don't.

Senator Batters: Does the administration know?

The Chair: Probably a year, maybe two years.

Senator Batters: I think it was a few years, but I'm not sure exactly when.

This is because Senator Eggleton is retiring in September, I believe, when he reaches age 75?

Senator Munson: Yes. He retires at the end of September.

Senator Batters: So a foreseeable circumstance.

How long has the Senate Liberal caucus been at a compliment of 20 senators or less?

Le sénateur Munson : Il s'agit des fonds de recherche de notre caucus. Ils servent principalement à payer des salaires et des contrats.

La sénatrice Marshall : Six personnes environ?

Le sénateur Munson : Je ne crois pas qu'il y en ait autant. Il y en a cinq, je crois. Mais le travail continue.

La sénatrice Marshall : Vous pourrez donc garder votre personnel de recherche.

Le sénateur Munson : Oui, pendant environ quatre ou cinq mois après la retraite du sénateur Eggleton, à la fin de septembre. C'est une entente conclue avec tous les leaders. Ils ont estimé que, parce que des engagements avaient été pris à l'égard de ces fonds de recherche, le maintien du montant pendant quatre ou cinq mois serait acceptable pour tous.

La sénatrice Marshall : Merci beaucoup.

La sénatrice Batters : Depuis l'arrivée au pouvoir du gouvernement Trudeau, le budget total des groupes parlementaires au Sénat — je l'ai déjà dit — a doublé, passant de 2,7 millions de dollars à 5,4 millions de dollars. Par cette demande, le caucus libéral souhaite maintenir le même montant annuel de 460 000 \$, malgré le fait qu'il tombera sous le seuil des 11 sénateurs en septembre.

Sénateur Munson, le caucus à qui s'appliquerait ce financement annuel de 460 000 \$ se trouve dans la catégorie des groupes de 11 à 20 sénateurs, n'est-ce pas?

Le sénateur Munson : C'est exact.

La sénatrice Batters : Depuis combien de temps cette formule est-elle en place? Le savez-vous?

Le sénateur Munson : Je l'ignore.

La sénatrice Batters : L'administration le sait-elle?

Le président : Probablement un an, peut-être deux.

La sénatrice Batters : Elle a été mise en place il y a quelques années, mais je ne sais pas au juste quand.

La demande est faite, parce que le sénateur Eggleton prendra sa retraite en septembre, je crois, puisqu'il aura 75 ans?

Le sénateur Munson : Oui. Il prend sa retraite à la fin de septembre.

La sénatrice Batters : C'est donc une situation prévisible.

Depuis combien de temps le caucus libéral du Sénat compte-t-il 20 sénateurs ou moins?

Senator Munson: Maybe Senator Dawson could help me out here. We've been dropping each and every year; certainly we are a diminishing species.

The Chair: As a note, it was April 1, 2017, that these allocations were set.

Senator Batters: Those new brackets?

The Chair: All I have is other caucuses, including any allocation to house officers, and then it goes over 20; 16 to 20; 11 to 15; 10 members or fewer. That was in April.

Senator Munson: They were 20 for some time. We've been dropping every two or three years.

Senator Dawson: The formula was adopted when the independents were growing, and we were trying to find a number at which we would start recognizing political entities in the Senate.

We had artificially tried to find a number that, for accounting purposes, looked logical. It wasn't really predicted for the disappearing species that the independent Liberals are. We're going from 11 to 10, but the amount of work and the number of committees don't change enough to really warrant what had been planned in that budget of growth.

We're not asking for more money; we're not asking for new money. We're just asking to recognize the fact that that formula had been adopted in a growth pattern and now it's being applied in a decreasing pattern.

We understand that we will have to readdress the big picture when we get to the following year's budget.

Senator Batters: I want to make the point that the same amount of money is applicable for a group of 20 senators, which is potentially more work and more staff required than for 11. That's my point.

Senator Munson: I want to emphasize, as Senator Dawson said, that we're not asking for any more money, but there's \$260,000. We anticipate \$150,000 will be used from now until the end of the fiscal year.

Senator Batters: Because if this wasn't approved, your annual budget would drop down to \$160,000?

Senator Munson: Yes.

[Translation]

Senator Saint-Germain: I wish to remind you of a basic principle regarding budget planning, which is that of critical mass. Obviously in this case, whatever the number of senators in

Le sénateur Munson : Le sénateur Dawson pourrait peut-être m'aider. Notre nombre diminue d'année en année; nous sommes certainement une espèce en déclin.

Le président : À titre d'information, c'est le 1^{er} avril 2017 que ces allocations ont été établies.

La sénatrice Batters : Ces nouvelles catégories?

Le président : Tout ce que j'ai, ce sont les chiffres des autres caucuses, y compris toute allocation aux agents de la Chambre, et ensuite il y a ces catégories: plus de 20; de 16 à 20; de 11 à 15; 10 ou moins. Cela a été arrêté en avril.

Le sénateur Munson : Il y a eu 20 membres pendant un certain temps. Notre groupe diminue tous les deux ou trois ans.

Le sénateur Dawson : La formule a été adoptée à un moment où les sénateurs indépendants étaient de plus en plus nombreux, et nous tentions de trouver un chiffre à partir duquel nous commencerions à reconnaître les entités politiques au Sénat.

Nous avons essayé de trouver un chiffre arbitraire qui, à des fins comptables, semblait logique. Ce n'était pas vraiment prévu pour les espèces en voie de disparition que sont les libéraux indépendants. Nous passons de 11 à 10, mais la quantité de travail et le nombre de comités ne changent pas suffisamment pour justifier ce qui avait été prévu dans ce budget de croissance.

Nous ne demandons pas plus d'argent; nous ne demandons pas de nouveaux fonds. Nous demandons simplement de reconnaître le fait que cette formule a été adoptée selon un modèle de croissance et qu'elle est maintenant appliquée dans un contexte de décroissance.

Nous comprenons qu'il faudra réétudier l'ensemble de la situation lorsque nous en arriverons au budget de l'année prochaine.

La sénatrice Batters : Je tiens à souligner que le même montant d'argent s'applique à un groupe de 20 sénateurs, ce qui peut représenter plus de travail et de personnel que pour 11 sénateurs. Voilà où je veux en venir.

Le sénateur Munson : Je tiens à souligner que, comme l'a dit le sénateur Dawson, nous ne demandons pas plus d'argent. Cependant, il y a 260 000 \$. Nous prévoyons que 150 000 \$ seront utilisés d'ici la fin de l'exercice.

La sénatrice Batters : Si la proposition n'était pas approuvée, votre budget annuel tomberait à 160 000 \$?

Le sénateur Munson : Effectivement.

[Français]

La sénatrice Saint-Germain : J'aimerais rappeler un principe de base en matière de planification budgétaire, soit celui de la masse critique. Il est évident, dans le cas présent, que, quel

a group or a caucus, certain basic services are essential and their cost will remain the same, whether they serve 105 people or 10 people. That is the case currently with the research and communications services for each group.

I support the request of the independent Liberal senators' group. Like all of the other groups, they too need research, analysis and communication services, among others. That principle seems realistic in terms of budgetary planning. It is also a principle of equity that speaks to the sharing of the resources that are put at our disposal. Consequently, I strongly support this request from our colleagues.

Senator Forest: I totally agree. If I understand correctly, this request will apply until the end of the fiscal year, so until March 2019. In September, half of the year will have gone by, and half will be left.

The other point is that there was a prior agreement with the leaders of each group. Personally, I support the request from the independent Liberal senators' group.

[English]

Senator Plett: First of all, I would like to say that I think we need to develop formulas and numbers on what we get, depending on the size of the groups, and we need to stick with that.

However, I do not agree that there is less work just because there are fewer people. Our numbers have been diminishing, and that has increased my workload considerably, as well as the workload of others. Being in charge of a caucus of three, imagine how much work that is for one individual. Nevertheless, it has not necessarily made my life or the life of many people in our caucus a whole lot easier.

Chair, we are spending a lot of time discussing something in regard to which, according to last week's meeting, our leaders each sent a letter of support. For us to go against the letters that the leaders sent would be very unprofessional, in my opinion. I don't know that I necessarily agree with what's being done, but I definitely support the proposal for that reason. I think we need to do what we promised we would do and move on.

The Chair: Are there any further comments?

Senator Munson: If anybody wants to alleviate our pain and stress, just take a look at the face of how we are diminishing as a species. We still want to participate in all the debates in the Senate in the fall, but if, over the summer, anybody feels a compulsion to become an independent Liberal and help us move to another level of funding, we would certainly appreciate it.

que soit le nombre de sénateurs membres d'un groupe ou d'un caucus, certains services de base sont essentiels et leur coût ne variera pas, qu'ils servent 105 personnes ou 10 personnes. C'est le cas en ce moment des services de recherche et de communication pour chacun des groupes.

J'appuie la demande du groupe des libéraux indépendants. Justement, ils ont besoin, comme tous les autres groupes, de services de recherche, d'analyse de base, de communication et autres. Ce principe me semble réaliste au chapitre de la planification budgétaire. C'est aussi un principe d'équité dans le partage des ressources mises à notre disposition. Par conséquent, j'appuie fortement cette requête de nos collègues.

Le sénateur Forest : J'abonde dans le même sens. Si je comprends bien, cette demande s'appliquera jusqu'à la fin de l'exercice financier, soit jusqu'en mars 2019. En septembre, 50 p. 100 de l'année sera écoulée et il en restera 50 p. 100.

L'autre élément, c'est qu'il y a, au préalable également, une entente avec les leaders de chacun des groupes. Pour ma part, j'appuie la demande du groupe des libéraux indépendants.

[Traduction]

Le sénateur Plett : Je dirais, tout d'abord, que nous devons élaborer des formules et faire des calculs pour voir ce que nous obtenons, selon la taille des groupes, et nous devons nous en tenir à ce qui est entendu.

Toutefois, je ne suis pas d'accord pour dire qu'il y a moins de travail, simplement parce qu'il y a moins de gens. Notre nombre a diminué, ce qui a considérablement alourdi ma charge de travail et celle des autres. Quand on est responsable d'un caucus de trois personnes, imaginez combien de travail cela représente pour une seule personne. Néanmoins, cela n'a pas nécessairement facilité ma vie ni celle de bien des gens de notre caucus.

Monsieur le président, nous passons beaucoup de temps à discuter d'une proposition pour laquelle, selon la réunion de la semaine dernière, nos leaders ont chacun envoyé une lettre d'appui. À mon avis, il serait très peu professionnel d'aller à l'encontre des lettres des leaders. Je ne suis pas forcément d'accord sur ce qui se fait, mais j'appuie certainement la proposition à cause de ces lettres. Nous devons faire ce que nous avons promis de faire et aller de l'avant.

Le président : D'autres commentaires?

Le sénateur Munson : Si quelqu'un veut soulager nos difficultés et notre stress, il n'a qu'à tenir compte de la décroissance de notre espèce. Nous voulons toujours participer à tous les débats au Sénat à l'automne, mais si, au cours de l'été, quelqu'un se sent irrésistiblement poussé à devenir un libéral indépendant et à nous aider à passer à un autre niveau de financement, nous lui en serons assurément reconnaissants.

The Chair: Thank you, Senator Munson.

Senator Munson: Sober second thought over the summertime.

The Chair: This advertising was brought to you by the independent Liberal Party of Canada.

We have a motion before us, honourable senators. Do I need to read it or dispense?

Hon. Senators: Dispense.

The Chair: All those in favour of the motion?

Some Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Against?

Some Hon. Senators: On division.

The Chair: On division.

Item No. 3 is an oral report from the Subcommittee on Committee Budgets, for information only.

[*Translation*]

Senator Verner: This is simply to inform the members of the committee. We received a letter in which the subcommittee explained that it received a second proposal from the Standing Senate Committee on Agriculture and Forestry about a trip to Paris and Amsterdam next fall. The decision of the subcommittee remained the same, which is that the request was denied.

[*English*]

The Chair: Thank you. That's for information only.

Item No. 4 is a report from the Subcommittee on Diversity.

Senator Jaffer: Before I start, I want to take a second to thank Jacqueline. You did a tremendous job on Human Resources and you've left us in a good place. Thank you very much for your work.

I also want to give a bit of history before I read my notes. This committee was started a few years ago with a great number of challenges, and if it were not for Senator Stewart Olsen and Senator Marshall, we would not be where we are. I want to specifically acknowledge them. They really empowered me when we were experiencing many challenges. I think this is what makes the Senate special. Senator Stewart Olsen and Senator Marshall worked shoulder to shoulder with me, and I want to acknowledge their work in the past.

Le président : Merci, sénateur Munson.

Le sénateur Munson : Second examen objectif pendant l'été.

Le président : Cette publicité vous a été présentée par le Parti libéral indépendant du Canada.

Nous sommes saisis d'une motion, honorables sénateurs. Dois-je la lire ou puis-je m'en dispenser?

Des voix : Suffit!

Le président : Tous ceux qui sont en faveur de la motion?

Des voix : D'accord.

Le président : Contre?

Des voix : Avec dissidence.

Le président : Avec dissidence.

Le troisième point à l'ordre du jour est un rapport oral du Sous-comité des budgets de comité, à titre d'information seulement.

[*Français*]

La sénatrice Verner : C'est simplement pour aviser les membres du comité. Nous avons reçu une lettre dans laquelle le sous-comité explique qu'il a reçu une deuxième proposition de la part du Comité sénatorial permanent de l'agriculture et des forêts au sujet d'un voyage à l'automne à Paris et à Amsterdam. La décision du sous-comité est demeurée la même, c'est-à-dire que la demande a été rejetée.

[*Traduction*]

Le président : Merci. C'est à titre d'information seulement.

Le point n° 4 est un rapport du Sous-comité sur la diversité.

La sénatrice Jaffer : Avant de commencer, je voudrais prendre un instant pour remercier Jacqueline. Vous avez fait un travail extraordinaire au service des ressources humaines et vous nous laissez dans une situation enviable. Merci beaucoup de votre travail.

Avant de lire mes notes, voici un bref historique. Le comité a été mis sur pied il y a quelques années et a dû relever de nombreux défis. Sans la sénatrice Stewart Olsen et la sénatrice Marshall, nous n'en serions pas là. Je tiens à souligner leur contribution. Ils m'ont vraiment aidée lorsque nous avions de nombreux défis à relever. C'est ce qui rend le Sénat si particulier. Les sénatrices Stewart Olsen et Marshall ont travaillé avec moi, et je tiens à souligner le travail qu'elles ont accompli par le passé.

[*Translation*]

Honourable senators, I have the honour of tabling the first report of the Subcommittee on Diversity.

[*English*]

On February 22, 2017, the Subcommittee on Diversity was authorized to examine the issue of diversity in the Senate workforce. The subcommittee held three public meetings, during which it heard from 10 witnesses.

I would like to thank Senators Marshall and Saint-Germain for their work as members of the subcommittee. I would also like to acknowledge Senators Omidvar and Tannas for their contribution to the study.

[*Translation*]

During its study, the subcommittee observed that the Senate administration had made considerable progress. The statistics it examined showed that the percentage of employees that are members of one of the employment equity groups in the Senate administration have increased since 2009.

[*English*]

However, detailed statistics on representation in the Senate administration by occupational category also indicate some gaps. For instance, there are no Aboriginal peoples in management positions, and the representation of people with disabilities in some occupational categories was below their national workforce availability.

[*Translation*]

The subcommittee made 10 recommendations, and some of them could apply both to the Senate administration and to senators' offices. Senate administration was encouraged to conduct an update on self-identification for those who want to self-identify.

The subcommittee was also interested in measures that could encourage the hiring of veterans, and the improvement in regional representation from the different regions of Canada among the employees of the Senate administration.

[*English*]

Finally, the subcommittee requests that the Senate administration submit a response to the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration by June 13, 2019, on the steps it has taken to implement each of the recommendations contained in this report and what further steps need to be taken.

[*Français*]

Honorables sénateurs, j'ai l'honneur de déposer le premier rapport du Sous-comité sur la diversité.

[*Traduction*]

Le 22 février 2017, le Sous-comité sur la diversité a été autorisé à examiner la question de la diversité dans l'effectif du Sénat. Il a tenu trois séances publiques au cours desquelles il a entendu 10 témoins.

Je remercie les sénatrices Marshall et Saint-Germain de leur travail à titre de membres du sous-comité. Je tiens également à remercier les sénateurs Omidvar et Tannas de leur contribution à l'étude.

[*Français*]

Durant son étude, le sous-comité a constaté que l'Administration du Sénat avait fait de grands progrès. Les statistiques examinées démontrent notamment que le pourcentage des employés au sein de l'Administration du Sénat qui sont membres d'un des groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi augmente depuis 2009.

[*Traduction*]

Les statistiques de la représentation par catégorie professionnelle au sein de l'Administration du Sénat révèlent cependant des points à améliorer. Par exemple, il n'y a aucun Autochtone dans la catégorie de la direction, et la représentation des personnes handicapées dans certaines catégories est inférieure à leur disponibilité au sein de la population active nationale.

[*Français*]

Le sous-comité a formulé 10 recommandations, dont certaines pourraient s'appliquer à la fois à l'administration du Sénat et aux bureaux des sénateurs. Cela inclut notamment une mise à jour de l'auto-identification par les membres de l'administration du Sénat.

Le sous-comité s'est aussi intéressé aux mesures favorisant l'embauche d'anciens combattants et l'amélioration de la représentation des différentes régions du Canada parmi les employés de l'administration du Sénat.

[*Traduction*]

Enfin, le sous-comité demande que l'Administration du Sénat donne une réponse au Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration d'ici le 13 juin 2019 concernant le progrès dans la mise en œuvre de chacune des recommandations contenues dans le rapport et les prochaines mesures devant être prises.

I would like to thank the staff for their assistance in the production of the report, especially to Mr. Charbonneau, who has really helped.

The subcommittee received support from the Human Resources Directorate, from CIBA Secretariat and from the Communications Directorate. I would also like to thank the subcommittee's analyst from the Library of Parliament, Michael Dewing, who drafted the report.

To conclude, I move that this report be now adopted and that the report be tabled in the Senate.

Senators, you have this report in the package you received.

The Chair: Are there any comments?

Senator Saint-Germain: I want to commend Senator Jaffer for her professionalism and the importance she gave to this issue. She did very good work. I know that she is dedicated and that she wants to make sure this report will be implemented. I commend her for that, on behalf of all the honourable members of the committee.

[*Translation*]

Senator Moncion: I have two questions of clarification regarding the recommendations. I find that the report is well crafted, but I would like to understand the objective of two of the recommendations. The first is recommendation 4: That the Senate administration consider implementing a name-blind recruitment pilot project like the one being conducted in the public service. It is the expression "name-blind recruitment" that seems ambiguous to me. Are you talking only about the surveys people fill out and the results you obtain from that?

The other recommendation was that the Senate administration examine ways of integrating employment equity into its procurement practices. That is not very clear to me.

[*English*]

Senator Jaffer: You are talking about No. 4, the name-blind recruitment pilot project, right?

Senator Moncion: The recommendation in the diversity —

Senator Jaffer: No. 4?

Senator Moncion: Yes, and No. 7.

Senator Jaffer: For No. 4, yes, there is a name-blind recruitment pilot project in the public service, and we would like to implement that. We want to see what the results are.

Je remercie le personnel de l'aide qu'il a apportée à la production du rapport, particulièrement M. Charbonneau, qui nous a vraiment aidés.

Le sous-comité a reçu l'appui de la Direction des ressources humaines, du secrétariat du comité et de la Direction des communications. Je tiens également à remercier l'analyste affecté au sous-comité par la Bibliothèque du Parlement, Michael Dewing, qui a rédigé le rapport.

En conclusion, je propose que ce rapport soit maintenant adopté et qu'il soit déposé au Sénat.

Honorables sénateurs, vous avez ce rapport dans la documentation que vous avez reçue.

Le président : Y a-t-il des observations?

La sénatrice Saint-Germain : Je tiens à féliciter la sénatrice Jaffer de son professionnalisme et de l'importance qu'elle a accordée à cette question. Elle a fait du très bon travail. Je sais qu'elle est dévouée et qu'elle veut s'assurer que ce rapport sera mis en oeuvre. Je l'en félicite, au nom de tous les membres du comité.

[*Français*]

La sénatrice Moncion : J'avais deux questions de clarification concernant les recommandations. Je trouve que le rapport est bien fait, mais je voudrais comprendre l'objectif qu'on cherche à atteindre avec les deux recommandations. La première est la recommandation n° 4 : que l'administration du Sénat suive les résultats des projets pilotes de recrutement anonyme dans la fonction publique. C'est l'expression « recrutement anonyme » qui me paraît ambiguë. Est-ce que vous parlez uniquement des sondages auxquels les gens répondent et aux résultats que vous en obtenez?

L'autre recommandation était que l'Administration du Sénat examine des façons d'intégrer l'équité en matière d'emploi dans ses pratiques d'approvisionnement. Ce n'est pas nécessairement clair pour moi.

[*Traduction*]

La sénatrice Jaffer : Vous voulez parler de la recommandation n° 4, le projet pilote de recrutement anonyme, n'est-ce pas?

La sénatrice Moncion : La recommandation sur la diversité...

La sénatrice Jaffer : La recommandation n° 4?

La sénatrice Moncion : Oui, et la recommandation n° 7.

La sénatrice Jaffer : Pour ce qui est de la recommandation n° 4, oui, il y a un projet pilote de recrutement anonyme dans la fonction publique, et nous aimerions le mettre en oeuvre. Nous voulons voir quels seront les résultats.

Senator Moncion: When you are talking about “*recrutement anonyme*,” what do you mean by “*recrutement*”? Recruitment is when you hire people.

Senator Jaffer: There is sometimes a feeling with employees who apply that they are not chosen because of their name. The idea is that it is name-blind so that first you are chosen and then they find out what your name is. There is research to show that if your name is Jaffer, for example, perhaps you won't get chosen.

Senator Moncion: It might not necessarily be clear here.

Senator Jaffer: It is in the text.

Senator Moncion: I know. And No. 7, “*pratiques d’approvisionnement*.”

Senator Jaffer: Employment equity is something we want to look at to make sure that when we do procurement, we look at other groups as well, not just the normal groups that we procure from.

Senator Moncion: Okay. Thank you.

Senator Batters: On page 6 of the report, section 1.3, “Overall Representation,” I think these are the baseline numbers you used. It states:

It should also be noted that the data do not include employees and individual senators' offices.

That's for all of the numbers that you looked at overall.

If certain employee groups and senators have more diverse offices, might we be in a situation where we're meeting some of the targets?

Senator Jaffer: That's a very good point. We did think about that, but that changes, and we are really looking at diversity within the administration. CIBA has control of the administration. We don't have control of individual senators' offices.

You have a very valid point, but many things we were looking at — for example, in senators' offices, there is no job security; there is change. From year to year it will be different, while the administration — that's what we were focused on, not on senators' offices.

I want to share my own view on why we don't want to focus so much on senators' offices. I'm very respectful that senators

La sénatrice Moncion : Quand vous parlez de « *recrutement anonyme* », que voulez-vous dire par « *recrutement* »? Le *recrutement*, c'est quand on embauche des gens.

La sénatrice Jaffer : Les employés qui présentent leur candidature ont parfois l'impression de ne pas être choisis en raison de leur nom. L'idée, c'est que c'est anonyme, de sorte qu'on vous choisit d'abord et qu'on découvre ensuite votre nom. Des recherches montrent que si vous vous appelez Jaffer, par exemple, vous ne serez peut-être pas choisi.

La sénatrice Moncion : Ce n'est peut-être pas nécessairement clair ici.

La sénatrice Jaffer : C'est dans le texte.

La sénatrice Moncion : Je sais. À la recommandation n° 7, « *pratiques d’approvisionnement* ».

La sénatrice Jaffer : L'équité en emploi est un aspect que nous voulons examiner pour nous assurer que lorsque nous faisons des acquisitions, nous examinons aussi d'autres groupes, pas seulement les groupes habituels auprès desquels nous nous approvisionnons.

La sénatrice Moncion : D'accord. Merci.

La sénatrice Batters : À la page 8 du rapport, à la section 1.3, « *Représentation globale* », je crois que ce sont les nombres de références que vous avez utilisés. On peut y lire :

Notons également que les données ne comprennent pas les employés des bureaux des sénateurs.

Cela concerne tous les nombres que vous avez examinés dans l'ensemble.

Si certains groupes d'employés et sénateurs ont des bureaux plus diversifiés, se pourrait-il que nous nous trouvions dans une situation où nous atteignons certains des objectifs?

La sénatrice Jaffer : Vous soulevez un très bon point. Nous y avons réfléchi, mais cela change et nous examinons vraiment la diversité au sein de l'administration. Notre comité a le contrôle de l'administration, pas celui des bureaux des sénateurs.

Vous soulevez un point très valable, mais nous examinons beaucoup de choses — par exemple, dans les bureaux des sénateurs, il n'y a aucune sécurité d'emploi; les choses changent. D'une année à l'autre, ce sera différent, tandis que l'administration — c'est ce sur quoi nous nous concentrons, pas les bureaux des sénateurs.

Je veux faire part de mon propre point de vue sur les raisons pour lesquelles nous ne voulons pas nous concentrer sur les

decide for their own employees, so I didn't want to go into that space.

Senator Batters: Sure. Thank you.

Senator Munson: Thank you, senator, for this excellent report, and we have to act on these recommendations.

Recommendation No. 8 is that the Senate administration create an Aboriginal young interns program, which is admirable, but I'd like to add a caveat. There are 700,000 to a million people who live off reserve, Metis and non-status, and the Congress of Aboriginal Peoples at one time, headed by former leader Dwight Dorey, was always pushing for the idea that these marginalized people, as they are, be included in any programs. Of course, there is the Assembly of First Nations, and so on, where the administration can look for recruitment, but I think it would be advisable also to include Metis and non-status and, of course, Inuit, and Innu in Labrador, that they too are given the same opportunity as we have given our pages, who were picked from all across the country. I'd just like to put that on the record. Thank you.

The Chair: Thank you, Senator Munson.

Are there any other questions?

All those in favour of the report being tabled in the Senate?

Hon. Senators: Agreed.

The Chair: Agreed. Thank you very much.

Next is Item No. 5.

Honourable senators, the Advisory Working Group on Artwork and Heritage Assets was appointed with the delegated authority to act on behalf of the committee on matters related to the Senate Policy on Heritage Assets and Works of Art.

It is my honour to table the first report of the working group. Senator Joyal and Senator Bovey are here to answer any questions that you may have. The report is placed before you for information.

Senators, you have the floor.

Senator Bovey: Thank you all. I think we've officially been doing this on an advisory basis for two months. The terms of reference were given to us on April 19, though we had been meeting before then, taking a look at the move of the collection to the new premises.

bureaux des sénateurs. Je respecte le fait que les sénateurs décident pour leurs propres employés. Je ne voulais donc pas aborder cet aspect.

La sénatrice Batters : Bien sûr. Merci.

Le sénateur Munson : Je vous remercie, sénatrice, de cet excellent rapport. Nous devons maintenant donner suite à ces recommandations.

La recommandation n° 8 est que l'Administration du Sénat crée un programme de jeunes stagiaires autochtones, ce qui est admirable, mais j'aimerais faire une mise en garde. Il y a entre 700 000 et 1 million de personnes qui vivent à l'extérieur des réserves, des Métis et des Indiens non inscrits, et le Congrès des peuples autochtones, dirigé par l'ancien chef Dwight Dorey, a toujours insisté pour que ces personnes marginalisées, ce qu'elles sont, soient incluses dans les programmes. Bien sûr, il y a l'Assemblée des Premières Nations, et j'en passe, vers laquelle l'Administration peut se tourner pour faire du recrutement, mais je pense qu'il serait souhaitable d'inclure également les Métis et les Indiens non inscrits et, bien sûr, les Inuits et les Innus du Labrador, pour qu'ils aient eux aussi la même possibilité que nous avons donnée à nos pages, qui viennent d'un peu partout au pays. J'aimerais tout simplement que cela figure au compte rendu. Merci.

Le président : Merci, sénateur Munson.

Y a-t-il d'autres questions?

Tous ceux qui sont en faveur du dépôt du rapport au Sénat?

Des voix : D'accord.

Le président : D'accord. Merci beaucoup.

Nous passons maintenant au point n° 5.

Honorables sénateurs, le Groupe de travail consultatif sur la collection de biens patrimoniaux et d'œuvres d'art a été désigné et a le pouvoir délégué d'agir au nom de notre comité sur les questions liées à la Politique sur les biens patrimoniaux et les œuvres d'art du Sénat.

J'ai l'honneur de déposer le premier rapport du groupe de travail. Les sénateurs Joyal et Bovey sont ici pour répondre à vos questions. Le rapport vous est remis à titre d'information.

Honorables sénateurs, vous avez la parole.

La sénatrice Bovey : Merci à tous. Je pense que nous le faisons officiellement sur une base consultative depuis deux mois. Le mandat nous a été donné le 19 avril, bien que nous nous soyons réunis auparavant pour examiner le déménagement de la collection dans les nouveaux locaux.

By way of introduction, and I'm sure Senator Joyal would like to add to this, I want to commend the curators of this collection. This is a significant collection, one that has not had, in my view, the kind of presence it deserves. There are major Canadian artists in it.

In readiness for the move and an audit of the collection, staff have been working on setting up a timeline for developing collection policies, loan policies, conservation policies, all the required policies of a cultural heritage collection. As with public access, they have been working on developing the database, giving attention to artists because our collection had talked about whom the portraits are of and not the artists, so we're bringing it in line with the copyright legislation of Canada.

As we plan for the move, they are doing an inventory of every work in the collection so that at such time as an audit is under way or the auditors come in, they will be ready with policies in place to be audited against, not only the financial audit, with a database that is up to date. So they're working to bring it in line with any regular audit of a collection held in the public trust.

We have done some work on conservation ideas. We had a non-committee, through the full committee, do field trip to the Canadian Conservation Institute last week, taking a look at issues of conservation. I can tell you that some of the works are being conserved now in readiness for the move. Some have been designated, because they are too big or there isn't space in the new quarters, to undergo conservation in the 10-year period that we're out of these premises.

Of course, the First World War paintings in the chamber itself, which are in dire straits and in need of conservation, will be returned to the War Museum for the 10-year period and conservation will be done by the War Museum.

We're aware that Canadians would like to make donations to the Senate collection, and I had the thought the other day that we really need to have a collections policy in place before stuff starts rolling in.

I'm looking forward to increased public access to the collection. I know the curators have been talking about doing a publication and involving scholars across the country to add to it, which I think would be very positive. If the database can have public access and online access, I think we will be doing our job in making these treasures available to Canadians from coast to coast.

En guise d'introduction, et je suis convaincue que le sénateur Joyal voudra compléter, je tiens à féliciter les conservateurs de cette collection. C'est une collection importante qui n'a pas eu, à mon avis, la présence qu'elle mérite. On y retrouve des œuvres de grands artistes canadiens.

En vue du déménagement et aux fins d'une vérification de la collection, les membres du personnel ont travaillé à l'établissement d'un calendrier pour l'élaboration de politiques de collecte, de prêt, de conservation, sans oublier toutes les politiques requises pour une collection du patrimoine culturel. Comme en ce qui concerne l'accès du public, ils ont travaillé à la création de la base de données, accordant une attention particulière aux artistes, parce que dans le cas de notre collection on se demandait de qui étaient les portraits et non quels étaient les artistes. Nous l'harmonisons donc avec la législation canadienne sur le droit d'auteur.

Au moment où nous planifions le déménagement, le personnel dresse un inventaire de chaque œuvre qui se trouve dans la collection de sorte que dès qu'une vérification sera en cours ou que les vérificateurs arriveront, les politiques seront en place pour la vérification, non seulement la vérification financière, en fonction d'une base de données à jour. Ils s'efforcent donc de l'harmoniser avec toute vérification régulière d'une collection qui est la propriété du public.

Nous avons travaillé sur des idées de conservation. Par l'entremise du comité plénier, nous avons demandé à un groupe de se rendre à l'Institut canadien de conservation la semaine dernière pour jeter un coup d'œil à des questions de conservation. Je peux vous dire que certaines des œuvres font actuellement l'objet de mesures de conservation en vue du déménagement. Certaines ont été désignées, parce qu'elles sont trop grosses ou qu'il n'y a pas suffisamment de place dans les nouveaux locaux pour être restaurées pendant les 10 années que nous quitterons ces locaux.

Bien sûr, les peintures de la Première Guerre mondiale qui se trouvent dans la Chambre elle-même, qui sont dans un état déplorable et qui ont besoin d'être restaurées, seront retournées au Musée de la guerre pour la période de 10 ans et les travaux de conservation seront effectués par le Musée de la guerre.

Nous savons que les Canadiens aimeraient faire des dons à la collection du Sénat et j'ai pensé l'autre jour qu'il nous fallait vraiment mettre en place une politique sur les collections avant que les choses ne commencent à nous parvenir.

J'ai hâte que le public ait un meilleur accès à la collection. Je sais que les conservateurs ont parlé de produire une publication et de faire participer des universitaires de partout au pays, ce qui serait d'après moi très positif. Si la base de données peut être accessible au public et en ligne, je pense que nous ferons notre travail en mettant ces trésors à la disposition des Canadiens d'un océan à l'autre.

Senator Joyal: I would like to add, Mr. Chair, an element of reflection for senators, members of this committee, which is the fact that the new chamber will look very different than the one in which we presently sit.

Senator Bovey mentioned the historical element, referring to the service of those Canadians who gave their lives for the country and who are remembered by the four paintings, plus the stained-glass window above them that remembers the war cemetery. Of course, that will disappear totally from the new chamber. There will be no historical reference to past service. That's the first element I want to point out.

The second element is the constitutional monarchy. As you know, we are one the three elements of Parliament: the Queen, the Senate and the House of Commons. The symbolism of the monarchical element will be maintained through the presence of the two thrones in front of the chamber, plus, of course, the mace when we are sitting, but the bust of Queen Victoria that adorns the throne chairs will not be there. So that element, which is an important one of our existence and our historical link with the birth of Confederation, will not be there.

Moreover, the monarchical elements of French origin, which are represented by the coat of arms of the French monarchy that adorn one of the pillars in the chamber, and the second one, which is, of course, the British coat of arms that adorns the second pillar, would also not be there.

Furthermore, as you know, there is the reconciliation initiative taken by the government, and Aboriginal sovereignty will also not be represented.

So, we have a preoccupation that those elements could be perpetuated in the new chamber so that the chamber doesn't look like a dining room of a Westin hotel or any other chain that you would like to quote. The Senate Chamber is not a living room or a dining room; it's a symbolic room whereby the essential elements of our system of government and our history should be represented.

There will be on the walls on both sides the coats of arms of the provinces and territories, and the coat of arms of Canada on top of the throne.

But as I mentioned to you, we have concerns about other historical elements that should be represented in the chamber to maintain the elements of significance and identity of our chamber in comparison with the other place, which has its own symbolism and is not a duplicate of ours. So we have a concern about that.

We will continue to meet with the appropriate representative of Public Works and the curator to come forward with some proposals that would meet our preoccupation in relation to how

Le sénateur Joyal : J'aimerais ajouter, monsieur le président, un élément de réflexion à l'intention des sénateurs, des membres du comité, à savoir que la nouvelle Chambre sera très différente de celle où nous siégeons présentement.

La sénatrice Bovey a mentionné l'élément historique, en parlant du service des Canadiens qui ont donné leur vie pour le pays et dont les quatre peintures rappellent le souvenir, ainsi que le vitrail au-dessus d'eux qui rappelle le cimetière de guerre. Bien entendu, cela disparaîtra complètement de la nouvelle Chambre. Il n'y aura pas de référence historique au service passé. C'est le premier élément que je veux souligner.

Le deuxième concerne la monarchie constitutionnelle. Comme vous le savez, nous sommes l'un des trois éléments du Parlement : la Reine, le Sénat et la Chambre des communes. Le symbolisme de l'élément monarchique sera maintenu grâce à la présence des deux trônes devant la Chambre, en plus, bien sûr, de la masse lorsque nous siégeons, mais le buste de la reine Victoria qui orne les fauteuils du trône ne sera pas là. Cet élément, qui est un élément important de notre existence et de notre lien historique avec la naissance de la Confédération, ne sera donc pas là.

De plus, les éléments monarchiques d'origine française, qui sont représentés par les armoiries de la monarchie française qui ornent un des piliers de la Chambre, et le deuxième, qui est, bien sûr, les armoiries britanniques qui ornent le deuxième pilier, ne seraient pas là non plus.

En outre, comme vous le savez, il y a l'initiative de réconciliation prise par le gouvernement, et la souveraineté autochtone ne sera pas représentée non plus.

Nous craignons donc que ces éléments ne se perpétuent dans la nouvelle Chambre, de sorte qu'elle ne ressemble pas à une salle à manger d'un hôtel Westin ou de toute autre chaîne que vous aimeriez mentionner. La salle du Sénat n'est pas un salon ou une salle à manger; c'est une salle symbolique où les éléments essentiels de notre système de gouvernement et de notre histoire devraient être représentés.

Il y aura sur les murs, des deux côtés, les armoiries des provinces et des territoires ainsi que les armoiries du Canada sur le dessus du trône.

Comme je vous l'ai dit, nous avons des préoccupations au sujet d'autres éléments historiques qui devraient être représentés dans la Chambre afin de préserver les éléments d'importance et d'identité de notre Chambre par rapport à l'autre endroit, qui a son propre symbolisme et qui n'est pas le même que le nôtre. Cela nous préoccupe donc.

Nous allons continuer de rencontrer le représentant compétent de Travaux publics et le conservateur pour présenter des propositions qui répondront à nos préoccupations quant à

the new chamber will look and how close it will be to the one that we have in terms of significance and identity.

The Chair: Are there any questions?

I think we, as a group, should recognize how incredible it is that we have two senators with the background and the experience of Senator Bovey and Senator Joyal. I don't know where we would go to find that expertise, but I want to thank you for the hard work and I think it's just starting. I hate to tell you guys, but I think the next 10 years will be interesting. Thank you very much.

Honourable senators, next is Item No. 6, but in the interests of time we will now move in camera to consider Item No. 8. If there is time, we will return to this item at the end of our meeting.

(The committee continued in camera.)

(The committee resumed in public.)

The Chair: Item 6 is the update of the ADP payroll, I'm going to push it to the next meeting if there's nothing urgent; it's an ongoing process.

I will recognize Senator Moncion with regard to her concerns and question.

[*Translation*]

Senator Moncion: With regard to the funding of groups and caucuses, for the moment, when we prepare the estimates for committee budgets, we are going to follow the existing rules. We would like to avoid the many situations we experienced this year where the Liberals submitted requests for additional funds, all the more so since the envelope of \$160,000 included in the rules will not be sufficient to fund their work for 2019-20. In addition, the Independent Senators Group is asking for a funding adjustment.

Since the subcommittee has to work under the current rules, in order to avoid going around in circles as we did this year, we would like to draw up a road map, not only to guide the committee that will be developing the estimates, but also so that the people who work in accounting can prepare a budget according to the dates and deadlines provided.

[*English*]

The Chair: Could I suggest that you report to us on what those changes should be so that we can discuss them and you can move forward on that?

l'apparence de la nouvelle Chambre et dans quelle mesure elle ressemblera à celle que nous avons pour ce qui est de l'importance et de l'identité.

Le président : Y a-t-il des questions?

Je pense que nous, comme groupe, devrions reconnaître à quel point il est incroyable d'avoir deux sénateurs de l'expérience et des antécédents des sénateurs Bovey et Joyal. Je ne sais pas où nous pourrions trouver cette expertise, mais je tiens à vous remercier de votre travail acharné et je pense que ce n'est que le début. Je n'aime pas vous le dire, mais je pense que les 10 prochaines années seront intéressantes. Merci beaucoup.

Honorables sénateurs, nous passons au point n° 6, mais en raison du temps dont nous disposons, nous allons poursuivre à huis clos pour étudier le point n° 8. S'il reste du temps, nous reviendrons au présent item à la fin de notre réunion.

(La séance se poursuit à huis clos.)

(La séance publique reprend.)

Le président : Le point n° 6 est la mise à jour sur le système de paie ADP; je vais le reporter à la prochaine réunion s'il n'y a rien d'urgent; il s'agit d'un processus continu.

Je vais donner la parole à la sénatrice Moncion au sujet de ses préoccupations et de sa question.

[*Français*]

La sénatrice Moncion : En ce qui concerne le financement des groupes et des caucus, pour l'instant, lorsque nous allons préparer les estimations pour les budgets des comités, nous allons travailler en fonction des règles en place. On voudrait éviter les nombreuses situations qu'on a vécues cette année où les libéraux se sont présentés pour demander des fonds supplémentaires, d'autant plus que l'enveloppe de 160 000 \$ que prévoient les règles ne sera pas suffisante pour financer leurs travaux pour l'exercice de 2019-2020. De plus, le Groupe des sénateurs indépendants demande un ajustement à son financement.

Comme le sous-comité doit travailler selon les règles en place, afin d'éviter de tourner en rond comme nous l'avons fait cette année, nous aimerions nous doter d'une marche à suivre, non seulement pour guider le comité qui travaille à l'élaboration des estimations, mais aussi pour que les gens de la comptabilité puissent préparer un budget selon les dates et les délais prévus.

[*Traduction*]

Le président : Pourrais-je vous suggérer de nous faire rapport sur ce que devraient être ces changements afin que nous puissions en discuter et que vous puissiez aller de l'avant à ce sujet?

Senator Batters: I don't think we should be making any move to have this dealt with in this fashion. We have the rules that are being dealt with right now. If we are going to potentially change those rules, I don't think we should be dealing with this as "Other Business" brought up at the end of the meeting, where we have had no time to consider it. I think we should deal with that when we come back in the fall.

[Translation]

Senator Saint-Germain: I'd like to remind you that we consulted the leaders of the different groups and caucuses, and asked them to agree amongst themselves and propose a budget formula to guide the budgetary planning of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration. In keeping with our recommendations, I would wait for the results of these discussions between the leaders. We can then examine their conclusions and act accordingly, including through a motion if necessary, in order to submit the changes to be examined by the Standing Committee on Rules, Procedures and the Rights of Parliament.

[English]

Senator Marshall: I'm a member of the subcommittee. I haven't discussed this with Senator Moncion yet, but my initial reaction is that we're doing the budget and we would use the rules as they currently exist.

The Chair: Any further comment on this?

Senator Moncion: By the time the Rules Committee looks at these changes, it will be too late for the budget. That's why I was raising it here.

The Chair: Perhaps you could get together with the Chair of the Rules Committee and, if this is what the committee wants at the end of the day, see if we could move this forward.

Senator McCoy: With respect, I think the jurisdiction belongs to this committee. The rules for allocation of funding to caucuses is in SARs. Therefore, the Rules Committee doesn't have a role to play.

The issue was raised two or three months ago to put a different approach together that would actually deal with the situation we have now of having four groups in the Senate in a fair way. Although I understand we're bound by the rules we have today, I'm heartened to think that the leaders are looking at it.

It seems to me that it would be logical to ask the subcommittee on estimates to give this some consideration and bring back a recommendation that would assist the leaders and this

La sénatrice Batters : Je ne pense pas que nous devrions faire quoi que ce soit pour régler cette question ainsi. Nous sommes en train d'examiner les règles. Si nous devrions éventuellement les changer, je ne pense pas que nous devrions traiter de cette question comme les « Autres affaires » soulevées à la fin de la réunion, où nous n'avons pas eu le temps de l'examiner. Je pense que nous devrions nous en occuper lorsque nous reviendrons à l'automne.

[Français]

La sénatrice Saint-Germain : J'aimerais rappeler que nous avons consulté les leaders des différents groupes et caucus, en leur demandant de s'entendre entre eux et de nous proposer une formule budgétaire qui puisse guider la planification budgétaire du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration. Selon la logique du suivi de nos recommandations, j'attendrais le résultat des échanges entre les leaders pour que nous puissions, à ce moment-là, constater leurs conclusions et faire le suivi approprié, y compris au moyen d'une motion, s'il y a lieu, afin d'apporter les changements que devra examiner le Comité permanent du Règlement, de la procédure et des droits du Parlement.

[Traduction]

La sénatrice Marshall : Je suis membre du sous-comité. Je n'en ai pas encore discuté avec la sénatrice Moncion, mais ma première réaction est que nous sommes en train de préparer le budget et que nous utiliserions les règles telles qu'elles existent actuellement.

Le président : Y a-t-il d'autres commentaires à ce sujet?

La sénatrice Moncion : D'ici à ce que le Comité du Règlement examine ces changements, il sera trop tard pour le budget. C'est pour cette raison que je soulevais la question ici.

Le président : Vous pourriez peut-être vous réunir avec le président du Comité du Règlement et, si tel est le souhait du comité, voir si nous pourrions faire avancer les choses.

La sénatrice McCoy : Avec tout le respect que je vous dois, je pense que notre comité a la compétence en la matière. Les règles d'attribution des fonds aux caucus se trouvent dans le *Règlement administratif du Sénat*. Par conséquent, le Comité du Règlement n'a aucun rôle à jouer.

La question a été soulevée il y a deux ou trois mois pour mettre en place une approche différente qui permettrait de régler la situation actuelle, c'est-à-dire d'avoir quatre groupes au Sénat de façon équitable. Même si je comprends que nous sommes liés par les règlements qui nous régissent aujourd'hui, cela m'encourage de penser que les dirigeants l'examinent.

Il me semble qu'il serait logique de demander au Sous-comité du budget des dépenses de se pencher sur cette question et de formuler une recommandation qui aiderait les dirigeants et notre

committee, whose decision it is. It's not a decision of the leaders. It's a decision of this committee.

The Chair: Thank you. On that note, we need to go and see the Governor General.

Before we go, I would like to thank all of the staff who make this happen and who find a way to turn the mike on and off. It always amazes me.

I would like to thank you for your support over the last year, and I wish everybody a happy summer.

(The committee adjourned.)

comité, dont c'est la décision. Ce n'est pas une décision des dirigeants, c'est une décision du comité.

Le président : Merci. Sur ce, nous devons aller voir la gouverneure générale.

Avant de partir, je tiens à remercier tous les membres du personnel qui ont fait en sorte que cela fonctionne et qui ont trouvé une façon d'activer et d'éteindre les micros. Cela m'étonne toujours.

Je vous remercie de votre appui au cours de la dernière année et je souhaite à tous un bel été.

(La séance est levée.)

WITNESSES

Thursday, June 14, 2018

Senate of Canada:

Brigitte Desjardins, Director General, Property and Services Directorate;

Julie Lacroix, Acting Director, Corporate Security Directorate.

Pierre Lanctôt, Chief Financial Officer, Finance and Procurement Directorate.

House of Commons:

Charles Nahimana, Deputy Director, IT Project Office.

TÉMOINS

Le jeudi 14 juin 2018

Sénat du Canada :

Brigitte Desjardins, directrice générale, Direction des biens et services;

Julie Lacroix, directrice par intérim, Direction de la sécurité institutionnelle;

Pierre Lanctôt, dirigeant principal des finances, Direction des finances et de l'approvisionnement.

Chambre des communes :

Charles Nahimana, directeur adjoint, Bureau de projets de TI.

JUNE 2018

DIVERSITY

IN THE SENATE: FROM ASPIRATION TO ACTION



Report of the Subcommittee on Diversity

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

The Honourable Elizabeth Marshall, *Deputy Chair*

For more information please contact us:

by email: ciba@sen.parl.gc.ca

by mail: The Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration

Senate, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0A4

This report can be downloaded at: www.senate-senat.ca/

The Senate is on Twitter: @SenateCA,
follow the committee using the hashtag #CIBA

Ce rapport est également offert en français



SENATE | SÉNAT
CANADA

TABLE OF CONTENTS

TABLE OF CONTENTS	i
THE SUBCOMMITTEE MEMBERSHIP	iii
ORDER OF REFERENCE	v
EXECUTIVE SUMMARY	ix
RECOMMENDATIONS	xiii
Section 1: The Fifth Report of the Senate Administration’s Advisory Committee on Diversity and Accessibility	1
1.1 Overview	1
1.2 Workforce availability	3
1.3 Overall Representation	6
1.3.1 Comparison in overall representation between the Senate Administration and the Public Service	8
1.4 Senate Page Program	9
Section 2: Issues of diversity in the Senate Administration	11
2.1 Recruitment Challenges	11
2.2 Promotion and retention challenges	12
Section 3: Recruitment, Promotion and Retention Strategies	13
3.1 Recruitment Strategies	13
3.1.1 Policies	13
3.1.2 Recruitment processes	14
3.1.3 Outreach, targeting and accommodation	16
3.2 Promotion and Retention Strategies	17
3.2.1 Policies	17
3.2.2 Outreach, targeting and accommodation	19
APPENDIX A – SENATE ADMINISTRATION POLICY ON EMPLOYMENT EQUITY	21
APPENDIX B – LIST OF WITNESSES	29

THE SUBCOMMITTEE MEMBERSHIP



The Honourable Senator
Mobina S.B. Jaffer
Chair



The Honourable Senator
Elizabeth Marshall
Deputy Chair



The Honourable Senator
Raymonde Saint-Germain

Other Senators who have participated in the study:

The Honourable Senator Ratna Omidvar
The Honourable Senator Scott Tannas

Parliamentary Information and Research Services, Library of Parliament:

Michael Dewing

Clerk of the Subcommittee:

Daniel Charbonneau

ORDER OF REFERENCE

Extract from the *Minutes of Proceedings* of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, Thursday, December 15, 2016:

The Honourable Senator Jaffer moved:

That the Subcommittee on Diversity be established.

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

Extract from the *Minutes of Proceedings* of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, Thursday, February 2, 2017:

The Honourable Senator Jaffer moved:

That the Subcommittee on Diversity be authorized to examine the findings contained in the Fifth Report of the Senate Administration's Advisory Committee on Diversity and Accessibility tabled on December 15, 2016 and issues of diversity in the Senate workforce;

That the membership of the subcommittee be as follows: the Honourable Senators: Jaffer (Chair), Marshall (Deputy Chair), Omidvar and Tannas, three of whom shall constitute a quorum;

That, pursuant to rule 12-9(2), the committee's authority to send for persons, papers and records, whenever required, and to publish from day to day such papers and evidence as may be ordered by it, be conferred on the subcommittee;

That, the committee's power to permit coverage by electronic media of its public meetings be conferred on the subcommittee;

That, pursuant to the Senate guidelines for witness expenses, the authority of the committee to reimburse reasonable travelling and living expenses for witnesses, be conferred on the subcommittee; and

That the subcommittee report to the committee no later than April 30, 2017.

After debate, the question being put on the motion, it was adopted.

Extract from the *Minutes of Proceedings* of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, Thursday, April 13, 2017:

The Honourable Senator Jaffer moved:

That, notwithstanding the motion of the committee adopted on Thursday, February 2, 2017, the date for the final report of the Subcommittee on Diversity in relation to its review of the findings contained in the Fifth Report of the Senate Administration's Advisory Committee on Diversity and Accessibility be extended from April 30, 2017 to June 30, 2017.

After debate, the question being put on the motion, it was adopted.

Extract from the *Minutes of Proceedings* of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, Thursday, June 8, 2017:

The Honourable Senator Marshall moved:

That, notwithstanding the motion of the committee adopted on Thursday, April 13, 2017, the date for the final report of the Subcommittee on Diversity in relation to its review of the findings contained in the Fifth Report of the Senate Administration's Advisory Committee on Diversity and Accessibility be extended from June 30, 2017 to October 31, 2017.

After debate, the question being put on the motion, it was adopted.

Extract from the *Minutes of Proceedings* of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, Thursday, November 23, 2017:

The chair of the Subcommittee on Agenda and Procedure, the Honourable Senator Larry W. Campbell, tabled the fifth report of the subcommittee as follows:

THURSDAY, November 23, 2017

The Subcommittee on Agenda and Procedure of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration has the honour to table its

FIFTH REPORT

Your subcommittee met on October 24, 2017 and October 31, and wishes to report on the following decisions taken.

...

Extension of Reporting Deadline – Subcommittee on Diversity

That, notwithstanding the motions of the committee adopted on Thursday, April 13, 2017 and Thursday, June 6, 2017, the date for the final report of the Subcommittee on Diversity in relation to its review of the findings contained in the Fifth Report of the Senate Administration's Advisory Committee on Diversity and Accessibility be extended from October 31, 2017 to December 14, 2017.

Respectfully submitted,

Larry W. Campbell
Chair

Extract from the *Minutes of Proceedings* of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, Thursday, December 14, 2017:

The Honourable Senator Munson moved:

That the mandate of the Subcommittee on Diversity be extended from December 14, 2017 to March 29, 2018.

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

Extract from the *Minutes of Proceedings* of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, Thursday, April 19, 2018:

The chair of the Subcommittee on Agenda and Procedure, the Honourable Senator Campbell, tabled the ninth report of the subcommittee as follows:

THURSDAY, April 19, 2018

The Subcommittee on Agenda and Procedure of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration has the honour to table its

NINTH REPORT

Your subcommittee wishes to report on the following decisions taken on March 29, 2018.

...

2. Extension of Mandate – Subcommittee on Diversity

That, the mandate of the Subcommittee on Diversity be extended from March 29, 2018 to May 31, 2018.

Respectfully submitted,

Larry W. Campbell
Chair

Extract from the *Minutes of Proceedings* of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, Thursday, May 31, 2018:

The Honourable Senator Jaffer moved:

That the mandate of the Subcommittee on Diversity be extended from May 31, 2018 to June 30, 2018.

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

EXECUTIVE SUMMARY

To better reflect the diversity of the Canadian workforce at the Senate, the Senate Administration¹ has made considerable progress in enabling the hiring of persons from the four designated employment equity groups (women, Aboriginal peoples,² persons with disabilities and members of visible minorities).

In June 2014, the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration adopted the *Diversity and Accessibility Action Plan 2014 to 2016* (“the Action Plan”).³ The Action Plan included a number of measures to ensure, among other things, that the Senate Administration,

- provides a supportive and enabling work environment;
- monitors its employment systems to identify systemic barriers and eliminate adverse impacts on the designated groups; and
- monitors the representation of designated group members.

On 15 December 2016, the Senate Administration's Advisory Committee on Diversity and Accessibility⁴ tabled its Fifth Report, which looks at the implementation of the activities outlined in the Action Plan. On 2 February 2017, the Subcommittee on Diversity of the Standing Senate Committee on Internal Economy, Budgets and Administration (“the Subcommittee”) was authorized to examine the findings contained in the Fifth Report and issues of diversity in the Senate workforce. The Subcommittee held three meetings, during which it heard from 10 witnesses.

As noted at the outset, the Subcommittee found that that the Senate Administration has made considerable progress. The statistics it examined showed that in 2016,

- the percentages of employees in all four employment equity groups in the Senate Administration have increased since 2009;
- in comparison with the Public Service of Canada;⁵ the percentages of the designated employment equity groups in the Senate Administration were equal to or greater than the percentages in the Public Service with the exception of the percentage of Aboriginal Peoples, which was less than that in the Public Service; and

¹ The Senate Administration provides procedural, logistical, administrative and planning support to help the Senate carry out its parliamentary functions. It does not include the staff in individual senators' offices.

² The term “Indigenous peoples” is also used.

³ Senate of Canada, Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, *Minutes of Proceedings*, 2nd Session, 41st Parliament, 12 June 2014, p. 2:25

⁴ The Senate Administration's Advisory Committee on Diversity and Accessibility is composed of 12 members representing various sectors of the Senate Administration.

⁵ When comparing statistics between the Senate Administration and the Public Service of Canada, it is important to remember the vast difference in the sample size (i.e. the number of total employees).

- the representation of women, persons with disabilities and Aboriginal Peoples in the Senate Administration either exceeded or was roughly equal to their respective estimated workforce availability⁶ for the National Capital Region.

However, the detailed statistics on representation in the Senate Administration by occupational category (see Table 1.3) also indicate that serious gaps remained:

- There were no Aboriginal Peoples in the manager occupational category;
- The representation of Aboriginal Peoples in the professionals occupational category was below their national workforce availability, though equal to their workforce availability in the National Capital Region;
- The representation of Aboriginal Peoples in the skilled crafts and trades worker occupational category was below their national workforce availability, but exceeded their workforce availability for the National Capital Region;
- The representation of persons with disabilities in the skilled crafts and trades worker occupational category was below their national workforce availability;
- The representation of members of visible minorities was below their workforce availability for the National Capital Region;
- The representation of members of visible minorities in the professionals occupational category was below their workforce availability, both nationally and for the National Capital Region;
- The representation of members of visible minorities in the administrative support occupational category was below their national workforce availability, although it exceeded their workforce availability for the National Capital Region; and
- The representation of women in the administrative support occupational category, while over 70%, was slightly below their workforce availability, both nationally and for the National Capital Region.

Following its examination of the Fifth Report, the Subcommittee made nine recommendations, which are listed in the following section.

The Subcommittee agrees with the Senate Administration Advisory Committee on Diversity and Accessibility's 10 employment equity objectives for 2016 and beyond that are set out in the Fifth Report (see Section 1.1). These include initiating an employment systems review.

⁶ Workforce availability is defined as "the estimated availability of people in designated groups as a percentage of the workforce population." Treasury Board of Canada Secretariat, *Employment Equity in the Public Service of Canada 2015-16*, 2017, p. 29.

The Subcommittee was interested to hear about employment equity policies and strategies in place in the Public Service of Canada, some of which could be applied in the Senate Administration and potentially in individual senators' offices. Specifically, the Subcommittee heard about the name-blind recruitment pilot project that was being conducted in the Public Service of Canada and would like to evaluate whether it could be applied in the Senate.

The Subcommittee heard about the challenges of getting people to self-identify and encouraged the Senate Administration to conduct an update on self-identification for those who want to self-identify.

The Subcommittee was also interested in measures that could encourage the hiring of veterans. It heard about a number of initiatives in the Public Service, some of which might be applicable to the Senate Administration. These include priority entitlements⁷ for medically released veterans, preference for veterans to be appointed for jobs open to the public, and mobility provisions so that eligible veterans can apply in internally advertised appointment processes. It was also suggested that the Senate Administration could work with the Public Service Unit within the Human Resources Division of Veterans Affairs Canada to develop resources, such as veteran-friendly merit criteria. The Subcommittee agrees with the idea of having employees who are veterans help other veterans understand and navigate the hiring process.

With regard to improving regional representation, the Subcommittee was particularly interested in measures that could encourage the hiring of people from outside the National Capital Region and particularly from the North. It noted with approval that the Fifth Report set out the objective of encouraging more candidates from the North for the Senate Page Program. The Subcommittee was also impressed by the efforts made by the Senate Page Program to improve regional representation overall.

The Subcommittee also discussed examining employment diversity in the Senate Administration's procurement practices, through which it obtains goods and services from suppliers. As a first step, it recommended that the Senate Administration establish a baseline and look at practices in other jurisdictions of similar size.

Overall, the Subcommittee felt that many of its concerns could be addressed in the context of the forthcoming Employment Systems Review.

The Subcommittee requests that the Senate Administration submit a response to the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration by 13 June 2019 on the steps it has taken to implement each of the recommendations contained in this Report and what further steps need to be taken.

⁷ Under the *Public Service Employment Act* and *Public Service Employment Regulations* "Exceptional clauses provide an entitlement, for limited periods, for certain classes of persons who meet specific conditions to be appointed in priority of others to vacant positions in the federal public service." Public Service Commission, "[Information for Priority Entitlements.](#)"

RECOMMENDATIONS

In light of the findings contained in the Fifth Report and the testimony it heard, the Subcommittee recommends:

Recommendation 1:

That the Senate Administration prepare and implement an employment equity training plan for all managers and staff within the Senate.

Recommendation 2:

That the Senate Administration conduct a new survey, or an update on self-identification for those who want to self-identify, in order to update its statistics.

Recommendation 3:

That the Senate explore ways to expand its employment equity policy to cover all employees in the Senate, including those in individual senators' offices.

Recommendation 4:

That the Senate Administration consider implementing a name-blind recruitment pilot project and evaluate whether name-blind recruitment could be expanded for hiring by the Senate Administration and potentially by individual senators' offices.

Recommendation 5:

That the Senate Administration explore measures to encourage the hiring of veterans, including through outreach, targeting and accommodation.

Recommendation 6:

That the Senate Administration continue and expand its efforts to encourage recruitment from outside the National Capital Region, including through outreach, the use of social media and through senators and members of the House of Commons.

Recommendation 7:

That the Senate Administration examine ways of establishing employment equity in its procurement practices – through which it obtains goods and services from suppliers – by establishing a baseline and looking at practices in other jurisdictions of similar size.

Recommendation 8:

That the Senate Administration create an Aboriginal Young Interns Program.

Recommendation 9:

That in their recruitment efforts, the Senate Administration, and potentially individual senators' offices, examine and implement appropriate targeting strategies and accommodation measures for employment equity groups, such as those being used in the Public Service of Canada.

Recommendation 10:

That the Senate Administration submit a response to the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration by 13 June 2019 on the steps it has taken to implement each of the recommendations contained in this Report and what further steps need to be taken.

Section 1: The Fifth Report of the Senate Administration's Advisory Committee on Diversity and Accessibility

1.1 Overview

The Senate Administration provides procedural, logistical, administrative and planning support to help the Senate carry out its parliamentary functions. It does not include the staff in individual senators' offices.

The current *Senate Administration Policy on Employment Equity* was contained in the April 2012 final report of the Special Subcommittee on Diversity of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration (see Appendix A).⁸ The purpose of the policy is:

To achieve and maintain equality in the Senate Administration workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities so that no one is denied employment opportunities, promotion or benefits for reasons unrelated to competence, and the Senate Administration can draw from a broadly based talent pool.⁹

Under the policy, other than women, only employees who identify themselves are counted as members of one or more of the employment equity groups.¹⁰ The definitions of these groups are:

- Aboriginal Peoples: “persons who are Inuit, Métis, or members of First Nations.”¹¹
- Members of visible minorities: “persons, other than Aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour.”
- Persons with disabilities:
 - individuals who have a long-term or recurring physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment and who:
 - consider themselves to be disadvantaged in employment by reason of that impairment; or
 - believe that an employer or potential employer is likely to consider them to be disadvantaged in employment by reason of that impairment.

⁸ Senate of Canada, Special Subcommittee on Diversity of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, *Final Report*, April 2012, Appendix.

⁹ *Ibid.*, Appendix, p. 3.

¹⁰ *Ibid.*, Appendix, p. 5.

¹¹ Employees are not able to self-identify as belonging to a sub-group. For example, an Aboriginal Person is not able to self-identify as being a First Nations person (Registered Indian or otherwise), Métis or Inuit.

- This definition also includes persons whose functional limitations owing to their impairment have been accommodated in their current job or workplace.¹²

The Special Subcommittee on Diversity also recommended that, “special efforts and considerations be put in place to enable the hiring of persons to reflect the Canadian workforce. An updated plan for action should come forward to the Internal Economy Committee to reflect Canada’s changing demographics.”¹³ Accordingly, on 12 June 2014, the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration adopted the *Diversity and Accessibility Action Plan 2014 to 2016* (“the Action Plan”).¹⁴

The Fifth Report of the Senate Administration's Advisory Committee on Diversity and Accessibility, which was tabled on 15 December 2016, looks at the implementation of the activities outlined in the Action Plan. Accompanying tables provide statistical data on the representation levels of the four designated employment equity groups in the Senate Administration up to March 2016. The Fifth Report also notes the Senate’s accomplishments during 2015 and provides the objectives for 2016 and beyond. Among the accomplishments are:

- presenting the Diversity Award, which recognizes and celebrates individuals and teams who are helping the Senate become more representative and inclusive;
- providing a way for those applying for employment on-line job to self-identify, if they so desire, as a member of one or more employment equity groups;
- using the Canadian Census 2011 Profile to conduct workforce analysis;
- holding special events to promote the mandate of the Advisory Committee on Diversity and Accessibility;
- initiating an Employment Systems Review; and
- establishing a stakeholder group to provide advice on the accessibility of Senate-occupied buildings.¹⁵

The objectives set for “2016 and beyond” are:

1. Explore “high technology” and “low technology” tools to make reasonable accommodations for blind and partially sighted employees in the performance of their duties.
2. Ensure managers identify opportunities and develop strategies to increase representation of the four designated groups in their directorates and/or across the organization.

¹² Senate of Canada, Special Subcommittee on Diversity of the Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, *Final Report*, April 2012, Appendix, p. 5.

¹³ *Ibid.*, p. 15.

¹⁴ Senate of Canada, Standing Committee on Internal Economy, Budgets and Administration, *Minutes of Proceedings*, 2nd Session, 41st Parliament, 12 June 2014, p. 2:25

¹⁵ Senate of Canada, Senate Administration Advisory Committee on Diversity and Accessibility, *Fifth Report*, pp. 2-4

3. Broaden the Friends of the Senate Program for other senators to consider hiring persons with disabilities.
4. Encourage more candidates from the North for the Page Program by closely monitoring requirements where appropriate.
5. Reinforce the Aboriginal Young Interns Program.
6. Assess the feasibility of conducting an Employment Systems Review¹⁶ to identify and remove potential barriers including those in the hiring process, learning and career development or with respect to organizational culture.
7. Conduct an analysis of the representativeness in the Senate to the Canadian workforce and integrate needs and strategies into HR/succession/diversity plans.
8. Promote Employment Equity, diversity and inclusiveness by raising awareness on issues and initiatives to employees and managers in the Senate including a calendar of events and promotion and recognition of contributions.
9. In light of the senators' requirement for the Senate to evolve from diversity to inclusiveness, review the new policy of the public and private sectors and make a recommendation for a vision in 2017 and beyond.
10. Establish a stakeholder group, in partnership with the Canadian National Institute of the Blind, to provide advice on any improvements to Senate occupied buildings which could be implemented.¹⁷

Between 1 March and 3 May 2017, the Subcommittee on Diversity of the Standing Senate Committee on Internal Economy, Budgets and Administration (“the Subcommittee”) held three meetings to examine the findings contained in the Fifth Report and issues of diversity in the Senate workforce, during which it heard from 10 witnesses.

1.2 Workforce availability

The concept of workforce availability is used to compare the representation of the employment equity groups in the workforce with that in the general population. It is defined as “the estimated availability of people in designated groups as a percentage of the workforce population.”¹⁸ The Labour Program of Employment and Social Development Canada sets national availability benchmarks and “each employer uses benchmarks that are unique to the worker skills it requires and where it operates.”¹⁹

For the core public service (administration), workforce availability “is based on the population of Canadian citizens who are active in the workforce and who work in those occupations that correspond to the occupations in the core public administration.”²⁰

¹⁶ This is designed to look at all of the Senate’s employment systems and advise the Senate Administration on ways of ensuring that its selection processes are bias-free.

¹⁷ Senate of Canada, Senate Administration Advisory Committee on Diversity and Accessibility, *Fifth Report*, p. 4.

¹⁸ Treasury Board of Canada Secretariat, *Employment Equity in the Public Service of Canada 2015-16*, 2017, p. 29.

¹⁹ Employment and Social Development Canada, *2011 Employment Equity Data Report*.

²⁰ Treasury Board of Canada Secretariat, *Employment Equity in the Public Service of Canada 2015-16*, 2017, p. 29.

As shown in Table 1.1, in the 2015-2016 fiscal year all employment groups in the overall Public Service of Canada exceeded their workforce availability. In the executive category, however, gaps remained. Only persons with disabilities exceeded their workforce availability in the executive category, with 5.1% of the workforce versus 2.3% workforce availability. As indicated by the highlighted cells, the representation in the executive category of members of visible minorities and women was slightly below their respective workforce availabilities, while the representation of Aboriginal Peoples was significantly below their workforce availability (3.7% versus 5.2%).²¹

Table 1.1: Employment Equity Groups, Representation in the Public Service of Canada (PS) and Estimated National Workforce Availability* (WFA), 2015-2016 Fiscal Year (in percent)

Category	Members of Visible Minorities		Persons with Disabilities		Aboriginal Peoples		Women	
	PS	WFA	PS	WFA	PS	WFA	PS	WFA
Overall	14.5	13.0	5.6	4.4	5.2	3.4	54.4	52.5
Executive Category	9.4	9.5	5.1	2.3	3.7	5.2	47.3	47.8

Source: Treasury Board of Canada Secretariat, *Employment Equity in the Public Service of Canada 2015-16*, 2017, p. 7, Figure 1.

* As of 31 March 2015, based on 2011 Census data.

Turning to the Senate Administration, Table 1.2 shows that in the 2015-16 fiscal year, the representation of women, persons with disabilities and Aboriginal Peoples either exceeded or was roughly equal to their respective estimated workforce availability for the National Capital Region, while the representation of members of visible minorities was below their workforce availability for the National Capital Region.

Table 1.2: Employment Equity Groups, Overall Representation in the Senate Administration and Estimated Workforce Availability* (WFA) for the National Capital Region, 2015-16 Fiscal Year (in percent)

Members of Visible Minorities		Persons with Disabilities		Aboriginal Peoples		Women	
Senate	WFA	Senate	WFA	Senate	WFA	Senate	WFA
15.3	17.8	5.6	4.9	3.4	3.5	59.0	48.2

Sources: Senate of Canada, *Employment Equity: Updated Tables at March 31, 2016*, 20 October 2016.

* Based on 2011 Census.

²¹ Treasury Board of Canada Secretariat, *Employment Equity in the Public Service of Canada 2015-16*, 2017, p. 7.13

More detailed statistics for the Senate Administration are shown in Table 1.3. As indicated by the highlighted cells, as of 31 March 2016 there were gaps in the following occupational categories:

- There were no Aboriginal Peoples in the manager occupational category.
- The representation of Aboriginal Peoples in the professionals occupational category was below their national workforce availability, though equal to their workforce availability in the National Capital Region.
- The representation of Aboriginal Peoples in the skilled crafts and trades worker occupational category was below their national workforce availability, though it exceeded their workforce availability for the National Capital Region.
- The representation of persons with disabilities in the skilled crafts and trades worker occupational category was below their national workforce availability.
- The representation of members of visible minorities in the professionals occupational category was below their workforce availability, both nationally and for the National Capital Region.
- The representation of members of visible minorities in the administrative support occupational category was below their national workforce availability, though it exceeded their workforce availability for the National Capital Region.
- The representation of women in the administrative support occupational category, while over 70%, was slightly below their workforce availability, both nationally and for the National Capital Region.

Table 1.3: Employment Equity Groups, Representation in the Senate Administration and Estimated Workforce Availability, by Occupational Category, as of 31 March 2016

Employment Equity Group	Occupational Category	Senate Representation (number of employees)	Senate Self-Identification (Percent)	Estimated Workforce Availability	
				National* (Percent)	National Capital Region* (Percent)
Women	Managers	21	51.6	39.6	41.2
	Professionals	60	58.8	53.8	51.0
	Admin. Support	125	71.6	75.3	72.1
	Skilled Crafts and Trades workers	3	43.6	29.6	29.8
Persons with Disabilities	Managers	4	9.7	5.0	N/A
	Professionals	4	3.9	3.9	N/A
	Admin. Support	12	6.5	5.0	N/A
	Skilled Crafts and Trades workers	0	3.6	5.1	N/A
Members of Visible Minorities	Managers	8	16.1	14.8	12.4
	Professionals	13	12.8	18.6	17.7
	Admin. Support	31	14.9	16.5	13.2
	Skilled Crafts and Trades workers	2	23.6	16.1	17.8
Aboriginal Peoples	Managers	0	0.0	2.4	2.2
	Professionals	2	2.0	2.6	2.0
	Admin. Support	8	5.7	3.2	3.0
	Skilled Crafts and Trades workers	2	3.6	4.9	2.9

Source: Senate of Canada, *Employment Equity: Updated Tables at March 31, 2016*, 20 October 2016.

*Adopted from Statistics Canada, custom tabulation, unpublished, 2011 National Household Survey and 2012 Canadian Survey on Disability data.

1.3 Overall Representation

It should be noted that between 31 March 2015 and 31 March 2016, the total number of employees in the Senate Administration dropped from 437 to 354. This was largely due to the transfer of the Senate Protection Services to the Parliamentary Protective Service, which was established on 23 June 2015.²² It should also be noted that the data do not include employees in individual senators' offices.

²² Parliament of Canada, *Parliamentary Protective Service*.

As shown in Table 1.4, between 2009 and 2016 there were increases in the percentages of employees in all four employment equity groups in the Senate Administration. The percentage of Aboriginal Peoples went from 2.0% to 3.4%, that of persons with disabilities went from 4.0% to 5.6%, and that of members of visible minorities went from 11.5% to 15.3%. The percentage of women went from 47.4% to 59%, with the largest increase taking place between 2015 and 2016, when it went from 49.2% to 59%. This was likely attributable to the transfer of the Senate Protection Services, whose employees were predominantly male, to the Parliamentary Protective Service.

Table 1.4: Senate of Canada Administration, Employment Equity Groups, Overall Representation, 2009-2016

Year (as at 31 March)	Total employees	Members of Visible Minorities		Persons with Disabilities		Aboriginal Peoples		Women	
		#	%	#	%	#	%	#	%
2016	354	54	15.3	20	5.6	12	3.4	209	59.0
2015	437	64	14.6	26	5.9	13	3.0	215	49.2
2014	449	65	14.5	26	5.8	16	3.6	224	49.9
2013	435	67	15.4	27	6.2	16	3.7	223	51.3
2012	426	58	13.6	16	3.8	9	2.1	219	51.4
2011	429	58	13.5	16	3.7	9	2.1	213	49.7
2010	440	52	11.8	17	3.9	9	2.0	217	49.3
2009	445	51	11.5	18	4.0	9	2.0	211	47.4

Source: Senate of Canada, *Employment Equity: Updated Tables at March 31, 2016*, 20 October 2016.

The comparable figures for the Public Service of Canada are shown in Table 1.5.

Table 1.5: Public Service of Canada, Employment Equity Groups, Overall Representation, 2009-2016

Year (as at 31 March)	Total employees	Members of Visible Minorities		Persons with Disabilities		Aboriginal Peoples		Women	
		#	%	#	%	#	%	#	%
2016	181,674	26,336	14.5	10,092	5.6	9,358	5.2	98,846	54.4
2015	180,681	24,849	13.8	10,204	5.6	9,232	5.1	98,051	54.3
2014	181,356	23,919	13.2	10,390	5.7	9,239	5.1	98,078	54.1
2013	188,342	23,812	12.6	10,871	5.8	9,491	5.0	102,124	54.2
2012	198,793	23,978	12.1	11,418	5.7	9,785	4.9	108,620	54.6
2011	202,386	22,998	11.3	11,388	5.6	9,486	4.7	111,051	54.8
2010	195,667	21,567	10.7	11,620	5.7	9,307	4.6	110,867	54.8
2009	186,754	19,264	9.8	11,468	5.9	8,892	4.5	107,089	54.7

Source: Treasury Board of Canada Secretariat, *Employment Equity in the Public Service of Canada 2015-16*, 2017, p. 25.

1.3.1 Comparison in overall representation between the Senate Administration and the Public Service

For 2016, with the exception of the percentage of Aboriginal Peoples, the percentages of the designated employment equity groups in the Senate Administration were equal to or greater than the percentages in the Public Service of Canada.²³ The percentage of Aboriginal Peoples in the Senate Administration (3.4%) was less than that in the Public Service (5.2%).

Looking at the trends over the 2009-2016 period, the percentage of members of visible minorities in the Senate Administration ranged between 0.8 and 2.8 percentage points above the percentage in the Public Service. The percentage of persons with disabilities in the Senate Administration went from being nearly 2 percentage points below that in the Public Service to being roughly equal as of 2016. The percentage of Aboriginal Peoples in the Senate Administration went from being between 2.5 and 2.8 percentage points below that in the Public Service between 2009 and 2012 to being roughly 2 percentage points below in 2016.

²³ When comparing statistics between the Senate Administration and the Public Service of Canada, it is important to remember the vast difference in the sample size (i.e. the number of total employees).

It was not until 2016 that the percentage of women in the Senate Administration surpassed that in the Public Service. The previous year, the percentage of women in the Senate Administration (49.2%) had been less than that in the Public Service (54.3%). In 2009, the gap had been even wider, with the women making up 47.4% of the Senate Administration, compared with 54.7% of the Public Service. As previously mentioned, the increase in the percentage of women in the Senate Administration between 2015 and 2016 was likely attributable to the transfer of the Senate Protection Services, whose employees were predominantly male, to the Parliamentary Protective Service.

1.4 Senate Page Program

Although the Fifth Report does not include statistics on the Senate Page Program, the Subcommittee heard from Julien Labrosse, Officer for Administrative, Ceremonial and Protocol in the Office of the Usher of the Black Rod of the Senate of Canada, who described the Page Program as follows: “Every year, we hire 15 university students in their first university degree. They can come from all over the country, and they have to be studying in the National Capital Region for the duration of their contract.”²⁴

Applications to the Page Program are submitted through the Senate of Canada website.²⁵

Mr. Labrosse noted that the Page Program has had gender parity since 2010 and has never had fewer than eight provinces or territories represented since 2013. He said the current team includes two members of visible minorities, one Indigenous Canadian and one person with a disability.²⁶

²⁴ Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 3 May 2017.

²⁵ Senate of Canada, *The Senate Page Program: Selection Process*.

²⁶ *Ibid.*

Section 2: Issues of diversity in the Senate Administration

While the Senate Administration has made some progress with regard to the diversity of its workforce, some challenges remain. These fall under the areas of recruitment, promotion and retention.

The Senate website provides information on working at the Senate and allows people to create online profiles so that they can be considered for employment opportunities.²⁷

2.1 Recruitment Challenges

Luc Presseau, Director of Human Resources with the Senate of Canada, summed up the recruitment challenges in the Senate Administration by pointing out that while the Senate Administration has done “extremely well in some of the categories of diversity,” it still needs to do more work on disabled individuals, whose representation is below their availability in the population. Indigenous people, in particular people from the North, are also under represented.²⁸

With regard to the Senate Page Program, candidates are required to have “oral communications at an advanced level in both of Canada’s official languages.”²⁹ Mr. Labrosse said while the Senate Administration has tried to increase regional representation, sometimes it receives no applications from particular provinces or territories. He also noted that Senate pages are paid less than pages in the House of Commons, which could affect recruitment. In addition, Mr. Labrosse mentioned challenges regarding the recruitment of Aboriginal Peoples, some of whom may not meet the requirement to be bilingual.³⁰

The Subcommittee also heard about the challenges of getting people to self-identify while applying for work opportunities.³¹ Mr. Presseau said that in the Senate Administration, about 25% of employees self-identify. Among those who applied for positions within the Senate in the last year, 65% of the applicants self-identified — 47% as women, 4% as persons with disabilities, 30% as members of visible minorities and 2% as Aboriginal Persons.³²

²⁷ Senate of Canada, *Work at the Senate*.

²⁸ Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 1 March 2017.

²⁹ Senate of Canada, *The Senate Page Program: Selection Process*.

³⁰ Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 3 May 2017.

³¹ Carl Trottier, Assistant Deputy Minister, Governance, Planning and Policy Sector, Office of the Chief Human Resources Officer, Treasury Board of Canada Secretariat, said it is difficult to get people to self-identify as an Aboriginal Person even when they are. He noted that people cannot be forced to self-identify. Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 3 May 2017.

³² Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 1 March 2017.

Mr. Presseau said there are a number of factors that might explain why the percentage of employees who self-identified is less than the percentage of applicants who self-identified. One of the factors could be that some people believe they have already self-identified when applying to previous positions or to their current position.³³

Lastly, another challenge that the Subcommittee identified is the recruitment of veterans. While the *Senate Administration Policy on Employment Equity* does not cover veterans, the Subcommittee was interested in measures to encourage hiring them. These are discussed in Section 3.1.2.

2.2 Promotion and retention challenges

As noted in Section 1.2.2, some employment equity groups are not as well represented in executive or management positions. Robert McSheffrey, Director General of the Personnel Psychology Centre with the Public Service Commission of Canada (PSC), explained some of the challenges with recruiting to the executive category. He said that members of the employment equity groups “are not necessarily as exposed to what it means to be part of an executive selection board, what the expectations are of an executive selection board and how to package their leadership competencies...”³⁴

More generally, Geoff Zerr, Acting Director General of the Policy Development Directorate at the PSC, talked about the difficulties attracting and retaining people from the employment equity groups. As an example, he said that even though the First Nations and Inuit Health Branch at Health Canada would like Aboriginal Peoples to make up at least 50% of its workforce, “it’s been a much longer timeline for them to increase that percentage, even incrementally, to get to a level that’s representative of where they want to be.”³⁵

³³ Ibid.

³⁴ Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 29 March 2017.

³⁵ Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 29 March 2017.

Section 3: Recruitment, Promotion and Retention Strategies

During its hearings, the Subcommittee heard about strategies for increasing diversity through recruitment, promotion and retention. These are discussed in the following sections.

3.1 Recruitment Strategies

3.1.1 Policies

Within the Public Service of Canada, Tim Pettipas, Acting Senior Vice-President for the PSC, stressed that while merit is enshrined in the *Public Service Employment Act*, policies also play a role in levelling the playing field. He said that because, “some candidates may require accommodations during application or assessment, our policy reinforces the duty to accommodate.”³⁶

To encourage hiring managers to follow the PSC’s employment equity policies, they are required to sign a form in which they “attest that, among other things, they will consider employment equity objectives and ensure the assessment is free from bias and personal favouritism.”³⁷ Mr. Zerr said that it is important not just to encourage people in the employment equity groups to apply to the Public Service, but for managers to consider the barriers these groups could face and to address those issues before they launch a hiring process.³⁸

To ensure compliance with the policies, Mr. Pettipas said that every second year the PSC conducts a system-wide audit and that on alternating years, it conducts a survey to gauge “people’s perceptions on how they feel the staffing system is functioning for them.”³⁹

Mr. Pettipas also noted that it is beneficial to have an objective third party conduct an Employment Systems Review. In this regard, Mr. Presseau informed the Subcommittee that the Senate Administration was in the process of contracting an external firm to conduct an employment systems review “and advise us on areas where we need to do a little more work to truly make it a bias-free selection or a hiring process.”⁴⁰

In order to better evaluate the situation regarding diversity and to promote self-identification, the Subcommittee encouraged the Senate Administration to conduct a new survey of employees or an update on self-identification for those who want to self-identify. It also thought the Senate could explore ways to expand its employment equity policy to cover all employees in the Senate, including those in individual senators’ offices.

³⁶ Ibid.

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 1 March 2017.

Based on the testimony it heard, the Subcommittee recommends:

RECOMMENDATIONS

That the Senate Administration prepare and implement an employment equity training plan for all managers and staff within the Senate.

That the Senate Administration conduct a new survey or an update on self-identification for those who want to self-identify, in order to update its statistics.

That the Senate explore ways to expand its employment equity policy to cover all employees in the Senate, including those in individual senators' offices.

3.1.2 Recruitment processes

Regarding the role of the application process in encouraging diversity, Mr. Pettipas stressed the importance of letting Canadians participate in the co-development of the application process.⁴¹ He said the PSC also uses statistical analyses to evaluate how it is doing.⁴² He noted that adjustments to the application processes not only benefit employment equity groups, but create a more inclusive model for all. He gave the example of the student application process, which was made less lengthy.⁴³ He also said the PSC is, “leveraging technology to increase accessibility and fairness in the recruitment and assessment processes.”⁴⁴ Mr. Zerr noted for example that people can submit their application not only through email, but through alternative ways.^{45,46}

⁴¹ Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 29 March 2017.

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ An example of an alternative application process is through paper-based applications (*Immigration, Refugees and Citizenship Canada, Applications received on or after January 1, 2015, for permanent residence programs subject to Express Entry: Alternative application process for persons with disabilities.*)

⁴⁶ Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 29 March 2017.

One of the ways in which the Public Service is attempting to remove bias from the recruitment process is through a name-blind recruitment pilot project, which Carl Trottier, Assistant Deputy Minister, Governance, Planning and Policy Sector with the Office of the Chief Human Resources Officer of the Treasury Board of Canada Secretariat, said, “will compare outcomes associated with traditional screening of job applicants versus screening in which managers are blinded to the applicant’s name.”⁴⁷ He went on to say that other identifiers, such as the university attended and the hometown, are hidden as well.⁴⁸ The report on the name-blind recruitment pilot project was released on 23 January 2018.⁴⁹

On the subject of assessments, in order to ensure that they are not biased, Mr. Pettipas suggested three approaches. The first is having diversity on assessment boards.⁵⁰ The second is using multiple assessment tools to assess the same qualification. The third is consulting employment equity groups in the development of assessment models and tools. In addition, Mr. McSheffrey said using standardized interviews that are scored according to a rating guide can help reduce bias.

With regard to the hiring of veterans, Mr. Pettipas followed up with a letter to the Chair of the Subcommittee explaining the *Veterans Hiring Act* (VHA). He noted that it includes priority entitlements⁵¹ for medically released veterans, preference for veterans to be appointed ahead of Canadian citizens for jobs open to the public, and mobility for current members of the Canadian Armed Forces and recent veterans who are eligible to apply to jobs within the Public Service. Mobility provisions allow “certain people who are not federal public service employees to participate in internal appointment processes.”⁵²

While the VHA only covers Public Service organizations, Mr. Pettipas noted that other organizations “have put in place their own mechanisms to increase the representation in their workforce” and this may be something the Senate might wish to consider.⁵³ As well, he said the Senate could also consider working with the Veterans in the Public Service Unit within the Human Resources Division of Veterans Affairs Canada. This unit provides help with the development of resources, such as veteran-friendly merit criteria.⁵⁴

⁴⁷ Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 3 May 2017.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Public Service Commission, “[Release of report on Name-Blind Recruitment Pilot Project in the federal public service](#),” News Release, 23 January 2018.

⁵⁰ Assessment boards are made up of two or more people and can include the immediate supervisor of the open position, the division director, a Human Resources representative, and/or a potential co-worker. Public Service Commission of Canada, *Appointment processes: how to conduct interviews*.

⁵¹ Under the *Public Service Employment Act* and *Public Service Employment Regulations* “Exceptional clauses provide an entitlement, for limited periods, for certain classes of persons who meet specific conditions to be appointed in priority of others to vacant positions in the federal public service.” Public Service Commission, “[Information for Priority Entitlements](#).”

⁵² Public Service Commission, *Staffing: Veterans Hiring Act*.

⁵³ Tim Pettipas, Acting Senior Vice-President, Public Service Commission, Letter to the Honourable Mobina S.B. Jaffer, Q.C. (re: information on diversity in hiring), 30 May 2017.

⁵⁴ Ibid.

Based on the testimony it heard, the Subcommittee recommends:

RECOMMENDATIONS

That the Senate Administration consider implementing a name-blind recruitment pilot project and evaluate whether name-blind recruitment could be expanded for hiring by the Senate Administration and potentially by individual senators' offices.

That the Senate Administration explore measures to encourage the hiring of veterans, including through outreach, targeting and accommodation.

3.1.3 Outreach, targeting and accommodation

The Subcommittee heard that even with the appropriate policies in place, it is sometimes difficult to attract applications from members of some of the employment equity groups. The Subcommittee also heard about some strategies for addressing this challenge.

Mr. Pettipas discussed using outreach for employment equity groups—"making sure they are aware of jobs and how to apply for them."⁵⁵ Mr. Zerr explained the importance of actively communicating how people will be assessed, telling them the criteria, and staying in touch with the candidates.⁵⁶

The PSC targets the employment equity groups. Mr. McSheffrey said they had "conducted over 100 events so far this year targeted specifically to employment equity groups. A good number of those were towards persons with disabilities."⁵⁷ To help those who are not as familiar with the process for selecting executives, the PSC provides coaching services for women and Aboriginals on how best to capture their experiences.⁵⁸ In order to encourage veterans to join the Public Service, Mr. Pettipas said they had "hired a couple of veterans to perform a navigator role, to work with their colleague veterans to be able to understand the employment model and how to apply."⁵⁹

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Ibid.

Mr. Pettipas and Mr. Zerr also stressed the importance of accommodation. For example, the PSC can recommend assessment accommodations based on disability and other grounds. Examples of accommodation include providing a longer period to take a test or providing adaptive technology.⁶⁰

Regarding the Senate Page Program's efforts to hire people from diverse backgrounds and from all the provinces and territories, Mr. Labrosse told the Subcommittee about some of the lessons they have learned. These included reaching out to high schools directly and using social media.⁶¹

Greg Peters, Usher of the Black Rod with the Senate of Canada, oversees the Senate Page Program. He said they are looking at expanding the Program to community colleges in the National Capital Region. He also noted the success they have had reaching out through parliamentarians, and suggested looking into further ways of promoting the Page Program through them.⁶²

Therefore, based on the testimony it heard, the Subcommittee recommends:

RECOMMENDATION

That the Senate Administration continue and expand its efforts to encourage recruitment from outside the National Capital Region, including through outreach, the use of social media and through senators and members of the House of Commons.

3.2 Promotion and Retention Strategies

3.2.1 Policies

The Subcommittee heard about several policies for addressing the challenges of promoting and retaining members of the employment equity groups. As mentioned in Section 3.1.2, the Public Service is evaluating name-blind recruitment as a way of removing bias from the recruitment and promotion process.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 3 May 2017.

⁶² Ibid.

As described by Mr. Trottier, the Public Service also has “deputy head champions who help advance specific priorities for visibility minorities, persons with disabilities and Aboriginal people.”⁶³ They lead a process that “ranges from identifying barriers and priorities for action, to education and awareness, sharing best practices and generally supporting employment equity objectives.”⁶⁴ The Employment Equity Champions were established in 2011 by the Clerk of the Privy Council.⁶⁵

Mr. Trottier also noted that the President of the Treasury Board, Hon. Scott Brison, announced in November 2016 the creation of the Joint Union/Management Task Force on Diversity and Inclusion in the Public Service.⁶⁶ Its mandate was to “put forward recommendations and an action plan to support diversity and inclusion over the longer term.”⁶⁷ Its final report was published in December 2017.⁶⁸

The approaches Mr. Pettipas suggested for reducing bias in recruitment could also apply to promotion assessments. These included having diversity on assessment boards, using multiple assessment tools, and consulting the employment equity groups in the development of assessment tools.⁶⁹ In addition, Mr. McSheffrey talked about the need to train those who conduct structured interviews.⁷⁰

Mr. McSheffrey also said that in order to increase the representation of Aboriginal Peoples at leadership levels, “the PSC is making a number of workshops on leadership competencies, developmental assessment tools and other instruments available to them to help foster promotion rates amongst that group in the Public Service.”⁷¹

The Subcommittee also raised the possibility of examining employment diversity in procurement by the Senate – through which it obtains goods and services from suppliers – by establishing a baseline and looking at practices in other jurisdictions of similar size.

⁶³ Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 3 May 2017.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ Government of Canada, *Employment Equity in the Public Service of Canada 2015–2016*.

⁶⁶ Government of Canada, *Joint Union/Management Task Force on Diversity and Inclusion in the Public Service*.

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 29 March 2017

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ *Ibid.*

Based on the testimony it heard, the Subcommittee recommends that:

RECOMMENDATION

That the Senate Administration examine ways of establishing employment equity in its procurement practices – through which it obtains goods and services from suppliers – by establishing a baseline and looking at practices in other jurisdictions of similar size.

3.2.2 Outreach, targeting and accommodation

Outreach and targeting are strategies for helping encourage not only the recruitment, but also the promotion and retention of employees who are members of the employment equity groups.

To address equity gaps, Mr. Trottier said organizations identify “diverse talent and feeder groups with senior management potential, both from within and outside the Public Service.”⁷² More specifically, he talked about the Executive Leadership Development Program (ELDP). In a follow-up communication, Treasury Board Secretariat officials said there are two ELDPs, which “provide targeted learning and development opportunities for executives.” He said that “[d]iversity, age, gender, employment equity groups and regional and organizational representatives are all leveraged to the very extent possible when selecting cohort participants.”⁷³

Mr. Trottier also described the following initiatives that the Office of the Chief Human Resources Officer was delivering in collaboration with the Canada School of Public Service and the Public Service Commission of Canada:

- In 2016, the Public Service partnered with the Assembly of First Nations to place 30 Indigenous post-secondary students from across the country in meaningful summer jobs in the Public Service in the National Capital Region. In 2017, the initiative included up to 120 students.
- A separate initiative was aimed at persons with disabilities, which gave 18 students summer employment in the National Capital Region during the summer of 2017.

⁷² Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 3 May 2017.

⁷³ *Ibid.*

- The Public Service also partnered with LiveWorkPlay, a charitable organization whose mission is, “helping the community welcome people with intellectual disabilities to live, work, and play as valued citizens.”⁷⁴ Mr. Trottier said that at last count, LiveWorkPlay had 13 employment pilot projects within seven Public Service organizations.⁷⁵

In addition, Mr. Trottier talked about several accommodation measures. For example, for Indigenous students from remote areas who were selected for a summer job in the National Capital Region, Public Service officials negotiated with the University of Ottawa to have residences for the summer. In developing the program for the Indigenous students, Public Service officials consulted with elders and the community; and to help the students adjust to life in the Public Service, each student was assigned a mentor.⁷⁶

Based on the testimony it heard, the Subcommittee recommends that:

RECOMMENDATIONS

That the Senate Administration create an Aboriginal Young Interns Program.

That in their recruitment efforts, the Senate Administration, and potentially individual senators’ offices, examine and implement appropriate targeting strategies and accommodation measures for employment equity groups, such as those being used in the Public Service of Canada.

⁷⁴ [LiveWorkPlay](#).

⁷⁵ Senate Subcommittee on Diversity, *Evidence*, 3 May 2017.

⁷⁶ *Ibid.*

APPENDIX A – SENATE ADMINISTRATION POLICY ON EMPLOYMENT EQUITY

Human Resources Directorate

SENATE



SÉNAT

Direction des ressources humaines

SENATE ADMINISTRATION POLICY ON EMPLOYMENT EQUITY

This Policy was adopted by the Standing Committee
on Internal Economy, Budgets and Administration on:

May 10, 2012

March 2011

TABLE OF CONTENTS	
INTRODUCTION	3
1.1 Name	3
1.2 Purpose	3
1.3 Authority	3
1.4 Application	3
1.5 Definitions	3
1.6 Description	4
1.7 Enquiries	4
2. POLICY	4
2.1 General	4
2.2 Supportive and Enabling Work Environment	5
2.3 Employment Systems Review	5
2.4 Workforce Analysis	5
2.5 Human Resource Planning	5
2.6 Special Measures	6
2.7 Monitoring and Reporting	6
3. ROLES AND RESPONSIBILITIES	6
3.1 Standing Senate Committee on Internal Economy, Budgets and Administration (Committee)	6
3.2 Clerk of the Senate	6
3.3 Director, Internal Audit and Strategic Planning	6
3.4 Director, Human Resources	6
3.5 Human Resources Manager responsible for employment equity	7
3.6 Human Resource Advisors	7
3.7 Managers	7
3.8 Employees	8
4.0 REFERENCES	8

INTRODUCTION

1.1 Name

This policy is entitled the “Senate Administration Policy on Employment Equity”.

1.2 Purpose

To achieve and maintain equality in the Senate Administration workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities so that no one is denied employment opportunities, promotion or benefits for reasons unrelated to competence, and the Senate Administration can draw from a broadly based talent pool.

1.1 Authority

This policy was approved by the Standing Senate Committee on Internal Economy, Budgets and Administration (the “Committee”) on May 10, 2012 and replaces the *Senate Policy on Employment Equity and Diversity*, adopted by the Committee on March 30, 2000.

1.2 Application

This policy applies to the Senate Administration in its human resources management of persons applying for or occupying positions in the Senate Administration.

1.3 Definitions

Designated Groups

Targeted class of individuals identified in the *Employment Equity Act*: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities defined as:

Aboriginal Peoples

Persons who are Inuit, Métis, or members of First Nations.

Members of Visible Minorities

Persons, other than Aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour.

Persons with Disabilities

Individuals who have a long-term or recurring physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment and who:

- consider themselves to be disadvantaged in employment by reason of that impairment; or
- believe that an employer or potential employer is likely to consider them to be disadvantaged in employment by reason of that impairment.

This definition also includes persons whose functional limitations owing to their impairment have been accommodated in their current job or workplace.

Employment Equity

The fair representation and distribution of the four designated groups in the workforce.

1.4 Description

The *Senate Administration Policy on Employment Equity* establishes the Senate Administration's commitment to equality in the Senate workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. By identifying and removing systemic and other barriers to the employment and promotion process that may adversely affect the designated groups, and by implementing measures, the Senate Administration aims to achieve and maintain a representative workforce.

1.5 Enquiries

Questions regarding this policy should be addressed to the manager responsible for employment equity in the Human Resources Directorate.

2. POLICY

2.1 General

2.1.1 As set out in the Senate Administrative Rules, subsection 1(1) of chapter 3:03, the Senate Administration is an equal opportunity employer: no one will be denied employment and promotion opportunities or benefits for reasons unrelated to competence. In addition, the Senate Administration is committed to the equitable representation of women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities, in all occupations and at all levels in the organization.

2.1.2 In order to ensure a representative administration:

- a) steps will be taken to provide a supportive and enabling work environment;
- b) employment systems will be monitored to identify systemic barriers and eliminate any adverse impact on any of the designated groups;
- c) the representation of women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities will be monitored through the collection and maintenance of self-identification data with an emphasis on collecting data at the appointment phase; and
- d) employment equity considerations will form an integral part of Directorate work plans.

2.2 Supportive and Enabling Work Environment

- 2.2.1 The Senate Administration will promote awareness, sensitivity and respect for diversity, as well as communicate to all employees the rationale, objectives and importance of equity in the workplace.
- 2.2.2 Everyone in the workplace will be treated fairly and with dignity. Harassment of any kind will not be tolerated and will be reviewed thoroughly.
- 2.2.3 Managers are responsible for fostering a positive, respectful work environment.
- 2.2.4 Commitment to employment equity will be demonstrated at all levels by hiring, training, retaining and promoting members of designated groups.

2.3 Employment Systems Review

- 2.3.1 The Senate Administration will review employment policies, procedures and practices in place to ensure they do not adversely affect or disadvantage any members of the designated groups and will take the necessary steps to eliminate any barriers to employment or promotion that are identified.
- 2.3.2 Seniority rights acquired as part of policies or collective agreements are deemed not to be barriers within the meaning of this policy. Nevertheless, if such practices have an adverse impact on any of the designated groups, management will consult with the bargaining agent to seek measures to minimize them.

2.4 Workforce Analysis

- 2.4.1 To determine if the Senate Administration workforce is representative, the proportion of self-identified employees who are members of designated groups will be compared to their representation in those segments of the Canadian workforce that are identifiable by occupation, qualification and geography, and from which the Senate Administration may reasonably be expected to draw employees.
- 2.4.2 Only those employees who identify themselves or agree to be identified as Aboriginal peoples, persons with disabilities or members of visible minorities will be counted as members of those designated groups for the purposes of assessing the level of representation within the Senate Administration.
- 2.4.3 Information collected under paragraph 2.4.2 will be confidential and used only for the purpose of implementing this policy and for consultation and participation in employment equity initiatives.

2.5 Human Resource Planning

- 2.5.1 In the context of directorate work plans, managers are expected to include employment equity considerations as part of their human resource plans.
- 2.5.2 Managers are expected to consider strategies aimed at ensuring a fair participation by members of the under-represented designated groups before undertaking staffing and recruitment activities.
- 2.5.3 English and French language training for employees who speak neither English nor French as a first language will be available.

2.6 Special Measures

- 2.6.1 Improving the representation of designated groups is considered an organizational need. Accordingly, the area of selection may be expanded to increase the proportion of designated group members in the applicant pool.
- 2.6.2 Technical training and development activities will be implemented as necessary.

2.7 Monitoring and Reporting

The Director of Human Resources will monitor compliance with the policy. Ad hoc reports will be presented to the Clerk of the Senate and the Management Committee regarding employment equity activities in the Senate Administration and application of the policy and related issues, as required. Performance and compliance in relation to this policy will be reported annually.

3. ROLES AND RESPONSIBILITIES

3.1 Standing Senate Committee on Internal Economy, Budgets and Administration (Committee)

The Committee is responsible for approving the policy and any amendments.

3.2 Clerk of the Senate

The Clerk is responsible for:

- ensuring implementation and appropriate application of policies;
- fostering an inclusive, supportive and enabling work environment;
- holding managers accountable for the achievement of employment equity; and
- taking appropriate action in cases of non-compliance with policy requirements;

3.3 Director, Internal Audit and Strategic Planning

The director responsible for strategic planning is responsible for:

- reviewing the policy and directives to ensure proper content and format; and
- ensuring consistency and coherence across the corporate policy suite.

3.4 Director, Human Resources

The Director of Human Resources is responsible for:

- communicating the policy to all managers and employees, informing them of their rights and responsibilities under the policy;
- providing leadership and guidance in the overall management of the policy;
- ensuring the effectiveness of the employment equity and continuing progress towards the Senate Administration's employment equity objectives;
- ensuring that employment systems do not adversely affect or disadvantage any of the designated groups and eliminating barriers to employment or advancement;

- presenting annual reports to the Clerk of the Senate and the Management Committee on progress made in employment equity and to ensure compliance with the policy; and
- recommending policy changes or programs to the Clerk of the Senate.

3.5 Human Resources Manager responsible for employment equity

The Human Resources Manager responsible for employment equity is responsible for:

- promoting employment equity;
- developing and delivering employment equity and training and other employment equity program initiatives;
- providing advice to management and human resource advisors on the employment equity policy and program and referring to the Senate Administration Duty to Accommodate Policy (in development) as required;
- ensuring that all records and information systems related to employment equity are up-to-date and kept confidential, as appropriate;
- preparing employment equity reports, as requested;
- recommending changes, as necessary, to the employment equity policy and programs to enhance their effectiveness; ensuring that all recruitment activities, appointment processes and staffing actions respect the principles of equitable participation;
- collecting self-identification data by offering new employees the opportunity to self-identify and by periodically administering a self-identification survey to all employees; and
- ensuring that personal employment equity information is kept confidential, as appropriate.

3.6 Human Resource Advisors

Human Resource Advisors are responsible for:

- assisting managers in selecting staffing options aimed at achieving employment equity objectives;
- offering applicants the opportunity to self-identify; and
- informing candidates about the *Senate Administration Policy on Accommodation (currently in development)* and implementing the policy as required.

3.7 Managers

Managers are responsible for:

- ensuring employment equity considerations form an integral part of directorate business planning;
- ensuring equal access to employment opportunities;
- fostering an inclusive, supportive and enabling work environment within their scope of responsibility;
- supporting and encouraging employees to participate in employment equity and diversity related training and events; and
- developing and implementing, with the assistance of Human Resource Advisors, employment equity considerations in their human resource plans as part of the directorate business planning process.

3.8 Employees

Employees are responsible for:

- treating colleagues fairly and respectfully;
- participating in employment equity and related training and events;
- completing the self-identification questionnaire, on a voluntary basis.

4.0 REFERENCES

The Senate Administration Policy on Accommodation (currently in development)

The Senate Administration Policy on Alternative Work Arrangements

The Senate Administration Policy on Learning, Training and Development

The Senate Administration Staffing and Recruitment Policy

The Senate Policy on the Prevention and Resolution of Harassment in the Workplace

APPENDIX B – LIST OF WITNESSES

March 1, 2017

The Senate of Canada:

Luc Presseau, Director, Human Resources Directorate

March 29, 2017

Public Service Commission of Canada:

Tim Pettipas, Acting Senior Vice-President

Robert McSheffrey, Director General, Personnel Psychology Centre

Geoff Zerr, Acting Director General, Policy Development Directorate

Nathalie Roy, Director, Data Services and Analysis Directorate

May 3, 2017

The Senate of Canada:

Greg Peters, Usher of the Black Rod

Julien Labrosse, Officer, Administrative, Ceremonial and Protocol, Office of the Usher of the Black Rod

Angela Vanikiotis, Manager, Human Resources Operations, Diversity and Official Languages

Treasury Board of Canada Secretariat:

Carl Trottier, Assistant Deputy Minister, Governance, Planning and Policy Sector

Margaret Van Amelsvoort-Thoms, Executive Director, People Management and Community Engagement, Governance, Planning and Policy Sector, Office of the Chief Human Resources Officer



SENATE | SÉNAT
CANADA

Imprimé par le service des impressions du Sénat /
Printed by Senate Printing Service

JUIN 2018

LA DIVERSITÉ

AU SÉNAT : DE L'ASPIRATION À L'ACTION



Rapport du Sous-comité sur la diversité

L'honorable Mobina S.B. Jaffer, *présidente*

L'honorable Elizabeth Marshall, *vice-présidente*

Renseignements :

Par courriel : ciba@sen.parl.gc.ca

Par la poste : Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration

Sénat, Ottawa (Ontario), Canada, K1A 0A4

Le rapport peut être téléchargé à l'adresse suivante : www.senate-senat.ca/

Le Sénat est présent sur Twitter : @SenatCA,
suivez le comité à l'aide du mot-clic #CIBA

This report is also available in English.



SENATE | SÉNAT
CANADA

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	i
MEMBRES DU SOUS-COMITÉ	iii
ORDRE DE RENVOI	v
SOMMAIRE	ix
Section 1 : Le cinquième rapport du Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité de l'Administration du Sénat	1
1.1 Survol	1
1.2 Disponibilité au sein de la population active	4
1.3 Représentation globale	8
1.3.1 Représentation globale : comparaison entre l'Administration du Sénat et la fonction publique	9
1.4 Programme des pages du Sénat	10
Section 2 : Les questions de diversité à l'Administration du Sénat	11
2.1 Défis relatifs au recrutement	11
2.2 Défis relatifs à la promotion et au maintien en poste	12
Section 3 : Stratégies de recrutement, de promotion et de maintien en poste	13
3.1 Stratégies de recrutement	13
3.1.1 Politiques	13
3.1.2 Processus de recrutement	14
3.1.3 Communication, ciblage et adaptation	16
3.2 Stratégies de promotion et de maintien en poste	18
3.2.1 Politiques	18
3.2.2 Communication, ciblage et mesures d'adaptation	20
ANNEXE A – POLITIQUE DE L'ADMINISTRATION DU SÉNAT SUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI	23
ANNEXE B – LISTE DES TÉMOINS	31

MEMBRES DU SOUS-COMITÉ



L'honorable sénatrice
Mobina S.B. Jaffer
Présidente



L'honorable sénatrice
Elizabeth Marshall
Vice-présidente



L'honorable sénatrice
Raymonde Saint-Germain

Autres sénateurs ayant participé à l'étude :

L'honorable sénatrice Ratna Omidvar

L'honorable sénateur Scott Tannas

Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement :

Michael Dewing

Greffier du sous-comité

Daniel Charbonneau

ORDRE DE RENVOI

Extrait du *Procès-verbal* du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, le jeudi 15 décembre 2016 :

L'honorable sénatrice Jaffer propose :

Que le sous-comité sur la diversité soit établi.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Extrait du *Procès-verbal* du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, le jeudi 2 février 2017 :

L'honorable sénatrice Jaffer propose :

Que le Sous-comité sur la diversité soit autorisé à étudier les conclusions formulées dans le cinquième rapport du Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité de l'Administration du Sénat, déposé le 15 décembre 2016, et les questions de diversité au sein de l'effectif du Sénat;

Que le sous-comité soit composé des honorables sénateurs Jaffer (présidente), Marshall (vice-présidente), Omidvar et Tannas, trois de ces membres constituant le quorum;

Que soit conférée au sous-comité l'autorisation du comité d'exiger la comparution de témoins et la production de documents et d'ordonner la publication de documents et de témoignages, conformément à l'article 12-9(2) du Règlement;

Que soit conférée au sous-comité l'autorisation du comité de permettre aux médias électroniques de diffuser ses séances publiques;

Que soit conférée au sous-comité l'autorisation du comité de rembourser aux témoins les dépenses raisonnables de voyage et d'hébergement, conformément aux lignes directrices du Sénat relatives aux frais des témoins;

Que le sous-comité fasse rapport au comité au plus tard le 30 avril 2017.

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée.

Extrait du *Procès-verbal* du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, le jeudi 13 avril 2017 :

L'honorable sénatrice Jaffer propose :

Que, nonobstant la motion du comité adoptée le jeudi 2 février 2017, la date du rapport final du Sous-comité sur la diversité concernant l'étude des conclusions formulées dans le cinquième rapport du Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité de l'Administration du Sénat soit reportée du 30 avril 2017 au 30 juin 2017.

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée.

Extrait du *Procès-verbal* du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, le jeudi 8 juin 2017 :

L'honorable sénatrice Marshall propose :

Que, nonobstant la motion du comité adoptée le jeudi 13 avril 2017, la date du rapport final du Sous-comité sur la diversité concernant son étude sur les conclusions formulées dans le cinquième rapport du Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité de l'Administration du Sénat soit reportée du 30 juin 2017 au 31 octobre 2017.

Après discussion, la motion, mise aux voix, est adoptée.

Extrait du *Procès-verbal* du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, le jeudi 23 novembre 2017 :

Le président du Sous-comité du programme et de la procédure, l'honorable sénateur Campbell, dépose le cinquième rapport du sous-comité :

Le JEUDI 23 novembre 2017

Le Sous-comité du programme et de la procédure du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a l'honneur de déposer son

CINQUIÈME RAPPORT

Votre sous-comité s'est réuni le 24 octobre 2017 et le 31 octobre 2017, et souhaite ici rendre compte des décisions qui ont été prises.

...

Prolongation de la date limite du rapport – Sous-comité sur la diversité

Que, nonobstant les motions du comité adoptées le jeudi 13 avril 2017 et le jeudi 6 juin 2017, la date du rapport final du Sous-comité sur la diversité concernant son étude sur les conclusions formulées dans le cinquième rapport du Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité de l'Administration du Sénat soit reportée du 31 octobre 2017 au 14 décembre 2017.

Respectueusement soumis,

Le président,
Larry W. Campbell

Extrait du *Procès-verbal* du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, le jeudi 14 décembre 2017 :

L'honorable sénateur Munson propose :

Que le mandat du Sous-comité sur la diversité soit prolongé du 14 décembre 2017 au 29 mars 2018.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Extrait du *Procès-verbal* du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, le jeudi 19 avril 2018 :

Le président du Sous-comité du programme et de la procédure, l'honorable sénateur Campbell, dépose le neuvième rapport du sous-comité :

Le JEUDI 19 avril 2018

Le Sous-comité du programme et de la procédure du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a l'honneur de déposer son

NEUVIÈME RAPPORT

Votre sous-comité souhaite rendre compte des décisions qui ont été prises le 29 mars 2018.

...

2. Prolongation du mandat – Sous-comité sur la diversité

Que le mandat du Sous-comité sur la diversité soit prolongé du 29 mars 2018 au 31 mai 2018.

Respectueusement soumis,

Le président,
Larry W. Campbell

Extrait du *Procès-verbal* du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, le jeudi 31 mai 2018 :

L'honorable sénatrice Jaffer propose :

Que le mandat du Sous-comité sur la diversité soit prolongé du 31 mai 2018 au 30 mars 2018.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

SOMMAIRE

L'Administration du Sénat¹ a fait des progrès remarquables dans le travail qu'elle réalise pour s'assurer que l'embauche de membres des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les femmes, les Autochtones², les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) reflète la diversité de la population active canadienne au Sénat.

En juin 2014, le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a adopté le *Plan d'action sur la diversité et l'accessibilité de 2014-2016* (le « Plan d'action »).³ Le Plan d'action prévoyait un certain nombre de mesures pour que l'Administration du Sénat puisse, notamment,

- offrir un milieu de travail positif et stimulant;
- surveiller ses systèmes d'emploi afin de repérer les obstacles systémiques et d'éliminer tout effet défavorable sur les groupes désignés;
- surveiller la représentation des groupes désignés.

Le 15 décembre 2016, le Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité de l'Administration du Sénat⁴ a déposé son cinquième rapport, qui porte sur la mise en œuvre des mesures décrites dans le Plan d'action. Le 2 février 2017, le Sous-comité sur la diversité du Comité sénatorial permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (le « sous-comité ») a été autorisé à étudier les conclusions formulées dans le cinquième rapport et les questions de diversité au sein de l'effectif du Sénat. Le sous-comité a tenu trois réunions au cours desquelles il a entendu 10 témoins.

Comme il a été indiqué ci-dessus, le sous-comité a constaté que l'Administration du Sénat avait fait de grands progrès. Les statistiques qu'il a examinées montrent que, en 2016 :

- le pourcentage d'employés de l'Administration du Sénat qui sont membres d'un groupe désigné augmente depuis 2009, et cette tendance touche les quatre groupes;

¹ L'Administration du Sénat fournit au Sénat le soutien dont il a besoin en matière de procédure, de logistique, d'administration et de planification pour s'acquitter de ses fonctions parlementaires. L'Administration du Sénat n'inclut pas le personnel des bureaux de sénateurs.

² Là où le français n'a qu'un terme, l'anglais emploie « Aboriginal » et « Indigenous » indifféremment.

³ Sénat du Canada, Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, *Procès-verbaux*, 2^e session, 41^e législature, 12 juin 2014, p. 2:25

⁴ Le Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité de l'Administration du Sénat est composé de 12 membres qui représentent divers secteurs de l'Administration du Sénat.

- ces pourcentages étaient égaux ou supérieurs à ceux enregistrés dans la fonction publique du Canada,⁵ à l'exception du pourcentage d'Autochtones, qui était inférieur à celui observé dans la fonction publique;
- la représentation des femmes, des personnes handicapées et des Autochtones à l'Administration du Sénat a dépassé ou à peu près égalé la disponibilité au sein de la population active nationale⁶ dans la région de la capitale nationale.

Les statistiques de la représentation par catégorie professionnelle au sein de l'Administration du Sénat (Tableau 1.3) révèlent cependant des points à améliorer :

- il n'y avait aucun Autochtone dans la catégorie de la direction;
- la représentation des Autochtones dans la catégorie des professionnels était inférieure à la disponibilité au sein de la population active nationale du groupe, mais elle équivalait à la disponibilité au sein de la population active dans la région de la capitale nationale;
- la représentation des Autochtones dans la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans était inférieure à la disponibilité au sein de la population active nationale du groupe, mais supérieure à la disponibilité au sein de la population active dans la région de la capitale nationale;
- la représentation des personnes handicapées dans la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans était inférieure à la disponibilité au sein de la population active nationale du groupe dans la région de la capitale nationale;
- la représentation des membres de minorités visibles était inférieure à la disponibilité au sein de la population active du groupe dans la région de la capitale nationale;
- la représentation des membres de minorités visibles dans la catégorie des professionnels était inférieure à la disponibilité au sein de la population active du groupe, à l'échelle nationale et dans la région de la capitale nationale;
- la représentation des membres de minorités visibles dans la catégorie du soutien administratif était inférieure à la disponibilité au sein de la population active nationale du groupe, mais supérieure à la disponibilité au sein de la population active du groupe dans la région de la capitale nationale;

⁵ Toute comparaison des données statistiques entre l'Administration du Sénat et la fonction publique du Canada doit tenir compte de l'écart important entre la taille de chacune (c. à d. le nombre total d'employés).

⁶ La disponibilité au sein de la population active s'entend de « la disponibilité estimative des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active ». Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2015-2016*, 2017, p. 29

- la représentation des femmes dans la catégorie du soutien administratif, même si elle dépassait 70 %, était légèrement inférieure à la disponibilité au sein de la population active du groupe, à l'échelle nationale et dans la région de la capitale nationale.

À l'issue de son examen du cinquième rapport, le sous-comité a formulé dix recommandations, qui sont présentées dans la section suivante.

Le sous-comité accepte les 10 objectifs que le Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité de l'Administration du Sénat a présentés dans son cinquième rapport (voir section 1.1) en ce qui concerne l'équité en emploi en 2016 et après. En fait partie le lancement d'un examen des systèmes d'emploi.

Le sous-comité a cherché à en savoir plus long sur les politiques et les stratégies mises en place en matière d'équipe en emploi dans la fonction publique du Canada, dont certaines pourraient s'appliquer à l'Administration du Sénat et aux bureaux des sénateurs. Il a notamment entendu parler du projet pilote de recrutement anonyme mené au sein de la fonction publique du Canada et aimerait en étudier la faisabilité au Sénat.

Le sous-comité a appris qu'il était difficile d'inciter les gens à s'auto-identifier et a encouragé l'Administration du Sénat à faire une mise à jour sur l'auto-identification à l'intention des personnes qui souhaitent le faire.

Le sous-comité s'est aussi intéressé aux mesures susceptibles d'encourager l'embauche de vétérans. Il a pris connaissance de différentes initiatives menées dans la fonction publique, dont certaines pourraient s'appliquer à l'Administration du Sénat. Cela comprend, par exemple, des droits à la priorité⁷ aux militaires libérés pour des raisons médicales, une préférence de nomination aux vétérans dans le cas d'emplois ouverts au public, et des dispositions sur la mobilité permettant aux vétérans admissibles de postuler lors de processus de nomination annoncés à l'interne. On lui a également suggéré que l'Administration du Sénat pourrait envisager de travailler avec l'Unité des vétérans dans la fonction publique, qui relève de la Direction générale des ressources humaines d'Anciens Combattants Canada, en vue d'élaborer divers mécanismes, comme des critères de mérite qui tiennent compte de la réalité des vétérans. Le sous-comité voit d'un bon œil l'idée de demander à des employés qui sont vétérans d'aider d'autres vétérans à comprendre et à franchir le processus d'embauche.

En ce qui concerne l'amélioration de la représentation régionale, le sous-comité a notamment cherché à en savoir plus long sur les mesures qui pourraient favoriser l'embauche de personnes provenant de l'extérieur de la région de la capitale nationale, et

⁷ Aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, « Des clauses exceptionnelles accordent à certaines catégories de personnes répondant à des conditions particulières le droit d'être nommées en priorité à des postes de la fonction publique fédérale, droit qui est valide pour des périodes limitées ». Commission de la fonction publique, [*Information sur les droits de priorités*](#).

tout particulièrement du Nord. À ce sujet, il voit d'un bon œil que le cinquième rapport parle d'encourager une plus grande participation de résidents du Nord au Programme des pages du Sénat. Le sous-comité a aussi été impressionné par les efforts du Programme des pages du Sénat pour améliorer la représentation régionale dans l'ensemble.

Le sous-comité a aussi discuté de la possibilité d'examiner les pratiques d'approvisionnement de l'Administration du Sénat, par lesquelles il acquiert des biens et des services auprès de fournisseurs, sous l'angle de la diversité en matière d'emploi. Comme première étape, il a recommandé que l'Administration du Sénat établisse une base de référence et étudie les pratiques adoptées dans des organisations de taille comparable.

Dans l'ensemble, le sous-comité a jugé possible de donner suite à une bonne partie de ses préoccupations dans le cadre du prochain examen des systèmes d'emploi.

Le sous-comité demande que l'Administration du Sénat donne une réponse au Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration d'ici le 13 juin 2019 concernant le progrès d'implantation de chacune des recommandations contenues dans le présent rapport et les prochaines mesures devant être prises.

RECOMMANDATIONS

Compte tenu des conclusions du cinquième rapport et des témoignages entendus, le sous-comité formule les recommandations suivantes :

Recommandation 1

Que l'Administration du Sénat prépare et mette en œuvre un plan de formation sur l'équité en emploi destiné à l'ensemble de ses gestionnaires et de ses employés.

Recommandation 2

Que l'Administration du Sénat mène un nouveau sondage ou fasse une mise à jour sur l'auto-identification à l'intention des personnes qui souhaitent s'auto-identifier afin de mettre à jour ses statistiques.

Recommandation 3

Que l'Administration du Sénat explore des façons d'étendre sa politique sur l'équité en emploi à l'ensemble des employés du Sénat, y compris ceux des bureaux des sénateurs.

Recommandation 4

Que l'Administration du Sénat suive les résultats du projet pilote de recrutement anonyme qui se tient dans la fonction publique du Canada et qu'elle détermine si le recrutement anonyme conviendrait à l'Administration du Sénat et aux bureaux des sénateurs.

Recommandation 5

Que l'Administration du Sénat explore des mesures visant à encourager l'embauche de vétérans, notamment la communication et des mesures de ciblage et d'adaptation.

Recommandation 6

Que l'Administration du Sénat poursuive et accentue ses efforts afin de favoriser le recrutement à l'extérieur de la région de la capitale nationale, notamment en faisant appel à la communication, aux médias sociaux ainsi qu'aux sénateurs et aux députés.

Recommandation 7

Que l'Administration du Sénat examine des façons d'intégrer l'équité en emploi à ses pratiques d'approvisionnement, par lesquelles elle acquiert des biens et des services auprès de fournisseurs, en établissant une base de référence et en étudiant les pratiques adoptées dans des organisations de taille comparable.

Recommandation 8

Que l'Administration du Sénat crée un programme de jeunes stagiaires autochtones.

Recommandation 9

Que l'Administration du Sénat, et peut-être les bureaux des sénateurs, dans le cadre du recrutement du personnel, examinent et mettent en œuvre des mesures de ciblage et

d'adaptation appropriées, comme celles qui sont déjà appliquées dans la fonction publique du Canada pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Recommandation 10

Que l'Administration du Sénat donne une réponse au Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration d'ici le 13 juin 2019 concernant le progrès d'implantation de chacune des recommandations contenues dans le présent rapport et les prochaines mesures devant être prises.

Section 1 : Le cinquième rapport du Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité de l'Administration du Sénat

1.1 Survol

L'Administration du Sénat fournit au Sénat le soutien dont il a besoin en matière de procédure, de logistique, d'administration et de planification pour s'acquitter de ses fonctions parlementaires. Ce soutien n'inclut toutefois pas le personnel des bureaux des sénateurs.

La *Politique de l'Administration du Sénat sur l'équité en emploi* actuellement en vigueur est présentée dans le rapport final du Sous-comité spécial sur la diversité du Comité de la régie interne, des budgets et de l'administration, publié en avril 2012 (voir annexe)⁸. L'objet de la politique est le suivant :

Réaliser et maintenir dans le milieu de travail de l'Administration du Sénat l'égalité pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles de façon que nul ne se voie refuser un emploi, une promotion ou des avantages pour des motifs étrangers à sa compétence et que l'Administration du Sénat dispose d'un bassin de talents diversifié.⁹

Conformément à la politique, seuls les employés – exception faite des femmes – qui déclarent appartenir à un ou plus d'un groupe visé par l'équité en emploi sont pris en compte dans ces groupes désignés.¹⁰ Ces groupes se définissent de la manière suivante :

- Autochtones : « Inuits, Métis ou membres d'une Première nation ».¹¹
- Membres de minorités visibles : « Personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont ni de race blanche ni de couleur blanche ».
- Personnes handicapées :
 - Personnes ayant une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :
 - qui considèrent qu'elles sont désavantagées pour exercer un emploi en raison de leur déficience; ou

⁸ Sénat du Canada, Sous-comité spécial sur la diversité du Comité de la régie interne, des budgets et de l'administration, *Rapport final*, avril 2012, Annexe.

⁹ *Ibid.*, Annexe, p. 3.

¹⁰ *Ibid.*, Annexe, p. 5.

¹¹ Les employés ne peuvent pas se déclarer membres d'un sous-groupe. Par exemple, un Autochtone ne peut pas se déclarer membre d'une Première Nation (Indien inscrit ou autre), Métis ou Inuit.

- qui pensent qu'elles risquent d'être perçues comme étant désavantagées par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.
- La définition vise aussi les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation dans leur emploi ou leur lieu de travail.¹²

Le Sous-comité spécial sur la diversité a aussi recommandé « que des efforts particuliers soient déployés afin de permettre l'embauche de candidats représentatifs de la population active du pays. Il faudrait soumettre au Comité de la régie interne un plan d'action mis à jour qui tient compte de l'évolution démographique au Canada. »¹³ Le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a ainsi adopté, le 12 juin 2014, le *Plan d'action sur la diversité et l'accessibilité de 2014 à 2016* (« le Plan d'action »).¹⁴

Le cinquième rapport du Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité de l'Administration du Sénat, qui a été déposé le 15 décembre 2016, traite de la mise en œuvre des activités mises en lumière dans le Plan d'action. Les tableaux qui l'accompagnent présentent des données statistiques sur les niveaux de représentation des quatre groupes visés par l'équité en emploi à l'Administration du Sénat jusqu'en mars 2016. Le cinquième rapport attire également l'attention sur les réalisations du Sénat en 2015 et établit des objectifs pour 2016 et après. Parmi ces réalisations, notons les suivantes :

- présentation du Prix de la diversité, qui reconnaît et met en vedette les employés et les équipes qui aident le Sénat à devenir plus représentatif et plus inclusif;
- établissement d'une façon, pour les personnes qui postulent un emploi en ligne, de se déclarer membres d'un ou plus d'un groupe désigné si elles le souhaitent;
- utilisation du profil du recensement de la population canadienne de 2011 dans le cadre de l'analyse de l'effectif;
- tenue d'activités spéciales afin de promouvoir le mandat du Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité;
- lancement d'un examen des systèmes d'emploi; et
- établissement d'un groupe d'intervenants chargé de fournir des conseils sur l'accessibilité des édifices utilisés par le Sénat.¹⁵

¹² Sénat du Canada, Sous-comité spécial sur la diversité du Comité de la régie interne, des budgets et de l'administration, *Rapport final*, avril 2012, Annexe, p. 5.

¹³ *Ibid.*, p. 16.

¹⁴ Sénat du Canada, Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, *Procès-verbaux*, 2^e session, 41^e législature, 12 juin 2014, p. 2:25.

¹⁵ Sénat du Canada, Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité de l'Administration du Sénat, *Cinquième rapport*, p. 2-4.

Les objectifs fixés pour « 2016 et après » sont les suivants :

1. Explorer les moyens technologiques de base et de pointe pour accommoder, de façon raisonnable, les employés aveugles ou malvoyants dans l'exercice de leurs fonctions;
2. Veiller à ce que les gestionnaires ciblent les possibilités d'accroître la représentation dans les quatre groupes désignés au sein de leur direction et/ou dans l'ensemble de l'organisation, et qu'ils élaborent des stratégies à cette fin;
3. Élargir la portée du programme Les Amis du Sénat pour que d'autres sénateurs envisagent d'embaucher des personnes handicapées;
4. Encourager l'augmentation du nombre de candidatures du Nord pour le Programme des pages en surveillant étroitement les critères, au besoin;
5. Renforcer le Programme des jeunes stagiaires autochtones;
6. Évaluer la faisabilité d'un examen des systèmes d'emploi¹⁶ afin de cerner et d'éliminer les obstacles possibles, y compris les obstacles dans le processus d'embauche, dans le parcours d'apprentissage continu et de cheminement de carrière et dans la culture organisationnelle;
7. Effectuer une analyse de la représentativité de la population active canadienne au Sénat, et intégrer les besoins et les stratégies dans les plans relatifs aux RH, à la relève et à la diversité;
8. Promouvoir l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion en sensibilisant les employés et les gestionnaires du Sénat aux questions et aux initiatives, notamment grâce à un calendrier des activités ainsi qu'à la promotion et à la reconnaissance des contributions qui auront été apportées;
9. À la lumière de la demande des sénateurs voulant que le Sénat passe de la diversité à l'inclusion, passer en revue les nouvelles politiques des secteurs public et privé et formuler une recommandation en vue de l'établissement d'une vision pour 2017 et par la suite;
10. Former un groupe d'intervenants, en partenariat avec l'Institut national canadien pour les aveugles, qui donnera des conseils quant aux améliorations qui pourraient être apportées aux édifices utilisés par le Sénat.¹⁷

¹⁶ L'objectif est de passer en revue l'ensemble des systèmes d'emploi du Sénat et de conseiller l'Administration du Sénat sur les façons d'assurer l'impartialité de ses processus de sélection.

¹⁷ Sénat du Canada, Sous-comité spécial sur la diversité, *Rapport final*, p. 4.

Entre le 1^{er} mars et le 3 mai 2017, le Sous-comité sur la diversité du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (« le sous-comité ») a tenu trois réunions afin d'étudier les conclusions formulées dans le cinquième rapport du Comité consultatif sur la diversité et l'accessibilité et les questions de diversité au sein de l'effectif du Sénat. À l'occasion de ces réunions, il a entendu 10 témoins.

1.2 Disponibilité au sein de la population active

Le concept de disponibilité au sein de la population active sert à comparer la représentation d'un groupe désigné dans une organisation et sa représentation dans la population générale. La disponibilité au sein de la population active se définit comme « la disponibilité estimative des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active ». ¹⁸ Le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada établit des repères nationaux sur la disponibilité, et les « données repères de chaque employeur dépendent des compétences qu'il exige des travailleurs et du lieu où il exerce son activité ». ¹⁹

Pour l'administration publique centrale, la disponibilité au sein de la population active « est fondée sur le nombre de citoyens canadiens qui occupent, sur le marché du travail canadien, des emplois qui correspondent notamment aux emplois au sein de l'administration publique centrale ». ²⁰

Comme le montre le tableau 1.1, la représentation de tous les groupes désignés dans l'ensemble de la fonction publique du Canada a dépassé la disponibilité au sein de la population active au cours de l'exercice 2015-2016. Il reste toutefois des retards à combler dans la catégorie de la direction. Seules les personnes handicapées ont dépassé leur disponibilité au sein de la population active dans cette catégorie ; elles ont représenté 5,1 % de l'effectif, alors que leur disponibilité au sein de la population active s'élève à 2,3 %. Les cellules mises en évidence indiquent que, pour la même catégorie, les membres de minorités visibles et les femmes ont été représentés à des taux légèrement inférieurs à leur disponibilité au sein de la population active, tandis que la représentation des Autochtones a été très inférieure à la disponibilité au sein de la population active du groupe (3,7 % par rapport à 5,2 %). ²¹

¹⁸ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2015-2016*, 2017, p. 29.

¹⁹ Emploi et Développement social Canada, *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi 2011*.

²⁰ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2015-2016*, 2017, p. 29.

²¹ Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2015-2016*, 2017, p. 8.

Tableau 1.1 : Groupes visés par l'équité en emploi, représentation dans la fonction publique du Canada (FP) et disponibilité estimée au sein de la population active nationale* (DPA), exercice 2015-2016 (en pourcentage)

Catégorie	Membres de minorités visibles		Personnes handicapées		Autochtones		Femmes	
	FP	DPA	FP	DPA	FP	DPA	FP	DPA
Toutes	14,5	13,0	5,6	4,4	5,2	3,4	54,4	52,5
Direction	9,4	9,5	5,1	2,3	3,7	5,2	47,3	47,8

Source : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2015-2016*, 2017, p. 8, figure 1.

* En date du 31 mars 2015, selon les données du Recensement de 2011.

Pour ce qui est de l'Administration du Sénat, le tableau 1.2 révèle que, lors de l'exercice 2015-2016, la représentation des femmes, des personnes handicapées et des Autochtones a dépassé ou à peu près égalé la disponibilité au sein de la population active estimée du groupe concerné dans la région de la capitale nationale, tandis que la représentation des membres des minorités visibles a été inférieure à la disponibilité au sein de la population active du groupe dans la région de la capitale nationale.

Tableau 1.2 : Groupes visés par l'équité en emploi, représentation globale à l'Administration du Sénat et disponibilité estimée au sein de la population active* (DPA) dans la région de la capitale nationale, exercice 2015-2016 (en pourcentage)

Membres de minorités visibles		Personnes handicapées		Autochtones		Femmes	
Sénat	DPA	Sénat	DPA	Sénat	DPA	Sénat	WFA
15,3	17,8	5,6	4,9	3,4	3,5	59,0	48,2

Sources : Sénat du Canada, *Équité en emploi*, tableaux à jour en date du 31 mars 2016, 20 octobre 2016.

* Selon les données du Recensement de 2011.

Le tableau 1.3 présente des statistiques plus détaillées pour l'Administration du Sénat. Les cellules mises en évidence indiquent les catégories professionnelles où il y avait des retards à combler en date du 31 mars 2016 :

- Il n'y avait aucun Autochtone dans la catégorie de la direction;
- La représentation des Autochtones dans la catégorie des professionnels était inférieure à la disponibilité au sein de la population active nationale du groupe, mais elle équivalait à la disponibilité au sein de la population active dans la région de la capitale nationale;
- La représentation des Autochtones dans la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans était inférieure à la disponibilité au sein de la population active nationale du groupe, mais supérieure à la disponibilité au sein de la population active dans la région de la capitale nationale;

- La représentation des personnes handicapées dans la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans était inférieure à la disponibilité au sein de la population active nationale du groupe;
- La représentation des membres de minorités visibles dans la catégorie des professionnels était inférieure à la disponibilité au sein de la population active du groupe, tant à l'échelle nationale que dans la région de la capitale nationale;
- La représentation des membres de minorités visibles dans la catégorie du soutien administratif était inférieure à la disponibilité au sein de la population active nationale du groupe, mais elle excédait la disponibilité au sein de la population active du groupe dans la région de la capitale nationale;
- La représentation des femmes dans la catégorie du soutien administratif, même si elle dépassait 70 %, était légèrement inférieure à la disponibilité au sein de la population active du groupe, à l'échelle nationale et dans la région de la capitale nationale.

Tableau 1.3 : Groupes visés par l'équité en emploi, représentation à l'Administration du Sénat et disponibilité estimée au sein de la population active* (DPA), par catégorie professionnelle, au 31 mars 2016

Groupe visé par l'équité en emploi	Catégorie professionnelle	Représentation au Sénat (n ^{bre} d'employés)	Auto-identification au Sénat (%)	DPA	
				Nationale* (%)	Région de la capitale nationale* (%)
Femmes	Direction	21	51,6	39,6	41,2
	Professionnels	60	58,8	53,8	51,0
	Soutien administratif	125	71,6	75,3	72,1
	Travailleurs qualifiés et artisans	3	43,6	29,6	29,8
Personnes handicapées	Direction	4	9,7	5,0	s.o.
	Professionnels	4	3,9	3,9	s.o.
	Soutien administratif	12	6,5	5,0	s.o.
	Travailleurs qualifiés et artisans	0	3,6	5,1	s.o.
Membres de minorités visibles	Direction	8	16,1	14,8	12,4
	Professionnels	13	12,8	18,6	17,7
	Soutien administratif	31	14,9	16,5	13,2
	Travailleurs qualifiés et artisans	2	23,6	16,1	17,8
Autochtones	Direction	0	0,0	2,4	2,2
	Professionnels	2	2,0	2,6	2,0
	Soutien administratif	8	5,7	3,2	3,0
	Travailleurs qualifiés et artisans	2	3,6	4,9	2,9

Source : Sénat du Canada, *Équité en emploi*, tableaux à jour en date du 31 mars 2016, 20 octobre 2016.

*Données adaptées provenant de Statistique Canada, totalisations spéciales (non publiées), Enquête nationale auprès des ménages, 2011, et Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012.

1.3 Représentation globale

Il est à noter que, entre le 31 mars 2015 et le 31 mars 2016, le nombre total d'employés de l'Administration du Sénat est passé de 437 à 354. Cette baisse s'explique principalement par le transfert du Service de sécurité du Sénat au Service de protection parlementaire, établi le 23 juin 2015.²² Notons également que les données ne comprennent pas les employés des bureaux des sénateurs.

Comme l'illustre le tableau 1.4, les quatre groupes désignés ont affiché une hausse du pourcentage d'employés à l'Administration du Sénat entre 2009 et 2019. Le pourcentage d'Autochtones est passé de 2 à 3,4 %, celui des personnes handicapées, de 4 à 5,6 %, et celui des membres de minorités visibles, de 11,5 à 15,3 %. Le pourcentage de femmes est passé de 47,4 à 59 %, l'augmentation étant plus particulièrement marquée entre 2015 et 2016, lorsque la proportion est passée de 49,2 à 59 %. Cette hausse est probablement imputable au transfert du Service de sécurité du Sénat, dont les employés sont surtout des hommes, au Service de protection parlementaire.

Tableau 1.4 : Administration du Sénat du Canada, groupes visés par l'équité en emploi, représentation globale, 2009-2016

Année (au 31 mars)	Nombre total d'employés	Membres de minorités visibles		Personnes handicapées		Autochtones		Femmes	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
2016	354	54	15,3	20	5,6	12	3,4	209	59,0
2015	437	64	14,6	26	5,9	13	3,0	215	49,2
2014	449	65	14,5	26	5,8	16	3,6	224	49,9
2013	435	67	15,4	27	6,2	16	3,7	223	51,3
2012	426	58	13,6	16	3,8	9	2,1	219	51,4
2011	429	58	13,5	16	3,7	9	2,1	213	49,7
2010	440	52	11,8	17	3,9	9	2,0	217	49,3
2009	445	51	11,5	18	4,0	9	2,0	211	47,4

Source : Sénat du Canada, *Équité en emploi*, tableaux à jour en date du 31 mars 2016, 20 octobre 2016.

²² Parlement du Canada, *Service de protection parlementaire*.

Le tableau 1.5 fournit des données comparables pour la fonction publique du Canada.

Tableau 1.5 : Fonction publique du Canada, groupes visés par l'équité en emploi, représentation globale, 2009-2016

Année (au 31 mars)	Nombre total d'employés	Membres de minorités visibles		Personnes handicapées		Autochtones		Femmes	
		N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
2016	181 674	26 336	14,5	10 092	5,6	9 358	5,2	98 846	54,4
2015	180 681	24 849	13,8	10 204	5,6	9 232	5,1	98 051	54,3
2014	181 356	23 919	13,2	10 390	5,7	9 239	5,1	98 078	54,1
2013	188 342	23 812	12,6	10 871	5,8	9 491	5,0	102 124	54,2
2012	198 793	23 978	12,1	11 418	5,7	9 785	4,9	108 620	54,6
2011	202 386	22 998	11,3	11 388	5,6	9 486	4,7	111 051	54,8
2010	195 667	21 567	10,7	11 620	5,7	9 307	4,6	110 867	54,8
2009	186 754	19 264	9,8	11 468	5,9	8 892	4,5	107 089	54,7

Source : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2015-2016*, 2017, p. 26.

1.3.1 Représentation globale : comparaison entre l'Administration du Sénat et la fonction publique

Pour l'année 2016, les pourcentages de membres des groupes désignés à l'Administration du Sénat – à l'exception de celui des Autochtones – étaient égaux ou supérieurs à ceux enregistrés dans la fonction publique du Canada.²³ Le pourcentage d'Autochtones à l'Administration du Sénat (3,4 %) était inférieur à celui constaté dans la fonction publique (5,2 %).

Selon les tendances observées de 2009 à 2016, le pourcentage de membres de minorités visibles à l'Administration du Sénat a dépassé de 0,8 à 2,8 % celui affiché dans la fonction publique. Le pourcentage de personnes handicapées à l'Administration du Sénat, qui était presque 2 % plus bas que celui de la fonction publique, est devenu à peu près égal en 2016. Dans le cas des Autochtones employés à l'Administration du Sénat, leur pourcentage, qui était inférieur de 2,5 à 2,8 % à celui de la fonction publique entre 2009 et 2012, s'est établi à environ 2 % de moins que ce dernier en 2016.

²³ Dans les comparaisons statistiques entre l'Administration du Sénat et la fonction publique du Canada, il est important de se rappeler la grande différence de taille entre les deux organisations (c.-à-d. le nombre total d'employés).

Il a fallu attendre jusqu'en 2016 pour que le pourcentage de femmes à l'Administration du Sénat dépasse celui enregistré dans la fonction publique. L'année précédente, la proportion de femmes y atteignait 49,2 %, comparativement à 54,3 % dans la fonction publique. En 2009, l'écart était encore plus grand, soit 47,4 % contre 54,7 % respectivement. Comme il a déjà été mentionné, l'augmentation du pourcentage de femmes à l'Administration du Sénat entre 2015 et 2016 est sans doute attribuable au transfert du Service de sécurité du Sénat, dont les employés sont surtout des hommes, au Service de protection parlementaire.

1.4 Programme des pages du Sénat

Le cinquième rapport ne contient pas de données sur le Programme des pages du Sénat, mais Julien Labrosse, agent d'administration, des cérémonies et du protocole au Bureau de l'huissier du bâton noir du Sénat du Canada, a dit ce qui suit au sous-comité à propos du programme : « Nous embauchons chaque année 15 étudiants d'université qui en sont à leur premier grade universitaire. Ils viennent de partout au pays et, durant leur contrat, ils doivent étudier dans une université de la région de la capitale nationale. »²⁴

Les candidats au Programme des pages du Sénat soumettent leur demande par l'entremise du site Web du Sénat du Canada.²⁵

M. Labrosse a fait remarquer que le Programme des pages maintient la parité entre les femmes et les hommes depuis 2010 et qu'au moins huit provinces et territoires y sont représentés depuis 2013. Il a ajouté que l'équipe actuelle comprend deux membres de minorités visibles, un Autochtone et une personne handicapée.²⁶

²⁴ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 3 mai 2017.

²⁵ Sénat du Canada, *Le Programme des pages du Sénat : Sélection des pages*.

²⁶ *Ibid.*

Section 2 : Les questions de diversité à l'Administration du Sénat

L'Administration du Sénat a réalisé des progrès concernant la diversité de ses effectifs, mais des défis restent à relever en matière de recrutement, de promotion et de maintien en poste.

Le site Web du Sénat donne de l'information sur les emplois au Sénat. On peut y créer un profil en ligne afin de présenter sa candidature.²⁷

2.1 Défis relatifs au recrutement

Luc Presseau, directeur des Ressources humaines au Sénat du Canada, a résumé les défis que l'Administration du Sénat doit relever sur le plan du recrutement en soulignant que même si l'Administration du Sénat s'en était « remarquablement bien tiré[e] côté diversité dans certaines catégories », elle devait s'attarder davantage à la catégorie des personnes handicapées, dont la représentation est inférieure à leur disponibilité dans la population. Les Autochtones, surtout ceux du Nord, sont aussi sous-représentés.²⁸

Au sujet du Programme des pages du Sénat, le candidat doit avoir « un niveau avancé de communication orale dans les deux langues officielles du Canada ».²⁹ M. Labrosse a indiqué que, bien que l'Administration du Sénat essaie d'accroître la représentation régionale, il arrive qu'aucune candidature ne soit reçue de certaines provinces ou de certains territoires. Il a aussi observé que les pages du Sénat sont moins bien rémunérés que ceux de la Chambre des communes, ce qui pourrait avoir un effet sur le recrutement. M. Labrosse a aussi parlé des défis concernant le recrutement des Autochtones, qui ne sont pas toujours bilingues.³⁰

Le sous-comité a également entendu parler de la difficulté d'amener les gens à déclarer leur appartenance à un groupe désigné lorsqu'ils font une demande d'emploi.³¹

M. Presseau a indiqué que, à l'Administration du Sénat, environ 25 % des employés se déclarent membres d'au moins un groupe désigné. Parmi les candidatures aux postes ouverts au Sénat dans la dernière année, 65 % provenaient de personnes qui ont déclaré leur appartenance à un groupe désigné – 47 % étaient des femmes, 4 %, des personnes handicapées, 30 %, des membres de minorités visibles et 2 %, des Autochtones.³²

²⁷ Sénat du Canada, *Travailler au Sénat*.

²⁸ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 1^{er} mars 2017.

²⁹ Sénat du Canada, *Le Programme des pages du Sénat : Sélection des pages*.

³⁰ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 3 mai 2017.

³¹ Carl Trottier, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, au Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), a fait savoir qu'il est difficile de convaincre les Autochtones de se déclarer en tant que tels. On ne peut pas, selon lui, forcer les gens à indiquer leur appartenance. Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 3 mai 2017.

³² Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 1^{er} mars 2017.

D'après M. Presseau, différents facteurs pourraient expliquer pourquoi le pourcentage d'employés qui se déclarent membres d'un groupe désigné est inférieur au pourcentage de candidats qui font de même. Par exemple, ce pourrait être parce que certaines personnes pensent avoir déjà déclaré leur appartenance en posant leur candidature à des postes précédents ou à leur poste actuel.³³

Enfin, le recrutement des vétérans pose lui aussi problème. Les vétérans ne sont pas visés par la *Politique de l'Administration du Sénat sur l'équité en emploi*, mais le sous-comité s'est intéressé aux mesures susceptibles d'encourager leur embauche. Il en est question à la section 3.1.2.

2.2 Défis relatifs à la promotion et au maintien en poste

Comme il a été mentionné au point 1.2.2, certains groupes désignés ne sont pas si bien représentés dans les rangs des directeurs et des gestionnaires. Robert McSheffrey, directeur général du Centre de psychologie du personnel à la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), a décrit quelques-uns des défis que présente le recrutement d'employés de la direction : les membres des groupes visés par l'équité en emploi « n'en savent pas autant au sujet du comité de sélection des cadres supérieurs, des attentes et de la façon de mettre de l'avant leurs compétences en leadership ». ³⁴

De manière plus générale, Geoff Zerr, directeur général par intérim de la Direction de l'élaboration des politiques à la CFP, a parlé des obstacles qui compliquent le travail consistant à attirer et à maintenir en poste des membres des groupes visés par l'équité en emploi. Il a donné l'exemple de la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits de Santé Canada, qui aimerait que ses effectifs soient composés à moitié d'Autochtones, « mais il s'avère qu'il est beaucoup plus long et difficile que prévu d'atteindre le niveau de représentation souhaité ». ³⁵

³³ *Ibid.*

³⁴ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 29 mars 2017.

³⁵ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 29 mars 2017.

Section 3 : Stratégies de recrutement, de promotion et de maintien en poste

Le sous-comité a pris connaissance, lors de ses séances, de différentes stratégies destinées à accroître la diversité au moyen du recrutement, de la promotion et du maintien en poste. Ces stratégies sont analysées ci-dessous.

3.1 Stratégies de recrutement

3.1.1 Politiques

À la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), Tim Pettipas, vice-président principal par intérim, a souligné pour sa part que, même si le principe du mérite est consacré dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, les politiques ont aussi un rôle à jouer, car elles favorisent l'égalité des chances : «[P]our certains candidats, à l'étape de la présentation de leur candidature ou de leur évaluation, notre politique renforce l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. »³⁶

Les gestionnaires responsables de l'embauche sont encouragés à suivre les politiques d'équité en emploi de la CFP établies à cet égard. Ils doivent d'ailleurs signer un formulaire dans lequel ils confirment qu'ils tiendront notamment compte des objectifs en matière d'équité en emploi et qu'ils assureront l'objectivité et l'impartialité de l'évaluation.³⁷ M. Zerr a jugé important non seulement d'encourager les membres des groupes désignés à postuler un emploi dans la fonction publique, mais aussi d'inciter les gestionnaires à tenir compte des obstacles auxquels ces groupes sont confrontés et de régler les problèmes avant que le processus de recrutement ne soit lancé.³⁸

M. Pettipas a indiqué que la CFP vérifie le respect des politiques en procédant, tous les deux ans, à une vérification systémique. Les autres années, la CFP mène une enquête afin de « savoir comment les gens perçoivent le système de dotation ». ³⁹

Selon M. Pettipas, il est également utile de faire faire un examen objectif des systèmes d'emploi par une tierce partie. À cet égard, M. Presseau a informé le sous-comité que l'Administration du Sénat fait actuellement faire, par une firme externe, un examen des systèmes d'emploi qui l'aidera à « déterminer à quels secteurs nous devons nous attarder un peu plus pour faire une sélection ou avoir un processus d'embauche impartial ». ⁴⁰

Afin de mieux évaluer la situation de la diversité et de promouvoir l'auto-identification, le sous-comité a encouragé l'Administration du Sénat à mener une nouvelle enquête auprès du personnel ou de faire une mise à jour sur l'auto-identification à l'intention des employés

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Ibid.*

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 1^{er} mars 2017.

qui souhaitent s'auto-identifier. Il pense aussi que le Sénat devrait explorer des façons d'étendre sa politique sur l'équité en emploi à l'ensemble des employés du Sénat, y compris ceux des bureaux des sénateurs.

À la lumière des témoignages entendus, le sous-comité recommande :

RECOMMANDATIONS

Que l'Administration du Sénat prépare et mette en œuvre un plan de formation sur l'équité en emploi destiné à l'ensemble de ses gestionnaires et de ses employés.

Que l'Administration du Sénat mène un nouveau sondage ou fasse une mise à jour sur l'auto-identification à l'intention des employés qui souhaitent s'auto-identifier, de manière à mettre à jour ses statistiques.

Que l'Administration du Sénat explore des façons d'étendre sa politique sur l'équité en emploi à l'ensemble des employés du Sénat, y compris ceux des bureaux des sénateurs.

3.1.2 Processus de recrutement

Il a été question du rôle du processus de demande d'emploi dans l'amélioration de la diversité. M. Pettipas a insisté sur l'importance de laisser les Canadiens collaborer à l'élaboration du processus.⁴¹ Il a dit que la CFP utilise aussi des analyses statistiques pour évaluer son rendement à cet égard⁴², et que le fait d'ajuster le processus ne profite pas seulement aux groupes désignés, mais à tous, car il permet d'établir un modèle plus inclusif. Il a donné l'exemple du processus de demande d'emploi étudiant, qui a été raccourci.⁴³ Il a indiqué par ailleurs que la CFP mise « sur la technologie pour accroître l'accessibilité et l'équité dans [ses] processus de recrutement et d'évaluation ». ⁴⁴ M. Zerr a

⁴¹ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 29 mars 2017.

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

fait remarquer, pour sa part, que les candidatures peuvent être présentées par courriel, mais aussi par d'autres voies.^{45,46}

L'une des façons que la fonction publique a choisies dans l'espoir de rendre le processus de recrutement impartial est un projet pilote de recrutement anonyme, qui permettra, selon Carl Trottier, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, au Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, « de comparer les résultats associés aux techniques habituelles de présélection de candidats à une méthode de présélection où les gestionnaires ne connaissent pas le nom des candidats ». ⁴⁷ Il a ajouté que d'autres identificateurs, comme l'université fréquentée et la ville natale, sont cachés. ⁴⁸ Le rapport sur le projet pilote de recrutement anonyme a été publié le 23 janvier 2018. ⁴⁹

En ce qui a trait aux évaluations, M. Pettipas a suggéré trois approches pour en assurer l'impartialité. La première consiste à recourir à des comités d'évaluation diversifiés. ⁵⁰ La deuxième, à utiliser des outils d'évaluation multiples pour mesurer la même qualification. Et la troisième, à consulter les groupes désignés lors de l'élaboration des modèles et des outils d'évaluation. M. McSheffrey a indiqué que l'utilisation d'entrevues standardisées qui suivent un guide de notation peut aider à réduire les préjugés.

Au sujet de l'embauche de vétérans, M. Pettipas a envoyé une lettre à la présidente du sous-comité à la suite de sa comparution. Dans cette lettre, il explique la *Loi sur l'embauche des anciens combattants* (LEAC), qui accorde des droits à la priorité⁵¹ aux militaires libérés pour des raisons médicales, une préférence de nomination aux vétérans sur les autres citoyens canadiens dans le cas des emplois ouverts au public, et la mobilité aux membres en service des Forces armées canadiennes et aux vétérans libérés récemment qui peuvent postuler un emploi dans la fonction publique. Les dispositions sur la mobilité permettent « à certaines personnes qui ne sont pas fonctionnaires fédéraux de participer à un processus de nomination interne ». ⁵²

⁴⁵ Comme exemple d'autres voies, citons les demandes sur support papier (*Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, Demandes reçues le 1er janvier 2015 ou à une date ultérieure dans le cadre des programmes menant à l'obtention de la résidence permanente visés par l'Entrée express : Processus de demande subsidiaire pour les personnes souffrant d'une incapacité*).

⁴⁶ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 29 mars 2017.

⁴⁷ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 3 mai 2017.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Commission de la fonction publique, *Diffusion du rapport concernant le Projet pilote sur le recrutement anonyme à la fonction publique*, communiqué de presse, 23 janvier 2018.

⁵⁰ Un comité d'évaluation, ou jury, se compose d'au moins deux personnes. Peuvent en faire partie le superviseur immédiat du poste à doter, le directeur de la division, un représentant des ressources humaines et un collègue potentiel. Commission de la fonction publique du Canada, *Processus de nomination : comment mener des entrevues*.

⁵¹ Aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, « Des clauses exceptionnelles accordent à certaines catégories de personnes répondant à des conditions particulières le droit d'être nommées en priorité à des postes de la fonction publique fédérale, droit qui est valide pour des périodes limitées ». Commission de la fonction publique, *Information sur les droits de priorités*.

⁵² Commission de la fonction publique, *Dotation : Loi sur l'embauche des anciens combattants*.

La LEAC ne s'applique qu'aux organisations de la fonction publique, mais M. Pettipas a observé que d'autres organisations avaient mis en place leurs propres mécanismes pour augmenter la représentation des groupes désignés dans leurs effectifs, et que le Sénat pourrait juger bon d'en tenir compte.⁵³ Il a aussi fait valoir que le Sénat pourrait envisager de travailler avec l'Unité des vétérans dans la fonction publique, qui relève de la Direction générale des ressources humaines d'Anciens Combattants Canada. Cette unité aide à l'élaboration de divers mécanismes, comme des critères de mérite qui tiennent compte de la réalité des vétérans.⁵⁴

À la lumière des témoignages entendus, le sous-comité recommande :

RECOMMANDATIONS

Que l'Administration du Sénat suive les résultats du projet pilote de recrutement anonyme qui se tient dans la fonction publique du Canada et qu'elle détermine si le recrutement anonyme conviendrait à l'Administration du Sénat et aux bureaux des sénateurs.

Que l'Administration du Sénat explore des mesures visant à encourager l'embauche de vétérans, notamment la communication et des mesures de ciblage et d'adaptation.

3.1.3 Communication, ciblage et adaptation

Le sous-comité a appris que, même si de bonnes politiques sont appliquées, il peut être difficile d'attirer les candidatures de membres de certains groupes visés par l'équité en emploi. Quelques stratégies permettant de répondre à ce défi lui ont été présentées.

M. Pettipas a parlé des activités de communication visant les groupes désignés, des activités menées pour que « les gens soient au courant des emplois offerts et sachent comment soumettre leur candidature ». ⁵⁵ M. Zerr a fait valoir l'importance d'expliquer aux

⁵³ Tim Pettipas, vice-président principal par intérim, Commission de la fonction publique du Canada, Lettre à l'honorable Mobina S.B. Jaffer, C.R. (re. information sur l'embauche en matière de diversité), le 30 mai 2017.

⁵⁴ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 29 mars 2017.

⁵⁵ *Ibid.*

La CFP cible les membres des groupes visés par l'équité en emploi. M. McSheffrey a dit qu'elle avait mené, par exemple, « plus de 100 événements jusqu'à présent cette année qui s'adressaient précisément aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Bon nombre d'entre eux visaient les personnes handicapées. »⁵⁷ Afin d'aider ceux qui ne connaissent pas bien le processus de sélection d'employés de la direction, la CFP fournit des services d'encadrement aux femmes et aux Autochtones pour leur enseigner comment mettre de l'avant leurs expériences.⁵⁸ M. Pettipas a indiqué que la CFP, soucieuse d'encourager les vétérans à se joindre à la fonction publique, avait « embauché quelques anciens combattants pour assumer un rôle de navigateur. Ces personnes travaillent auprès de leurs collègues anciens combattants pour les aider à comprendre le modèle d'emploi et à poser leur candidature à un poste. »⁵⁹

MM. Pettipas et Zerr ont également insisté sur l'importance des mesures d'adaptation. Par exemple, la CFP peut recommander des mesures d'adaptation en raison d'une incapacité, et pour d'autres motifs. On peut notamment accorder plus de temps pour faire un examen ou permettre l'utilisation d'une technologie d'adaptation.⁶⁰

M. Labrosse a parlé au sous-comité des enseignements tirés des efforts déployés par le Programme des pages du Sénat pour embaucher des gens provenant d'horizons divers et de l'ensemble des provinces et des territoires. Les responsables du programme se sont notamment adressés directement aux écoles secondaires et ont fait appel aux médias sociaux.⁶¹

Greg Peters, huissier du bâton noir au Sénat du Canada, supervise le Programme des pages du Sénat. Il a dit qu'il était question d'accepter des participants qui étudient dans les collèges communautaires de la région de la capitale nationale. Il a aussi indiqué que les efforts de communication lancés par l'entremise des parlementaires donnaient d'excellents résultats et a suggéré de chercher d'autres moyens de promouvoir le Programme des pages par leur entremise.⁶²

⁵⁷ *Ibid.*

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 3 mai 2017.

⁶² *Ibid.*

À la lumière des témoignages entendus, le sous-comité recommande :

RECOMMANDATION

Que l'Administration du Sénat poursuive et accentue ses efforts afin de favoriser le recrutement à l'extérieur de la région de la capitale nationale, notamment en faisant appel à la communication, aux médias sociaux ainsi qu'aux sénateurs et aux députés.

3.2 Stratégies de promotion et de maintien en poste

3.2.1 Politiques

Le sous-comité a entendu parler de plusieurs politiques destinées à faciliter la promotion et du maintien en poste des membres des groupes visés par l'équité en emploi. Comme il est indiqué au point 3.1.2, la fonction publique envisage d'utiliser le recrutement anonyme afin d'éliminer les préjugés des processus de recrutement et de promotion.

Comme l'a expliqué M. Trottier, la fonction publique « a des administrateurs généraux champions qui contribuent à l'avancement des priorités particulières pour les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones ». ⁶³ Ceux-ci mènent des activités qui « comprennent la détermination d'obstacles et de priorités d'intervention, l'éducation et la sensibilisation, l'échange de pratiques exemplaires et le soutien général aux objectifs liés à l'équité en matière d'emploi ». ⁶⁴ Les champions sur l'équité en matière d'emploi ont été établis en 2011 par le greffier du Conseil privé. ⁶⁵

M. Trottier a ajouté que le président du Conseil du Trésor, l'hon. Scott Brison, a annoncé en novembre 2016 la création du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique⁶⁶, dont le mandat consiste à présenter

⁶³ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 3 mai 2017.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ Gouvernement du Canada, *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2015-2016*.

⁶⁶ Gouvernement du Canada, *Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique*.

« des recommandations et un plan d'action visant à appuyer la diversité et l'inclusion à long terme ». ⁶⁷ Son rapport final a été publié en décembre 2017. ⁶⁸

Les approches que M. Pettipas a suggérées pour atténuer les préjugés dans le cadre du recrutement pourraient aussi s'appliquer aux efforts de promotion; ces approches consistent à recourir à des comités d'évaluation diversifiés, à utiliser des outils d'évaluation multiples et à consulter les groupes désignés lors de l'élaboration des outils d'évaluation. ⁶⁹ M. McSheffrey a parlé en outre du besoin de former les gens qui dirigent les entrevues structurées. ⁷⁰

M. McSheffrey a aussi indiqué que, pour accroître la représentation des Autochtones aux niveaux supérieurs, la CFP organise « divers ateliers où [elle enseigne] les compétences en leadership, les outils d'évaluation du perfectionnement et d'autres instruments utiles pour favoriser le taux de promotion au sein de ce groupe dans la fonction publique ». ⁷¹

Le sous-comité a aussi évoqué la possibilité d'examiner les pratiques d'approvisionnement du Sénat, par lesquelles il acquiert des biens et des services auprès de fournisseurs, sous l'angle de la diversité en matière d'emploi, en établissant une base de référence et en étudiant les pratiques adoptées dans des organisations de taille comparable.

À la lumière des témoignages entendus, le sous-comité recommande :

RECOMMANDATION

Que l'Administration du Sénat examine des façons d'intégrer l'équité en emploi à ses pratiques d'approvisionnement, par lesquelles elle acquiert des biens et des services auprès de fournisseurs, en établissant une base de référence et en étudiant les pratiques adoptées dans des organisations de taille comparable.

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 29 mars 2017.

⁷⁰ *Ibid.*

⁷¹ *Ibid.*

3.2.2 Communication, ciblage et mesures d'adaptation

La communication et le ciblage sont des stratégies qui servent à inciter non seulement le recrutement, mais également à promouvoir les employés qui font partie d'un groupe visé par l'équité en emploi et à les maintenir en poste.

M. Trottier a indiqué que les organisations tentent de combler les fossés en matière d'équité en déterminant les « divers groupes de talents et de relève présentant un potentiel de haute direction, au sein de la fonction publique et ailleurs ». ⁷² Il a parlé plus précisément des Programmes de développement en leadership pour les cadres supérieurs. Dans une communication ultérieure, des représentants du SCT ont informé qu'il existait deux programmes du genre, qui « offrent de l'apprentissage ciblé et des occasions de perfectionnement aux cadres supérieurs ». M. Trottier a dit que la « diversité, l'âge, le sexe, le groupe au titre de l'équité en matière d'emploi et la représentation régionale et organisationnelle sont tous des facteurs mis à contribution dans la mesure du possible au moment de sélectionner les participants aux cohortes ». ⁷³

M. Trottier a aussi décrit les initiatives suivantes, que le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines mène conjointement avec l'École de la fonction publique du Canada et la Commission de la fonction publique du Canada :

- En 2016, la CFP a formé un partenariat avec l'Assemblée des Premières Nations pour offrir un emploi d'été significatif à 30 étudiants postsecondaires autochtones de partout au pays dans la fonction publique. Les emplois sont situés dans la région de la capitale nationale. En 2017, jusqu'à 120 étudiants ont eu un emploi.
- Une initiative distincte s'adressant aux personnes handicapées a offert à 18 étudiants un emploi d'été dans la région de la capitale nationale en 2017.
- La CFP a aussi conclu un partenariat avec l'organisme de bienfaisance LiveWorkPlay, qui « aide les communautés à accueillir en leur sein les personnes handicapées pour que celles-ci puissent y vivre, y travailler et y jouer un rôle de citoyens valorisés ». ⁷⁴ M. Trottier a noté que, selon les données les plus récentes, LiveWorkPlay comptait 13 projets pilotes axés sur l'emploi dans 7 organisations de la fonction publique. ⁷⁵

Par ailleurs, M. Trottier a parlé de plusieurs mesures d'adaptation. Par exemple, des agents de la fonction publique ont négocié avec l'Université d'Ottawa pour que les étudiants autochtones sélectionnés pour avoir un emploi d'été dans la région de la capitale nationale puissent se loger dans les résidences de l'université. Les agents ont également consulté les aînés et la communauté lors de l'élaboration du programme pour les étudiants

⁷² Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 3 mai 2017.

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ [LiveWorkPlay](#).

⁷⁵ Sous-comité sénatorial sur la diversité, *Témoignages*, 3 mai 2017.

autochtones. Enfin, chaque étudiant a pu profiter de l'aide d'un mentor pour s'ajuster plus facilement à la vie dans la fonction publique.⁷⁶

À la lumière des témoignages entendus, le sous-comité recommande :

RECOMMANDATIONS

Que l'Administration du Sénat crée un programme de jeunes stagiaires autochtones.

Que l'Administration du Sénat, et peut-être les bureaux des sénateurs, dans le cadre du recrutement du personnel, examinent et mettent en œuvre des mesures de ciblage et d'adaptation appropriées, comme celles qui sont déjà appliquées dans la fonction publique du Canada pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

⁷⁶ *Ibid.*

ANNEXE A – POLITIQUE DE L'ADMINISTRATION DU SÉNAT SUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Human Resources Directorate

SENATE



SÉNAT

Direction des ressources humaines

POLITIQUE DE L'ADMINISTRATION DU SÉNAT SUR L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

La présente politique a été adoptée par le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration :

May 10, 2012

Mars 2011

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	3
1.1 Titre.....	3
1.2 Objet.....	3
1.3 Autorité.....	3
1.4 Champ d'application.....	3
1.5 Définitions.....	3
1.6 Description.....	4
1.7 Demandes de renseignements.....	4
2. POLITIQUE.....	4
2.1 Généralités.....	4
2.2 Milieu de travail positif et stimulant.....	4
2.3 Examen des systèmes d'emploi.....	5
2.4 Analyse de l'effectif.....	5
2.5 Planification des ressources humaines.....	5
2.6 Mesures spéciales.....	5
2.7 Surveillance et production de rapports.....	5
3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	6
3.1 Comité sénatorial permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (le Comité).....	6
3.2 Greffier du Sénat.....	6
3.3 Directeur, Vérification interne et planification stratégique.....	6
3.4 Directeur, Ressources humaines.....	6
3.5 Gestionnaire des ressources humaines chargé de l'équité en emploi.....	7
3.6 Conseillers en ressources humaines.....	7
3.7 Gestionnaires.....	7
3.8 Employés.....	8
4.0 DOCUMENTS DE RÉFÉRENCES.....	8

INTRODUCTION

1.1 Titre

La présente politique s'intitule « *Politique de l'Administration du Sénat sur l'équité en emploi* ».

1.2 Objet

Réaliser et maintenir dans le milieu de travail de l'Administration du Sénat l'égalité pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles de façon que nul ne se voie refuser un emploi, une promotion ou des avantages pour des motifs étrangers à sa compétence et que l'Administration du Sénat dispose d'un bassin de talents diversifié.

1.1 Autorité

Cette politique a été adoptée par le Comité sénatorial permanent de la régie interne, des budgets et de l'Administration (le Comité) le 10 mai 2012. Elle remplace la *Politique du Sénat sur l'équité en matière d'emploi et la diversité* adoptée par le Comité le 30 mars 2000.

1.2 Champ d'application

La présente politique s'applique à l'Administration du Sénat dans la gestion de ses ressources humaines, qu'il s'agisse des personnes qui y postulent un poste ou qui en occupent déjà un.

1.3 Définitions

Groupes désignés

Groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres de minorités visibles, tels que définis ci-dessous.

Autochtones

Inuits, Métis ou membres d'une Première nation.

Membres de minorités visibles

Personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont ni de race blanche ni de couleur blanche.

Personnes handicapées

Personnes ayant une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- qui considèrent qu'elles sont désavantagées pour exercer un emploi en raison de leur déficience; ou
- qui pensent qu'elles risquent d'être perçues comme étant désavantagées par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La définition vise aussi les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation dans leur emploi ou leur lieu de travail.

Équité en emploi

Représentation et répartition équitables des membres des quatre groupes désignés au sein de l'effectif.

1.4 Description

La *Politique de l'Administration du Sénat sur l'équité en emploi* établit l'engagement que prend l'Administration du Sénat d'assurer l'égalité pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles qui y travaillent. En déterminant et en supprimant les obstacles systémiques et autres susceptibles de nuire au processus d'emploi et de promotion des membres des groupes désignés et en prenant des mesures, l'Administration du Sénat cherche à assurer et à préserver la représentativité de l'effectif.

1.5 Demandes de renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente politique doit être adressée au gestionnaire responsable de l'équité en emploi à la Direction des ressources humaines.

2. POLITIQUE

2.1 Généralités

2.1.1 Comme l'indique le paragraphe 1(1) du chapitre 3:03 du *Règlement administratif du Sénat*, l'Administration du Sénat est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité des chances en matière d'emploi : nul ne se verra refuser une occasion d'emploi ou de promotion ou encore un bénéfice pour des motifs étrangers à sa compétence. L'Administration du Sénat souscrit également à la représentation équitable des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles dans tous les postes et à tous les niveaux de l'organisation.

2.1.2 Afin d'assurer la représentativité de l'Administration :

- a) des mesures sont prises pour que le milieu de travail soit positif et stimulant;
- b) les systèmes d'emploi sont surveillés afin de repérer les obstacles systémiques et d'éliminer tout effet défavorable sur les groupes désignés;
- c) la représentation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles sera surveillée par la collecte et la tenue de données obtenues par l'auto-identification, l'accent étant mis sur la collecte de données à l'étape de la nomination;
- d) les mesures d'équité en emploi font partie intégrante des plans de travail des directions.

2.2 Milieu de travail positif et stimulant

2.2.1 L'Administration du Sénat favorise la prise de conscience et le respect de la diversité, et informe les employés de la raison d'être, des objectifs et de l'importance de l'équité en milieu de travail.

2.2.2 Dans le milieu de travail, tous sont traités d'une façon équitable et digne. Aucune forme de harcèlement n'est tolérée et les plaintes font l'objet d'un examen approfondi.

- 2.3.3 Les gestionnaires sont chargés de favoriser un milieu de travail positif et respectueux.
- 2.2.4 L'engagement envers l'équité en emploi se traduit à tous les niveaux par le recrutement, la formation et l'avancement des membres des groupes désignés.

2.3 Examen des systèmes d'emploi

- 2.3.1 L'Administration du Sénat examine les politiques, les procédures et les pratiques d'emploi en vigueur pour s'assurer qu'elles ne pénalisent ni ne désavantagent les membres des groupes désignés et prend les mesures nécessaires pour éliminer tout obstacle à l'emploi ou à l'avancement.
- 2.3.2 Les droits d'ancienneté découlant d'une politique ou d'une convention collective sont réputés ne pas constituer des obstacles au sens de la présente politique. Si de telles pratiques ont toutefois un effet défavorable sur un groupe désigné, la direction consulte l'agent négociateur quant aux mesures à prendre pour le minimiser.

2.4 Analyse de l'effectif

- 2.4.1 Afin de déterminer si l'effectif de l'Administration du Sénat est représentatif, la proportion d'employés ayant déclaré leur appartenance à un groupe désigné est comparée à la proportion du groupe en question dans les secteurs de la population active, distingués en fonction du type d'emploi, de la compétence ou de critères d'ordre géographique, d'où l'Administration du Sénat pourrait raisonnablement recruter ses employés.
- 2.4.2 Seuls les employés qui déclarent être Autochtones, personnes handicapées ou membres de minorités visibles ou qui acceptent d'être désignés comme tels sont pris en compte dans ces groupes désignés aux fins de l'évaluation du niveau de représentativité de l'Administration du Sénat.
- 2.4.3 Les renseignements visés par le paragraphe 2.4.2 sont confidentiels et utilisés seulement pour la mise en œuvre de la présente politique, et à des fins de consultation ou de participation à des initiatives d'équité en emploi.

2.5 Mesures spéciales

- 2.5.1 L'amélioration de la représentation des groupes désignés est considérée comme un besoin organisationnel. Par conséquent, la zone de sélection peut être élargie pour accroître la proportion des membres des groupes désignés dans le bassin de candidats.
- 2.5.2 Des activités de formation technique et de perfectionnement sont mises en œuvre au besoin.

2.6 Planification des ressources humaines

- 2.6.1 Dans les plans de travail des directions, les gestionnaires sont censés tenir compte des considérations reliées à l'équité en emploi dans leurs plans des ressources humaines.
- 2.6.2 Les gestionnaires sont censés envisager des stratégies visant à assurer la participation équitable des membres des groupes désignés sous-représentés avant de procéder à des mesures de dotation et de recrutement.

2.6.3 Une formation linguistique en anglais et en français est offerte aux employés dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français.

2.7 Surveillance et production de rapports

Le directeur des ressources humaines surveillera le respect de la politique. Les rapports ponctuels seront présentés au greffier du Sénat et au Comité de gestion en ce qui concerne les activités de l'Administration du Sénat concernant l'équité en matière d'emploi ainsi que l'application de la politique et les questions connexes, au besoin. Le rendement et le respect de cette politique feront l'objet de rapports annuels.

3. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

3.1 Comité sénatorial permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (le Comité)

Le Comité approuve la politique et toutes modifications éventuelles.

3.2 Greffier du Sénat

Le greffier du Sénat :

- assure la mise en œuvre et la bonne application de la politique;
- favorise un milieu de travail inclusif, positif et stimulant;
- tient les gestionnaires comptables de l'atteinte des objectifs d'équité en emploi;
- prend les mesures nécessaires si les dispositions de la politique ne sont pas respectées.

3.3 Directeur, Vérification interne et planification stratégique

Le directeur responsable de la planification stratégique :

- assure la conformité de la politique et des directives sur le plan du fond comme de la forme;
- assure l'uniformité et la cohérence de l'ensemble des politiques de l'organisation.

3.4 Directeur, Ressources humaines

Le directeur des Ressources humaines :

- communique la politique à tous les gestionnaires et les employés, et les informe de leurs droits et responsabilités à cet égard;
- dirige et oriente la gestion globale de la politique;
- assure l'efficacité du programme d'équité en emploi et le progrès continu vers l'atteinte des objectifs de l'Administration du Sénat en la matière;
- s'assure que les systèmes d'emploi ne pénalisent ni ne désavantagent les groupes désignés et élimine tout obstacle à l'emploi ou à la promotion;
- remet au greffier du Sénat et au Comité de gestion des rapports annuels sur les progrès en matière d'équité en emploi et pour veiller à l'observation de la politique;
- recommande au greffier du Sénat des modifications de la politique ou des programmes.

3.5 Gestionnaire des ressources humaines chargé de l'équité en emploi

Le gestionnaire des ressources humaines chargé de l'équité en emploi :

- favorise l'équité en emploi;
- élabore et offre des formations sur l'équité en matière d'emploi et d'autres programmes connexes;
- donne des avis à la direction et aux conseillers en ressources humaines sur la politique et le programme d'équité en emploi et renvoie à la Politique de l'Administration du Sénat sur les mesures d'adaptation (en voie d'élaboration) au besoin;
- veille à la mise à jour et à la confidentialité, s'il y a lieu, de tous les documents et systèmes d'information liés à l'équité en emploi;
- prépare sur demande des rapports sur l'équité en emploi;
- recommande au besoin des changements à apporter à la politique ou aux programmes d'équité en emploi afin d'en accroître l'efficacité; veille à ce que les activités de recrutement, les processus de nomination et les mesures de dotation respectent les principes de participation équitable;
- recueille des données d'auto-identification en invitant les nouveaux employés à déclarer leur appartenance à un groupe désigné et en sondant périodiquement tous les employés quant à leur appartenance à ces groupes;
- assure au besoin la confidentialité des renseignements personnels liés à l'équité en emploi.

3.6 Conseillers en ressources humaines

Les conseillers en ressources humaines :

- assistent les gestionnaires dans le choix d'options de dotation visant à atteindre les objectifs d'équité en emploi;
- invitent les candidats à déclarer leur appartenance à un groupe désigné;
- informent les candidats de la Politique de l'Administration du Sénat sur les mesures d'adaptation (en voie d'élaboration) et mettent en œuvre la politique au besoin.

3.7 Gestionnaires

Les gestionnaires :

- veillent à ce que les considérations d'équité en emploi fassent partie intégrante de la planification des opérations de la direction;
- assurent l'égalité d'accès aux occasions d'emploi;
- favorisent un milieu de travail inclusif, positif et stimulant dans leur secteur de responsabilité;
- aident et encouragent les employés à participer à la formation et à d'autres activités liées à l'équité en emploi;
- avec l'aide des conseillers en ressources humaines, élaborent et intègrent dans leurs plans de ressources humaines des mesures d'équité en emploi, dans le cadre du processus de planification des opérations de la direction.

3.8 Employés

Les employés :

- traitent leurs collègues avec respect et équité;
- participent aux formations et aux activités liées à l'équité en emploi;
- répondent au questionnaire de déclaration volontaire.

4.0 DOCUMENTS DE RÉFÉRENCES

Politique de l'Administration du Sénat sur les mesures d'adaptation (en voie d'élaboration)

Politique de l'Administration du Sénat sur les régimes de travail souples

Politique de l'Administration du Sénat en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement

Politique de dotation et de recrutement de l'Administration du Sénat

Politique du Sénat sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail

ANNEXE B – LISTE DES TÉMOINS

Le 1^{er} mars 2017

Le Sénat du Canada :

Luc Presseau, directeur, Direction des ressources humaines

Le 29 mars 2017

Commission de la fonction publique du Canada :

Tim Pettipas, vice-président principal par intérim

Robert McSheffrey, directeur général, Centre de psychologie du personnel

Geoff Zerr, directeur général par intérim, Direction de l'élaboration des politiques

Nathalie Roy, directrice, Direction des services de données et de l'analyse

Le 3 mai 2017

Le Sénat du Canada :

Greg Peters, huissier du bâton noir

Julien Labrosse, agent d'administration, des cérémonies et du protocole, Bureau de l'Huissier du bâton noir

Angela Vanikiotis, gestionnaire, Opérations en ressources humaines, langues officielles et diversité

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :

Carl Trottier, sous-ministre adjoint, Secteur de la gouvernance, planification et politique

Margaret Van Amelsvoort-Thoms, directrice générale, Gouvernance des ressources humaines et Gestion des collectivités communautaire, Secteur de la gouvernance, de la planification et des politiques, Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines



SENATE | SÉNAT
CANADA

Imprimé par le service des impressions du Sénat /
Printed by Senate Printing Service