

**EVIDENCE**

OTTAWA, Thursday, May 13, 2021

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met by video conference this day at 2 p.m. [ET] to study the subject matter of those elements contained in Divisions 21, 22, 23, 24, 28, 29, 32, 33, 34, 35, and 36 of Part 4 of Bill C-30, An Act to implement certain provisions of the budget tabled in Parliament on April 19, 2021 and other measures.

**Senator Chantal Petitclerc (Chair)** in the chair.

[*Translation*]

**The Chair:** Good afternoon. My name is Chantal Petitclerc. I'm a senator from Quebec and the chair of the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology.

Before we begin, I would like to remind you that we're conducting this meeting by video conference. I'll spare you the long version of the instructions since we saw each other this morning.

[*English*]

I will remind you that you are responsible for turning your microphone on and off during this meeting. Please use the raised-hand feature and if there are any complications or challenges with technology or interpretation, please let us know. Finally, I remind everyone that Zoom screens should not be copied, recorded or photographed.

[*Translation*]

I'll now introduce the committee members who are participating this afternoon. We're pleased to be here for this meeting. We have with us Senator R. Black; Senators Bovey, Frum, Dasko and Forest-Niesing; Senators Kutcher and Manning; and Senators Mégie, Moodie, Omidvar and Moncion.

We're continuing our study of Bill C-30. We're moving forward this afternoon with the study of Divisions 32 and 33. We'll start with two panels, and then take a break from 4 p.m. to 5 p.m. We'll carry on in the evening with two more panels.

Our first witness will speak about Division 32, which amends the Old Age Security Act in order to increase the Old Age Security pension payable to people aged 75 and over by 10%. I want to welcome, from Employment and Social Development Canada, Kristen Underwood, Director General, Income Security and Social Development Branch.

**TÉMOIGNAGES**

OTTAWA, le jeudi 13 mai 2021

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 14 heures (HE), par vidéoconférence, pour étudier la teneur des éléments des sections 21, 22, 23, 24, 28, 29, 32, 33, 34, 35 et 36 de la partie 4 du projet de loi C-30, Loi portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 19 avril 2021 et mettant en œuvre d'autres mesures.

**La sénatrice Chantal Petitclerc (présidente)** occupe le fauteuil.

[*Français*]

**La présidente :** Bonjour, je m'appelle Chantal Petitclerc, je suis sénatrice du Québec et présidente de ce Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie.

Avant de commencer, je vous rappelle qu'il s'agit d'une réunion par vidéoconférence; je vais vous épargner la version longue des directives puisque nous nous sommes vus ce matin.

[*Traduction*]

Je vous rappelle qu'il vous incombe d'activer et de désactiver votre microphone pendant la réunion. Veuillez utiliser la fonction main levée et, s'il y a des complications ou des difficultés avec la technologie ou l'interprétation, veuillez nous en informer. Enfin, je rappelle à tous que les écrans Zoom ne doivent pas être copiés, enregistrés ou photographiés.

[*Français*]

Je vais maintenant présenter les membres du comité qui participent cet après-midi; nous sommes heureux de nous retrouver pour cette réunion. Nous avons avec nous le sénateur R. Black, les sénatrices Bovey, Frum, Dasko et Forest-Niesing; les sénateurs Kutcher et Manning; les sénatrices Mégie, Moodie, Omidvar et Moncion.

Nous continuons notre étude du projet de loi C-30; nous poursuivons cet après-midi avec l'étude des sections 32 et 33. Nous avons deux groupes de témoins pour débuter; ce sera suivi d'une pause de 16 à 17 heures; et nous allons poursuivre en soirée avec deux autres groupes de témoins.

Notre premier témoin intervient sur la section 32, qui modifie la Loi sur la sécurité de la vieillesse, afin d'augmenter de 10 % la pension de vieillesse à payer aux personnes âgées de 75 ans et plus. Je vous présente, d'Emploi et Développement social Canada, Mme Kristen Underwood, directrice générale, Direction générale de la sécurité du revenu et du développement social.

Without further ado, Ms. Underwood, you can proceed with your opening remarks.

**Kristen Underwood, Director General, Income Security and Social Development Branch, Employment and Social Development Canada:** Thank you, Madam Chair.

[English]

Thank you for having me today to speak to you about the changes proposed in the budget to increase the OAS pension for those 75 years and older by 10%. I don't have many remarks. I'll introduce you to the change and let you know a little bit about what is proposed.

The government is looking to increase the Old Age Security pension by 10% for those 75 years and older. As seniors get older, they tend to have lower incomes and often face higher health-related expenses because of onset of illness and disability. This vulnerability, at these older ages, is further compounded by a reduced ability to supplement income through paid work or by the risk of outliving savings, and the risk of becoming a widow or widower as people age. With this measure, the government is addressing the increased financial vulnerability that seniors face as they age.

Subject to parliamentary approval, the proposed change will happen in two stages. First, there will be a taxable one-time payment of \$500 to be paid to seniors aged 75 years and older in August 2021, so this summer, to meet the immediate needs of OAS pensioners. Second, a permanent change will be made to increase the pension by 10% for all those aged 75 years and older, and that will start in July 2022, so next year.

This will strengthen the financial security of 3.3 million seniors, 56% of whom are women. Changes will also be made to the Old Age Security Act to exempt the one-time payment from the definition of income for the Guaranteed Income Supplement, or GIS.

That's in a nutshell what the government is proposing to do.

[Translation]

**The Chair:** Thank you for the presentation. We have some questions for you.

[English]

**Senator Frum:** Ms. Underwood, can you help us understand why the government decided to increase the OAS for Canadians over 75 instead of choosing to increase the Guaranteed Income Supplement for seniors, which targets the most vulnerable seniors? It's hard to understand the policy rationale for a universal benefit versus a targeted benefit. I see the political

Sans plus tarder, madame Underwood, je vous invite à faire vos remarques d'introduction.

**Kristen Underwood, directrice générale, Direction générale de la sécurité du revenu et du développement social, Emploi et Développement social Canada :** Merci, madame la présidente.

[Traduction]

Je vous remercie de m'avoir invitée à vous parler des changements proposés dans le budget pour augmenter de 10 % la pension de la SV des personnes de 75 ans et plus. Je n'ai pas beaucoup de commentaires à faire. Je vais vous expliquer brièvement de ce qui est proposé.

Le gouvernement envisage d'augmenter de 10 % les prestations des personnes de 75 ans et plus. À mesure qu'ils avancent en âge, les aînés ont généralement des revenus plus faibles et doivent assumer des dépenses de santé plus élevées en raison de la maladie et de l'invalidité. La vulnérabilité associée au grand âge est aggravée par une moindre capacité à obtenir un supplément de ressources grâce à un travail rémunéré ou par le risque de vivre plus longtemps que les épargnes, mais aussi par le risque du veuvage. Grâce à cette mesure, le gouvernement s'attaque à l'augmentation de la vulnérabilité financière progressive des aînés.

Sous réserve de l'approbation du Parlement, le changement proposé se fera en deux temps. Premièrement, un paiement unique imposable de 500 \$ sera versé aux aînés de 75 ans et plus en août 2021, donc cet été, pour répondre aux besoins immédiats des prestataires de la Sécurité de la vieillesse. Deuxièmement, un changement permanent sera apporté pour augmenter de 10 % les prestations de toutes les personnes de 75 ans et plus, et ce dès juillet 2022, donc l'an prochain.

Cela améliorera la sécurité financière de 3,3 millions d'aînés, dont 56 % sont des femmes. Des modifications seront également apportées à la Loi sur la sécurité de la vieillesse pour exempter le paiement unique de la définition de revenu au titre du Supplément de revenu garanti, ou SRG.

C'est en gros ce que le gouvernement propose de faire.

[Français]

**La présidente :** Merci beaucoup pour cette présentation. Nous avons des questions pour vous.

[Traduction]

**La sénatrice Frum :** Madame Underwood, pouvez-vous nous aider à comprendre pourquoi le gouvernement a décidé d'augmenter les prestations de la SV des Canadiens de plus de 75 ans au lieu d'augmenter le Supplément de revenu garanti, qui aide les aînés les plus vulnérables? Il est difficile de comprendre la raison d'être d'une prestation universelle comparativement à

rationale, particularly with the one-time payment in August of \$500, but what is the policy rationale for this?

**Ms. Underwood:** As you know, the Old Age Security pension is a universal benefit for all seniors and, in this case, for all seniors over age 75. The policy rationale was to support that universal benefit and to support seniors as a large group of important contributors to our society.

**Senator Frum:** But, again, I would ask: Why not target the most vulnerable seniors who are living below a certain level, instead of making a universal payment?

**Ms. Underwood:** The payment is in the interest of supporting seniors who are facing increased costs as they age, and this is the case for all seniors over 75, and the decision was made that we would support the larger group.

**Senator Frum:** Thank you.

**Senator Bovey:** I want to thank you for the presentation, Ms. Underwood. I want to follow on the same line of questioning that Senator Frum did. In fact, I'm very grateful that she asked my first question.

I want to go on with the policy side of this, if I may. I appreciate universal benefits, and I appreciate that there's going to be a lot of tax back from those that perhaps don't need it. My question also — I'm going to build on it for a minute. I know there are those who believe that this increase is going to be a burden on taxpayers themselves, so coming back to the policy side, I wonder if you could provide some statistics for us regarding whom the benefit will really aid and how you're going to respond to those who feel it's too rich and, at the same time, respond to those, as my colleague did, who are really in need and may not be benefiting from it sufficiently.

Can you give us an analysis, please, of whom this is going to benefit? And what are the responses to the taxpayers who are going to be paying for it?

**Ms. Underwood:** Thank you. I'll start off by saying that, as you point out, senator, this is a taxable benefit. The increase to the Old Age Security pension is included in the OAS recovery tax. In addition, the \$500 payment is also taxable.

When we look at seniors over 75, there is a larger proportion who are unemployed as well as not working. As people age, they tend to be working less, and so they have less access to that source of income. Also, there are higher rates of people with disabilities. Of people aged 75 and older, 47% have disabilities and 27% have severe disabilities.

une prestation ciblée. Je comprends le raisonnement politique, surtout au sujet du paiement unique de 500 \$ en août, mais quelle est la justification stratégique?

**Mme Underwood :** Comme vous le savez, la pension de la Sécurité de la vieillesse est une prestation universelle pour tous les aînés et, en l'occurrence, pour tous les aînés de plus de 75 ans. La raison d'être stratégique était d'améliorer cette prestation universelle et d'aider les aînés comme groupe de contributeurs importants de notre société.

**La sénatrice Frum :** Mais, je le répète, pourquoi ne pas viser les aînés les plus vulnérables qui vivent en deçà d'un certain seuil de revenus, au lieu de faire un paiement universel?

**Mme Underwood :** Le paiement sert à aider les aînés qui doivent progressivement assumer des dépenses plus élevées, ce qui est le cas de tous les aînés de plus de 75 ans, et nous avons donc décidé d'aider le groupe complet.

**La sénatrice Frum :** Merci.

**La sénatrice Bovey :** Je vous remercie de votre exposé, madame Underwood. J'aimerais poursuivre dans la même veine que la sénatrice Frum. En fait, je suis très contente qu'elle ait posé ma première question.

Permettez-moi de passer à l'aspect politique des choses. Je comprends l'idée de prestations universelles, et je comprends que ceux qui n'en ont peut-être pas besoin paieront beaucoup d'impôts. Ma question aussi — je vais la développer un instant. Certains estiment que cette augmentation sera un fardeau pour les contribuables, et, donc, pour en revenir à l'aspect stratégique des choses, pourriez-vous nous fournir des statistiques sur ceux que cette prestation aidera vraiment et nous dire ce que vous allez répondre à ceux qui la trouvent trop généreuse et, comme l'a mentionné ma collègue, à ceux qui sont vraiment dans le besoin et n'en profitent peut-être pas suffisamment?

Pouvez-vous nous expliquer, s'il vous plaît, à qui cela profitera? Et quelles sont vos réponses aux contribuables qui vont payer pour cela?

**Mme Underwood :** Merci. Je commencerai par dire, comme vous l'avez souligné, madame la sénatrice, qu'il s'agit d'une prestation imposable. L'augmentation de la pension de la Sécurité de la vieillesse est incluse dans l'impôt de récupération. Et le paiement de 500 \$ est également imposable.

Il y a plus de gens qui sont sans emploi et ne travaillent pas parmi les personnes de plus de 75 ans. À mesure que les gens vieillissent, ils ont tendance à travailler moins, et ils ont donc moins accès à un revenu d'emploi. Par ailleurs, on y compte un nombre plus élevé de personnes handicapées. Dans ce groupe d'âge, 47 % ont un handicap et 27 % ont un handicap grave.

In addition, there is a larger proportion of women in this older age group; 57% are women and 39% are widowed, so this is a population that is at higher risk, as you point out.

**Senator Bovey:** As one who has been twice widowed, I'm well aware of the issues of widows, even for those of us who aren't 75 yet. Why 75? Why take an age like that rather than the personal circumstances of individuals, which the GIS would allow you to do?

**Ms. Underwood:** As people age, they are more likely to be in these situations, and so the decision of the government was to focus its attention on older seniors who have contributed to society for a longer period of time and to focus on this older age group as a universal benefit.

**Senator Bovey:** Were there consultations?

**Ms. Underwood:** Not on this specific item.

**Senator Bovey:** Thank you, Ms. Underwood.

**Senator R. Black:** How did the government come to the 10% increase and \$500 payout? This might have been answered just a minute ago. Are these amendments based on consultations or on economic forecasting data and modelling, and if so, is the information publicly available?

I'll jump in with my second question: Is this a permanent 10% increase or just a temporary measure? Thank you.

**Ms. Underwood:** I'll start with the second one. It is a permanent increase starting in July 2022 for all seniors. The costing for the program was done by the Chief Actuary, as is normal practice for the Old Age Security system, and the assessment of the cost of the program was done by the Chief Actuary.

**Senator R. Black:** Thank you. Those are my questions, Madam Chair.

[Translation]

**Senator Forest-Niesing:** You explained that the assistance measures aren't permanent, meaning that the \$500 payment is a one-time payment, and that the other measures won't take effect until July 2022. I'm wondering why you're planning this now for such a late implementation, given the expectation of a budget in spring 2022.

De plus, ce groupe d'âge compte une plus grande proportion de femmes : 57 % sont des femmes et 39 % d'entre elles sont veuves. Il s'agit donc d'une population plus à risque, comme vous l'avez rappelé.

**La sénatrice Bovey :** Ayant moi-même été deux fois veuve, je suis bien au courant des problèmes du veuvage, même pour ceux d'entre nous qui n'ont pas encore 75 ans. Pourquoi 75? Pourquoi choisir le critère de l'âge plutôt que la situation personnelle des gens, ce que le SRG vous permettrait de faire?

**Mme Underwood :** À mesure que les gens vieillissent, ils sont plus susceptibles de se trouver dans ce genre de situation, et le gouvernement a donc décidé de porter son attention sur les personnes âgées qui ont contribué à la société plus longtemps et de proposer une prestation universelle pour ce groupe d'âge.

**La sénatrice Bovey :** Y a-t-il eu des consultations?

**Mme Underwood :** Pas sur ce point précis.

**La sénatrice Bovey :** Merci, madame Underwood.

**Le sénateur R. Black :** Comment le gouvernement en est-il arrivé à la décision d'augmenter les prestations de 10 % et de faire un versement de 500 \$? Nous venons peut-être d'obtenir une réponse à cette question. Ces modifications sont-elles fondées sur des consultations ou sur des données et des modèles de prévisions économiques et, dans l'affirmative, cette information est-elle accessible au public?

Je vais passer à ma deuxième question : s'agit-il d'une augmentation permanente de 10 % ou simplement d'une mesure temporaire? Merci.

**Mme Underwood :** Je vais commencer par la deuxième question. Il s'agit d'une augmentation permanente applicable à partir de juillet 2022 à tous les aînés. Le coût du programme a été calculé par l'actuaire en chef, comme c'est la pratique normale pour le système de la Sécurité de la vieillesse, et l'évaluation en a été faite par l'actuaire en chef.

**Le sénateur R. Black :** Merci. J'ai terminé, madame la présidente.

[Français]

**La sénatrice Forest-Niesing :** Vous nous avez expliqué que les mesures d'aide ne sont pas permanentes, c'est-à-dire que le paiement de 500 \$ est un paiement unique, et que les autres mesures n'entreront pas en vigueur avant juillet 2022. Je me demande pourquoi vous prévoyez cela maintenant pour une entrée en vigueur si tardive, à la lumière du fait qu'on s'attend à un budget au printemps 2022.

*[English]*

**Ms. Underwood:** Thank you, Madam Chair. Yes, as you say, the permanent solution will be implemented in July of 2022. The \$500 one-time payment this year is an interim measure to get us to the full implementation, so the proposed intention is to have a permanent increase for seniors 75 and older.

It does take some time to change the administration of the program and to implement this change through our systems so that we ensure that all seniors are paid the amounts. In order to be able to get a payment made quickly to seniors, we've put in a one-time payment of \$500 this year as a transition measure to the permanent solution in July 2022. So the \$500 is a transition measure to implement the full decision that the government has proposed to implement the change for July 2022.

*[Translation]*

**Senator Forest-Niesing:** You applied these measures universally, rather than taking a more targeted approach. You have already answered questions on this.

This leads me to ask questions about the guaranteed minimum income or wage. To your knowledge, has anyone considered implementing this type of program, which also takes a similar universal approach, and if not, why not?

*[English]*

**Ms. Underwood:** I'm sorry, senator, I can't answer that specific question. This is a universal benefit for seniors. The Old Age Security benefit has been a long-time universal benefit for seniors. I can't comment on any other benefits that the government is looking at.

**The Chair:** That's correct — I mean, that's fine.

**Ms. Underwood:** That's the right answer?

**The Chair:** I don't know if it's the right answer, but you are allowed your answer, is what I was aiming at.

**Senator Manning:** Thank you to our witness. My understanding is that it's a universal benefit but the pension — you have an old-age pension side and there is a supplement. I know many seniors for whom the only income they have is exactly what they receive from the federal government in relation to the Old Age Security, or OAS, pension plus the supplement.

The increase here is going across the board to people 75 years old and over. Was there any discussion about addressing the concerns of poor seniors, people with less income, who don't have any other government pensions or pensions from their

*[Traduction]*

**Mme Underwood :** Merci, madame la présidente. Oui, comme vous le dites, la solution permanente sera mise en œuvre en juillet 2022. Le paiement unique de 500 \$ de cette année est une mesure provisoire en attendant la mise en œuvre complète. L'intention est donc d'augmenter à titre permanent les prestations des personnes de 75 ans et plus.

Il faudra un certain temps pour modifier l'administration du programme et pour intégrer ce changement dans nos systèmes afin de nous assurer que toutes les personnes âgées reçoivent les prestations prévues. Pour que les aînés aient rapidement de l'argent, nous avons prévu un paiement unique de 500 \$ cette année comme mesure de transition en attendant la solution permanente en juillet 2022. Le montant de 500 \$ est donc une mesure de transition en attendant la mise en œuvre complète de la mesure proposée par le gouvernement à partir de juillet 2022.

*[Français]*

**La sénatrice Forest-Niesing :** Vous avez appliqué ces mesures de façon universelle, plutôt que d'adopter une approche plus ciblée et vous avez déjà répondu à des questions à cet égard.

Cela m'amène à vous poser des questions sur le revenu ou salaire minimum garanti. À votre connaissance, a-t-on envisagé de mettre en place un tel programme qui adopte aussi une approche universelle comme celle-ci et sinon, pourquoi pas?

*[Traduction]*

**Mme Underwood :** Je suis désolée, madame la sénatrice, mais je ne peux pas répondre précisément à cette question. Il s'agit d'une prestation universelle pour les aînés. La prestation de la Sécurité de la vieillesse est universelle depuis longtemps. Je ne peux pas me prononcer sur d'autres prestations envisagées par le gouvernement.

**La présidente :** En effet — je veux dire, je comprends.

**Mme Underwood :** C'est la bonne réponse?

**La présidente :** Je ne sais pas si c'est la bonne réponse, mais vous avez droit à votre réponse, c'est ce que je voulais dire.

**Le sénateur Manning :** Merci à notre témoin. Je crois comprendre qu'il s'agit d'une prestation universelle, mais la pension... il y a la pension et il y a le supplément. Je connais beaucoup d'aînés dont le seul revenu est exactement ce qu'ils reçoivent du gouvernement fédéral sous la forme de la pension de la Sécurité de la vieillesse, ou SV, et du supplément.

L'augmentation s'appliquera à toutes les personnes de 75 ans et plus. Est-ce qu'on a discuté des moyens de s'occuper des personnes âgées pauvres, dont le revenu est faible et qui n'ont pas d'autres pensions publiques ou professionnelles? Dans ma

work? In my case here, people have spent their lifetime in the fishing industry, and I wondered how we address their concerns. Has there been any discussion given to addressing those concerns in relation to increasing pensions?

**Ms. Underwood:** As I've mentioned, in this measure the intent was to provide a benefit for all seniors 75 years of age and older. It was meant to be for the larger group and not targeted to a particular subset of those seniors. This is a universal benefit for all those aged 75 years and older.

**Senator Manning:** The \$500 that they receive this August is taxable. To make sure I'm following you correctly, is the 10% increase also taxable when it comes in during July 2022?

**Ms. Underwood:** That's correct. It's taxable at a slightly different rate because it's part of the OAS recovery tax, but yes, both are taxable.

**Senator Manning:** Okay. You gave some statistics earlier in relation to those 75 and over, and the number of people who have a certain level of disability, as well as the number of people who have more severe disabilities.

Are there any statistics available to the committee for those 65 and over? The statistics you gave us have to do with people 75 and over. I wonder about the differences between those who are 65 and over.

**Ms. Underwood:** I do have some statistics for the 65-and-older group. They are less at risk. I could provide those to the committee following up afterwards, but [Technical difficulties] vulnerability of those 75 and older is higher.

**Senator Manning:** Sorry. I missed part of what the witness said.

**The Chair:** I think the screen froze. We might have some challenges with the connection.

Ms. Underwood, what I understood is that you do have those data and statistics and that you would be willing to provide them to this committee after the meeting. Am I correct?

**Ms. Underwood:** Yes, that's correct, Madam Chair. Thank you.

**Senator Manning:** Thank you.

**Senator Kutcher:** Thank you, Ms. Underwood, for being here. It's very much appreciated.

My question is along the lines of Senator Frum's and Senator Bovey's.

région, des gens travaillent toute leur vie dans le secteur de la pêche, et je me demande comment on va les aider. Est-ce qu'on a envisagé de tenir compte de leur situation dans la décision d'augmenter les pensions?

**Mme Underwood :** Comme je l'ai dit, cette mesure vise à verser une prestation à tous les aînés de 75 ans et plus. Elle était destinée à un ensemble et non à un sous-groupe. Il s'agit d'une prestation universelle pour toutes les personnes de 75 ans et plus.

**Le sénateur Manning :** Les 500 \$ qui seront versés en août seront imposables. Pour être sûr de bien suivre, est-ce que l'augmentation de 10 % sera également imposable lorsqu'elle entrera en vigueur en juillet 2022?

**Mme Underwood :** Effectivement. Elle sera imposable à un taux légèrement différent puisqu'elle sera assujettie à l'impôt de récupération de la SV, mais, oui, les deux sont imposables.

**Le sénateur Manning :** D'accord. Vous avez fourni des statistiques tout à l'heure au sujet des personnes de 75 ans et plus, du nombre de personnes qui ont un certain degré d'incapacité et du nombre de personnes dont l'incapacité est plus grave.

Le comité pourrait-il obtenir des statistiques sur les personnes de 65 ans et plus? Les statistiques que vous nous avez données concernent les personnes de 75 ans et plus. Je m'interroge sur les différences par rapport au groupe des personnes de 65 ans et plus.

**Mme Underwood :** J'ai des statistiques pour le groupe des personnes de 65 ans et plus. Ce sont des personnes moins à risque. Je pourrais faire parvenir ces renseignements au comité ultérieurement, mais je peux vous dire que [Difficultés techniques] les personnes de 75 ans et plus sont plus vulnérables.

**Le sénateur Manning :** Désolé. J'ai manqué une partie de ce que notre témoin a dit.

**La présidente :** L'écran a gelé, semble-t-il. Il y a peut-être des problèmes de connexion.

Madame Underwood, si j'ai bien compris, vous avez ces données et ces statistiques et vous seriez disposée à les faire parvenir au comité après la réunion. C'est bien cela?

**Mme Underwood :** Oui, c'est bien cela, madame la présidente. Merci.

**Le sénateur Manning :** Merci.

**Le sénateur Kutcher :** Merci d'être parmi nous, madame Underwood. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Ma question rejoint celles des sénatrices Frum et Bovey.

According to the Ontario Long Term Care Association report in 2019, about 82% of individuals in long-term care are older than 75. Therefore, this is the target population. According to the Canada Mortgage and Housing Corporation data, the average cost of a room in a long-term care facility in Canada is about \$3,000 a month, and if you're in a memory care facility, that's about \$5,000 a month. The Old Age Security comes in at around \$600 a month. How helpful is this going to be for our most vulnerable people, this 10% increase?

**Ms. Underwood:** The 10% increase amounts to about \$766 a year for seniors who are receiving the full Old Age Security, remembering that Old Age Security is adjusted by the number of years lived in Canada. The Old Age Security system is part of the retirement income system, which includes the Old Age Security, the Canada Pension Plan and private retirement income savings. It provides additional support to those seniors and is a part of the larger retirement income system.

**Senator Kutcher:** Thank you for that. Certainly, you're absolutely right, and I understand that. We're grateful that there has been an increase. I'm just wondering about how an increase of 10% is going to help the most vulnerable when those are the costs that they're actually facing.

**Ms. Underwood:** I'm not sure what more to say. The increase is meant to help those who are older than 75 years of age and to provide some additional financial support for all older seniors.

**Senator Kutcher:** Thank you very much.

**Senator Moodie:** Thank you, Ms. Underwood, for being with us today and answering our questions so patiently.

I want to pursue the question of statistics a little bit more. I'm being a bit dogged today about that. My apologies.

You talked about the statistics that you had on women. You talked about statistics that you had on individuals with disabilities. We haven't heard anything about seniors who live in rural areas. We haven't heard anything about Indigenous seniors or Black seniors. Do you collect disaggregated data? Do you have those data available to you to help you in your policy-making decisions?

**Ms. Underwood:** I don't have information about urban and rural seniors on hand, although I believe that we do collect that information. I could come back to the committee with that.

Selon le rapport de 2019 de l'Ontario Long Term Care Association, environ 82 % des personnes qui reçoivent des soins de longue durée ont plus de 75 ans. Il s'agit donc de la population cible. Selon les données de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, le coût moyen d'une chambre dans un établissement de soins de longue durée au Canada est d'environ 3 000 \$ par mois, et, dans un établissement de soins pour les troubles de la mémoire, d'environ 5 000 \$ par mois. La pension de la Sécurité de la vieillesse est d'environ 600 \$ par mois. Dans quelle mesure cette augmentation de 10 % sera-t-elle utile aux personnes les plus vulnérables?

**Mme Underwood :** L'augmentation de 10 % représentera environ 766 \$ par an pour les aînés qui reçoivent la totalité de la pension de la Sécurité de la vieillesse, et on tient compte du fait que celle-ci est calculée en fonction du nombre d'années de résidence au Canada. Le système de la Sécurité de la vieillesse fait partie du système de revenus de retraite, qui comprend la Sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada et l'épargne-retraite privée. Elle offre un soutien supplémentaire aux aînés et fait partie du système de revenus de retraite global.

**Le sénateur Kutcher :** Je vous remercie. Vous avez tout à fait raison, et je comprends. Nous sommes reconnaissants de cette augmentation. Mais je me demande en quoi une augmentation de 10 % va aider les plus vulnérables, compte tenu des coûts qu'ils doivent assumer.

**Mme Underwood :** Je ne sais pas trop quoi ajouter. L'augmentation vise à aider les personnes de plus de 75 ans et à offrir un soutien financier supplémentaire à tous les aînés plus âgés.

**Le sénateur Kutcher :** Merci beaucoup.

**La sénatrice Moodie :** Merci de votre présence aujourd'hui, madame Underwood, et merci de répondre si patiemment à nos questions.

J'aimerais revenir encore sur la question des statistiques. Je suis un peu opiniâtre aujourd'hui à ce sujet. Veuillez m'en excuser.

Vous avez parlé de statistiques sur les femmes. Vous avez parlé de statistiques sur les personnes handicapées. Nous n'avons pas entendu parler des aînés qui vivent dans les régions rurales. Nous n'avons rien entendu au sujet des aînés autochtones ou noirs. Est-ce que vous recueillez des données désagrégées? Est-ce que vous avez accès à ces données pour prendre vos décisions stratégiques?

**Mme Underwood :** Je n'ai pas ici même d'information sur les aînés des régions urbaines et rurales, mais je crois que nous recueillons ces données. Je pourrais en informer le comité plus tard.

Information about Indigenous communities and racialized communities, as you know, is not easily collected now. I can look at whether or not we have additional data in that space, but I don't believe we do.

**Senator Moodie:** The next question I have is: What informs your decision to go with the criterion of age, across the board above 75, rather than with income for the OAS, not the supplement, to target people with low income? Is it the lack of information that drives how you arrive at your policy decision, and would it be helpful to collect this data?

**Ms. Underwood:** Certainly, I think it would be helpful to have more information and data. Obviously, as we disaggregate populations we can better look at how our policies impact specific populations.

We do look at the data. It's not so much the lack of data but in the analysis of data that we see that seniors over 75 are more vulnerable. They do tend to have lower incomes, and they tend to have higher expenses as they age. It's for these reasons that this population was chosen as a broad group of people who could benefit from wider government support.

**Senator Dasko:** Thank you, Ms. Underwood, for being here today. I hate to keep digging away at this theme that so many of my colleagues have touched on, but here I go.

The OAS is currently tied to increases in the cost of living. That is automatically taken into account. Therefore, if we go back to the 10% increase, I'm still wondering how you get to that. Because if the cost of living is already automatically taken into account, then do you have data that shows that the cost of living for the over-75 group has gone up by 10%? That would be one place where presumably data would be taken into account.

I also wanted to ask about the clawback on OAS. I know a clawback starts at a certain level, but I can't remember exactly where. Is it at \$78,000 or \$80,000 where the clawback is complete and people receive no OAS? I'm just saying this from memory. Is the clawback regime still the same as it was before? That would be the second part of my question with respect to the clawback.

As part of the analysis that you undertook to come to your decisions about increasing OAS and not GIS in the decision you've reached, did you take into account the other sources of income that people have? It's true that some may have just OAS, but other seniors have CPP and they may have private income from various sources. I am wondering how that was taken into account in your analysis.

**Ms. Underwood:** Thank you, Madam Chair.

Comme vous le savez, il n'est pas facile en ce moment de recueillir de l'information sur les communautés autochtones et racialisées. Je peux vérifier si nous avons des données supplémentaires à cet égard, mais je ne crois pas que ce soit le cas.

**La sénatrice Moodie :** J'ai une autre question : qu'est-ce qui explique votre décision de choisir le critère de l'âge, à savoir toutes les personnes de 75 ans et plus, au lieu de vous appuyer sur le revenu de la Sécurité de la vieillesse et non du supplément pour privilégier les personnes à faible revenu? Est-ce le manque d'information qui détermine votre décision stratégique et serait-il utile de recueillir ces données?

**Mme Underwood :** Il serait certainement utile d'avoir plus d'information et de données. À mesure qu'on désagrège les données démographiques, on peut évidemment mieux comprendre l'incidence de nos politiques sur des populations précises.

Nous tenons compte de ces données. Ce n'est pas tant le manque de données que l'analyse des données qui nous a permis de constater que les personnes de plus de 75 ans sont plus vulnérables. Elles ont généralement des revenus plus faibles et des dépenses plus élevées. C'est pourquoi ce groupe est globalement visé par un soutien gouvernemental plus large.

**La sénatrice Dasko :** Merci d'être avec nous aujourd'hui, madame Underwood. Excusez-moi d'insister sur ce thème que tant de mes collègues ont abordé, mais voici.

La SV est actuellement liée à l'augmentation du coût de la vie. Cela entre automatiquement en ligne de compte. Donc, pour en revenir à l'augmentation de 10 %, je m'interroge encore sur votre mode de calcul. Si le coût de la vie entre déjà automatiquement dans le calcul, avez-vous des données qui montrent que le coût de la vie pour le groupe des plus de 75 ans a augmenté de 10 %? C'est à cela que, vraisemblablement, ces données serviraient.

J'ai aussi une question sur la récupération de la Sécurité de la vieillesse. Je sais que le mécanisme de récupération commence à un certain seuil, mais je ne m'en souviens pas précisément. Est-ce à 78 000 \$ ou à 80 000 \$ que la récupération est complète et que les gens ne reçoivent plus de prestations de la SV? Je le dis de mémoire. Le mécanisme de récupération est-il le même qu'avant? C'est la deuxième partie de ma question à ce sujet.

Dans l'analyse qui a précédé votre décision concernant l'augmentation de la SV et non du SRG, avez-vous tenu compte des autres sources de revenus? Il est vrai que certains aînés n'ont que la SV, mais d'autres ont aussi le RPC et peuvent avoir des revenus privés de diverses sources. Comment en avez-vous tenu compte?

**Mme Underwood :** Merci, madame la présidente.

Yes, indeed, the Old Age Security pension is increased four times a year by a cost-of-living measure for all seniors 65 years and older, so everyone who receives the Old Age Security. The 10% increase is not so much of an adjustment for cost of living, but it is recognizing the higher level of vulnerability for seniors as they age. A bit connected to that is your third question about other savings that seniors have. As seniors get older, they tend to outlive their savings, so that is an additional consideration in the analysis about 75 years of age and older.

You are correct that the OAS recovery clawback starts around \$78,000 and goes up from there. Only about 6% of seniors actually have the OAS recovery clawback in place, and only about 2% actually have the full OAS clawback. That's an important piece of information in here for you as well.

**Senator Dasko:** And that has not changed?

**Ms. Underwood:** No.

**Senator Dasko:** That was my question with regard to that. With regard to the other sources, I know you listed them, but did you take that into account in your analysis?

**Ms. Underwood:** Part of our analysis is to look at the retirement income system as a whole. We tend to focus in my department on the Old Age Security and the Canada Pension Plan supports for seniors, but we do that analysis in the context of the entire retirement income system.

**Senator Dasko:** Thank you very much.

[*Translation*]

**Senator Mégie:** Thank you, Ms. Underwood. I have a question, but I don't know whether you can answer it. The general public often says that seniors are costly to society. You have heard this many times.

Have your actuaries done any calculations to determine, for every dollar invested in the Old Age Security pension, how much this can contribute to the Canadian economy, either directly or indirectly?

[*English*]

**Ms. Underwood:** I think it's fair to say, Madam Chair, that seniors do contribute to the Canadian economy and are an important part of our economic fabric. The analysis of our actuaries is more on the cost of the program to seniors. Of course, people spend their money and that contributes to the Canadian economy, and that's an important piece of keeping the economy rolling. The focus of their analysis is on the direct costs, I guess, to the government bottom line as opposed to the indirect cost of the money regenerating the economy.

Oui, effectivement, la pension de la Sécurité de la vieillesse est augmentée quatre fois par année en fonction du coût de la vie pour tous les aînés de 65 ans et plus, donc pour tous ceux qui reçoivent cette pension. L'augmentation de 10 % n'est pas vraiment un ajustement au coût de la vie; elle est liée au fait que les aînés sont plus vulnérables à mesure qu'ils vieillissent. Votre troisième question porte sur les autres économies des aînés. Les aînés vivent généralement plus longtemps que leurs économies. C'est donc un facteur supplémentaire dans l'analyse du groupe des 75 ans et plus.

Vous avez raison, la récupération des prestations de la SV commence effectivement autour de 78 000 \$ et se prolonge à partir de ce seuil. Seulement 6 % des aînés voient leurs prestations ainsi réduites, et seulement 2 % d'entre eux les perdent complètement. C'est un renseignement important pour vous aussi.

**La sénatrice Dasko :** Et cela n'a pas changé?

**Mme Underwood :** Non.

**La sénatrice Dasko :** C'était ma question à ce sujet. Concernant les autres sources, vous les avez énumérées, mais en avez-vous tenu compte dans votre analyse?

**Mme Underwood :** Notre analyse passe par un examen de tout le système de revenus de retraite. Le ministère s'intéresse plus particulièrement à la Sécurité de la vieillesse et au Régime de pensions du Canada, mais nous effectuons cette analyse dans le contexte de tout le système de revenus de retraite.

**La sénatrice Dasko :** Merci beaucoup.

[*Français*]

**La sénatrice Mégie :** Merci, madame Underwood. J'ai une question, mais je ne sais pas si vous pourrez y répondre. Le public en général dit souvent que les personnes âgées coûtent cher à la société. Vous l'avez beaucoup entendu.

Est-ce que vos actuaires ont fait des calculs, à savoir pour chaque dollar que vous investissez dans la pension de la Sécurité de la vieillesse, combien cela peut rapporter à l'économie canadienne, soit de manière directe ou indirecte?

[*Traduction*]

**Mme Underwood :** Il me semble juste de dire, madame la présidente, que les aînés contribuent effectivement à l'économie canadienne et qu'ils constituent une partie importante de notre tissu économique. L'analyse de nos actuaires porte davantage sur le coût du programme pour les aînés. Évidemment que les gens dépensent leur argent et que cela contribue à l'économie canadienne, et c'est un élément important du roulement de l'économie. L'analyse porte sur les coûts directs pour le résultat net du gouvernement par opposition aux coûts indirects de l'argent comme source de stimulation économique.

[*Translation*]

**Senator Mégie:** So you don't have any figures on that at all?

**Ms. Underwood:** No.

**Senator Mégie:** Okay. Thank you.

[*English*]

**Senator Omidvar:** Thank you, Ms. Underwood. I must say I feel for you because we are asking you questions that in all reality should be answered by your political masters. And I would really like to ask your political masters about the policy rationale, if there is one, behind this particular COVID-related measure. The thing about this COVID-related measure — and we've heard of other measures earlier in our hearings — is this one is a permanent measure, and it will come at some considerable cost to our fiscal capacity, not that I'm against more transfers to people in need. So I want to ask you about people in need.

What percentage of OAS recipients receive the GIS? Those are the people in need.

**Ms. Underwood:** My apologies, I really should have that number at my fingertips and I do not, but I can provide that information afterwards. We definitely have that statistic, but I just don't have it at my fingertips here.

**Senator Omidvar:** Is it fair to estimate — no, let's not estimate. I just want to get at the depth of poverty in senior citizens, and it is best captured by the group with no other recourse than the GIS. That would have been a good number to have, but I hope I can get it from you later.

**Ms. Underwood:** You definitely can. I just don't have it at my fingertips.

**Senator Omidvar:** Thank you.

**The Chair:** We do have time for a few more questions. If you can allow me a question, I have a quick one following from Senator Omidvar's. I've read in the documentation on this division that this measure is meant to lift about 60,700 seniors out of poverty, 65% of them being women. I'm trying to get a sense of what that represents in terms of how many need to be lifted out of poverty. Do you have that measure or can you get that for us? I think it resonates with a lot of the questions that we've had today.

**Ms. Underwood:** I have seen that number floating around, and I must say that we need to do more analysis on that number because I think there's additional information that needs to be

[*Français*]

**La sénatrice Mégie :** Donc, vous n'avez pas de chiffres du tout là-dessus?

**Mme Underwood :** Non.

**La sénatrice Mégie :** D'accord, merci.

[*Traduction*]

**La sénatrice Omidvar :** Merci, madame Underwood. Je dois dire que je compatis avec vous parce que nous vous posons des questions auxquelles ce sont vos maîtres politiques qui devraient répondre. Et j'aimerais vraiment leur demander la justification stratégique, s'il y en a une, de cette mesure liée à la COVID. Le problème en l'occurrence — et nous avons entendu parler d'autres mesures au cours de nos audiences antérieures — est qu'il s'agit d'une mesure permanente, qui pèsera lourd sur notre capacité fiscale, quoique je ne sois pas contre l'augmentation des transferts aux personnes dans le besoin. Je veux donc vous interroger sur les gens dans le besoin.

Quel pourcentage des prestataires de la SV reçoivent le SRG? Ce sont eux qui sont dans le besoin.

**Mme Underwood :** Excusez-moi, je devrais avoir ce chiffre sous la main, mais ce n'est pas le cas; je pourrai cependant vous faire parvenir cette information plus tard. Nous avons assurément cette donnée statistique, mais je ne l'ai pas ici.

**La sénatrice Omidvar :** Peut-on estimer que... non, ne faisons pas d'estimation. Je veux simplement parler de l'ampleur de la pauvreté chez les personnes âgées, et le meilleur moyen de s'en faire une idée est le SRG. Il aurait été utile d'avoir ce chiffre, mais j'espère que vous pourrez nous le communiquer plus tard.

**Mme Underwood :** Vous l'aurez. Je ne l'ai tout simplement pas sous la main.

**La sénatrice Omidvar :** Merci.

**La présidente :** Il nous reste du temps pour quelques questions. Si vous le permettez, j'aimerais en poser une brève faisant suite à celle de la sénatrice Omidvar. J'ai lu dans la documentation que cette mesure vise à sortir environ 60 700 aînés de la pauvreté, dont 65 % sont des femmes. J'essaie de me faire, à partir de là, une idée du nombre de personnes qui ont besoin de sortir de la pauvreté. Avez-vous ce chiffre ou pouvez-vous nous l'obtenir? Je crois que cela fait écho à beaucoup des questions qui ont été posées aujourd'hui.

**Mme Underwood :** J'ai vu ce chiffre circuler et je dois dire qu'il y aurait lieu d'en faire une analyse plus approfondie parce qu'on devrait intégrer d'autres données. Je n'ai pas ce chiffre

put into that analysis. I don't have that number at my fingertips, and we are trying to do some more analysis on exactly what that number could be.

**The Chair:** That sounds good. If you get any sense of that, I've read that number a few times and would like to put it into context.

**Ms. Underwood:** It is sure that by increasing the OAS pension by 10% for those 75 years and older, we will be lifting many people over the poverty line because people are close to the poverty line. That will change the numbers.

**The Chair:** Thank you.

**Senator Bovey:** Thank you again, Ms. Underwood. This is a tough afternoon for you, and I think it shows that we're all trying to wrestle with how, as a society, we best help people who are vulnerable.

I have an observation on what's been said. We've heard of actuarial scientists taking a look at statistics, we're aware of some of the statistics, we've voiced concerns about those in need for the GIS and you've talked about doing further analysis with other information. Is some of that information provincial in nature? Have there been discussions with provinces? I'm well aware that some of the provincial pension plans — no, I'm going to word this differently.

I know there are a number of people who don't qualify for their spouse's provincial pensions if there is an age difference between the spouses. For instance, if the male — well, I'm going to be honest about this. In my case, my first husband was more than ten years older than me. When he died, I did not qualify — and do not qualify — for his pension, even though we'd been married for almost 35 years. I was young enough at that point that I could make amends to my own personal life, but that came as a real surprise. I get a tiny bit, and it went up by two cents a month three years ago, and it has been frozen to that. I had my grandchildren figure out when I could buy a cup of coffee, and I was told that I could get a small cup every three and a half years if it was a really small cup.

I don't say this in jest. Many of us are okay, but when you take a look at the provincial pensions that some people are counting on and then they suddenly might not qualify for because of rules between the lines, I wonder how that increases the vulnerability of individuals who we're trying to address with this 10% increase. My personal situation was just to give an example, and I'm sure I'm not alone.

**Ms. Underwood:** As you mentioned, the OAS is a part of the retirement income system. There are other parts to the retirement income system. Our focus is really about how that piece,

sous la main, mais nous essayons d'en savoir plus sur ce qu'il pourrait être exactement.

**La présidente :** Très bien. Si vous pouvez nous en donner une idée, j'ai vu ce chiffre à quelques reprises et j'aimerais le mettre en contexte.

**Mme Underwood :** Il est certain que, en augmentant de 10 % la pension des personnes de 75 ans et plus, on va sortir beaucoup de gens de la pauvreté parce qu'ils sont près du seuil de la pauvreté. Cela va changer les chiffres.

**La présidente :** Merci.

**La sénatrice Bovey :** Merci encore, madame Underwood. C'est un après-midi difficile pour vous, mais je crois que cela montre que nous cherchons tous le meilleur moyen, comme société, d'aider les personnes vulnérables.

J'ai une observation à faire sur ce qui a été dit. On nous dit que des actuaires examinent les statistiques, nous sommes au courant de certaines statistiques, nous sommes inquiets pour ceux qui ont besoin du SRG, et vous avez parlé de faire une analyse plus approfondie en tenant compte d'autres renseignements. Certains de ces renseignements sont-ils d'origine provinciale? Y a-t-il eu des discussions avec les provinces? Je sais très bien que certains régimes de retraite provinciaux... non, je vais le formuler autrement.

Je sais qu'un certain nombre de personnes n'ont pas droit à la pension provinciale de leur conjoint s'il y a une certaine différence d'âge entre les conjoints. Par exemple, si l'homme... eh bien, je vais être honnête : mon premier mari avait plus de dix ans de plus que moi. Lorsqu'il est décédé, je n'ai pas eu droit — et je n'ai toujours pas droit — à sa pension, même si nous avons été mariés pendant près de 35 ans. J'étais assez jeune à ce moment-là pour pouvoir réorienter ma vie personnelle, mais cela m'a vraiment surprise. Je reçois un montant minuscule, qui a augmenté de deux cents par mois il y a trois ans, après quoi il a été gelé. J'ai demandé à mes petits-enfants de calculer quand je pourrais me permettre une tasse de café, et ils m'ont dit que je pourrais en acheter une petite tous les trois ans et demi à condition qu'elle soit vraiment petite.

Je ne plaisante pas. Beaucoup d'entre nous s'en sortent, mais certaines personnes qui comptent sur les régimes de retraite provinciaux découvrent soudain qu'elles n'ont pas droit à des prestations à cause de règles entre les lignes, et je me demande comment ces règles augmentent la vulnérabilité des personnes que nous essayons d'aider avec cette augmentation de 10 %. C'est un exemple personnel, mais je suis sûre que je ne suis pas la seule dans cette situation.

**Mme Underwood :** Comme vous l'avez dit, la SV fait partie du système de revenus de retraite. Ce système comporte d'autres éléments. Pour nous, la Sécurité de la vieillesse et

the Old Age Security system and the CPP, are base supports within the larger retirement income system. The adjustments that we can make are in that part, as opposed to adjustments to other private pensions.

**Senator Bovey:** I appreciate that. You're absolutely right, and that's what it should be. But I do hope that, as you're analyzing additional information, you are taking a look at the different rules and regulations across the provincial boundaries, because they're not the same.

**Senator Kutcher:** I'm interested in this discussion around rising above the poverty line. What is that line? Because by my math — and I'm no mathematician, I just want to put that out there for everyone to know — and my back-of-an-envelope calculation is that a 10% increase on \$613 is a little less than \$1,000 a year. So we're getting another \$1,000 a year and that is going to lift so many Canadians over the poverty line? If I say I'm incredulous, it's because I am. I would love to see that data.

**Ms. Underwood:** I'll reiterate that it is for people who are receiving the maximum Old Age Security pension. It is \$766. It would be a bit less than that for people who have been in the country for less than 40 years. The poverty line measure that we're looking at is the market basket measure.

**The Chair:** Thank you for your answer. I know Ms. Underwood will send some data and statistics our way, so we might have a little bit more of the picture that we're looking for when we come to observations on that division. Unless I see any other raised hands, we will suspend until we welcome our next witnesses. Before that, I do want to say thank you to Ms. Underwood.

[*Translation*]

We bombarded you with questions and we greatly appreciate how generously you answered them.

[*English*]

We are ready to continue with our next panel dealing with Division 33, which amends the Public Service Employment Act.

[*Translation*]

We're joined today by several witnesses who will be talking about Division 33.

First, from the Treasury Board of Canada Secretariat, we're joined by Tolga Yalkin, Assistant Deputy Minister, Workplace Policies and Services Sector; and Selena Beattie, Executive Director, People Management and Community Engagement, Workplace Policies and Services Sector.

le RPC forment la base du système. Nous pouvons faire des ajustements dans ces programmes et non dans les programmes de pensions privés.

**La sénatrice Bovey :** Je comprends. Vous avez tout à fait raison, et c'est ce qu'il faut faire. Mais j'espère que, quand vous analyserez d'autres renseignements, vous examinerez les différentes règles et réglementations provinciales, parce qu'elles ne sont pas les mêmes.

**Le sénateur Kutcher :** Je m'intéresse à cette discussion sur le dépassement du seuil de pauvreté. Quel est ce seuil? Parce que d'après mes calculs personnels — je ne suis pas mathématicien, je tiens à le préciser —, une augmentation de 10 % sur 613 \$ par mois représente un peu moins de 1 000 \$ par an. Nous aurons donc 1 000 \$ de plus par an, et cela est censé permettre à beaucoup de Canadiens de dépasser le seuil de pauvreté? Si je dis que je suis incrédule, c'est bien parce que je le suis. J'aimerais beaucoup voir ces données.

**Mme Underwood :** Je répète que c'est pour les gens qui reçoivent la pension maximale de la Sécurité de la vieillesse. Qui se monte à 766 \$. Ce serait un peu moins pour les gens qui sont au pays depuis moins de 40 ans. La mesure du seuil de pauvreté dont nous nous servons est la mesure du panier de consommation.

**La présidente :** Merci de votre réponse. Je sais que Mme Underwood nous fera parvenir des données et des statistiques, et nous aurons alors peut-être une meilleure perspective sur cette section du projet de loi. À moins que quelqu'un d'autre ne lève la main, nous allons suspendre la séance en attendant d'accueillir nos prochains témoins. Mais, auparavant, je tiens à remercier Mme Underwood.

[*Français*]

Nous vous avons bombardée de questions et nous apprécions beaucoup la générosité avec laquelle vous y avez répondu.

[*Traduction*]

Nous sommes prêts à accueillir notre prochain groupe de témoins au sujet de la section 33, qui modifie la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

[*Français*]

Aujourd'hui, nous recevons plusieurs témoins qui vont nous parler de la section 33.

D'abord, du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, M. Tolga Yalkin, sous-ministre adjoint, Secteur des politiques et services en milieu de travail; Mme Selena Beattie, directrice exécutive, Gestion des personnes et de l'engagement des collectivités, Secteur des politiques et services en milieu de travail.

Also, from the Public Service Commission of Canada, we're joined by Patrick Borbey, President; Gaveen Cadotte, Vice President, Policy and Communications; Robert McSheffrey, Director General, Personnel Psychology Centre; Sharon Messerschmidt, Director General, Audit; and Michael Morin, Director General, Policy and Strategic Directions.

We'll start with Mr. Yalkin's opening remarks. We'll then hear from Mr. Borbey and proceed with the question period. The floor is yours, Mr. Yalkin.

**Tolga Yalkin, Assistant Deputy Minister, Workplace Policies and Services Sector, Treasury Board of Canada Secretariat:** Madam Chair, first, thank you for that warm introduction.

[English]

We are here today to talk about Division 33 of the budget implementation act, or BIA. I'm pleased to be here before the committee with my colleague, Executive Director Selena Beattie, whom you kindly introduced.

We're here today to underscore and acknowledge that we cannot ignore the bias, the barriers and the discrimination that are an everyday reality for Black Canadians, Indigenous peoples and many others based on their race, religion, sex, sexual orientation, gender, disability and many other grounds, which they experience on a daily basis. Even though the public service has long made diversity and inclusion a core value, and there has been progress, like other institutions, more remains to be done.

[Translation]

Last October, the Speech from the Throne announced an action plan to increase representation and leadership development in the public service. The Fall Economic Statement committed \$12 million over three years to achieve these goals. The areas of focus will be to produce and publish better data; increase the diversity of senior management; ensure appropriate benchmarks; address systemic barriers; and promote education and awareness.

[English]

As part of these efforts, following consultations with employee diversity networks, bargaining agents and departmental senior officials for employment equity, diversity and inclusion, Budget 2021 announced the government's intention to propose amendments to the Public Service Employment Act to reaffirm

Également, de la Commission de la fonction publique du Canada, M. Patrick Borbey, président; Mme Gaveen Cadotte, vice-présidente, Politiques et communications; M. Robert McSheffrey, directeur général, Centre de psychologie du personnel; Mme Sharon Messerschmidt, directrice générale, Vérification; M. Michael Morin, directeur général, Direction des politiques et orientations stratégiques.

Nous allons d'abord écouter la présentation introductory de M. Yalkin. Ce sera suivi par M. Borbey et ensuite nous passerons à la période des questions. La parole est à vous, monsieur Yalkin.

**Tolga Yalkin, sous-ministre adjoint, Secteur des politiques et services en milieu de travail, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :** Madame la présidente, d'abord je vous remercie de cette chaleureuse présentation.

[Traduction]

Nous sommes ici aujourd'hui pour parler de la section 33 de la loi d'exécution du budget, ou LEB. Je suis heureux d'être ici avec ma collègue, la directrice exécutive Selena Beattie, que vous avez aimablement présentée.

Nous sommes ici aujourd'hui pour souligner et reconnaître que nous ne pouvons pas ignorer les préjugés, les obstacles et la discrimination qui sont une réalité quotidienne pour les Canadiens noirs, les Autochtones et bien d'autres personnes en raison de leur race, de leur religion, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur genre, de leur handicap et de nombreux autres motifs. La fonction publique a depuis longtemps fait siennes les valeurs de la diversité et de l'inclusion, et des progrès ont été réalisés, mais, comme dans beaucoup d'autres institutions, il reste encore beaucoup à faire.

[Français]

En octobre dernier, le discours du Trône a annoncé un plan d'action visant à accroître la représentation et le perfectionnement du leadership dans la fonction publique. L'énoncé économique de l'automne a engagé 12 millions de dollars sur trois ans pour réaliser ces objectifs. Les domaines d'intérêt seront de produire et de publier de meilleures données, d'accroître la diversité des cadres supérieurs, de garantir des repères appropriés, de remédier aux obstacles systémiques ainsi que l'éducation et la sensibilisation.

[Traduction]

Dans le cadre de ces efforts, à la suite de consultations auprès des réseaux d'employés issus de la diversité, des agents négociateurs et des hauts fonctionnaires du ministère chargés de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion, le gouvernement a annoncé, dans le budget de 2021, son intention

the importance of a diverse and inclusive workforce, as well as to strengthen the provisions to address potential biases and barriers in the staffing process.

[*Translation*]

The proposed amendments will address six points. The first, Madam Chair, adds an explicit commitment from the government to a public service that represents Canada's diversity. While the current preamble acknowledges the value of diversity, the amendment would add an explicit commitment to an inclusive and diverse public service. The amendment would therefore affirm that diversity and inclusion aren't afterthoughts, but are part of the purpose of the legislation and the goals of the hiring process.

[*English*]

The second of the six requires that the establishment or the review of qualification standards includes an evaluation of bias and barriers and that reasonable mitigation efforts be made.

Qualification standards set minimum requirements on things such as education, professional certification and official languages. The amendment would require an evaluation of biases and barriers for members of equity-seeking groups when qualification standards are designed or reviewed, coupled obviously by reasonable efforts to mitigate them. For example, we have heard that a requirement for a university degree can be a barrier for Indigenous people living in remote communities, as they may not have had access to the same level of education as other applicants. So an evaluation of a qualification standard that requires post-secondary education might consider the necessity of this requirement and also possible alternatives.

The third requires that the design and the manner of the application of assessment methods include an evaluation of biases and barriers, and that reasonable efforts be made to mitigate them. The Public Service Commission's delegated hiring managers can evaluate candidates through a wide range of methods such as written tests, interviews and reference checks. The PSC's recent audit of employment equity representation and recruitment, which I'm sure colleagues from the commission would be pleased to speak about in greater detail, found that employment equity, or EE, groups did not remain proportionally represented throughout the recruitment process.

de proposer des modifications à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique pour confirmer l'importance de la diversité et de l'inclusion dans ses effectifs et pour consolider les dispositions visant à éliminer les préjugés et les obstacles éventuels dans le processus de dotation.

[*Français*]

Les modifications proposées agiront sur six points. Premièrement, madame la présidente, ajouter un engagement explicite du gouvernement à l'égard d'une fonction publique qui représente la diversité du Canada. Alors que le préambule actuel reconnaît la valeur de la diversité, la modification ajouterait un engagement explicite en faveur d'une fonction publique inclusive et diversifiée. La modification affirmerait donc que la diversité et l'inclusion ne sont pas des considérations secondaires, mais qu'elles font partie de l'objet de la loi et des objectifs du processus d'embauche.

[*Traduction*]

Le deuxième des six points suppose que l'élaboration ou l'examen des normes de qualification comprenne une évaluation des préjugés et des obstacles et que des mesures d'atténuation raisonnables soient prises.

Les normes de qualification fixent des exigences minimales en matière d'instruction, de certification professionnelle et de connaissance des langues officielles, entre autres. Selon la modification proposée, il faudrait procéder à une évaluation des préjugés et des obstacles auxquels se heurtent les groupes visés par l'équité et en tenir compte dans l'élaboration ou l'examen des normes de qualification, et, de plus, prendre des mesures raisonnables pour les atténuer. Par exemple, nous avons entendu dire que l'exigence d'un diplôme universitaire peut constituer un obstacle pour les Autochtones qui vivent dans des collectivités éloignées, parce qu'ils n'ont peut-être pas eu accès au même niveau d'instruction que les autres candidats. L'évaluation d'une norme de qualification exigeant des études postsecondaires pourrait donc passer par un examen de la nécessité de cette exigence et permettre d'envisager des solutions de rechange.

Le troisième point suppose que la conception et le mode d'application des méthodes d'évaluation comprennent une évaluation des préjugés et des obstacles et que des mesures raisonnables soient prises pour les atténuer. Les gestionnaires recruteurs de la Commission de la fonction publique peuvent évaluer les candidats au moyen d'un large éventail de méthodes, comme des examens écrits, des entrevues et la vérification des références. Le récent audit de la CFP sur la représentation et le recrutement des employés visés par l'équité, dont je suis sûr que mes collègues de la Commission seraient heureux de parler plus en détail, a révélé que les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, ou EE, n'étaient pas représentés proportionnellement tout au long du processus de recrutement.

By way of example, if I recall correctly, Indigenous candidates experienced less success in interviews; members of visible minorities, especially Black applicants, experienced less success in written tests; and all three employment equity groups — Indigenous people, members of visible minorities and persons with a disability — experienced less success at the stage of reference checks. This highlights the importance of this particular new proposed legislative requirement.

*[Translation]*

The fourth ensures that investigative and audit authorities include biases and barriers. While the legislation currently establishes audit and investigative powers, it doesn't require that these powers include consideration of biases and barriers that place equity-seeking groups at a disadvantage. The amendments would obviously add these elements.

*[English]*

Five expands the preference for Canadian citizens in staffing processes open to the public to also include permanent residents. As it currently stands, the act gives preference to Canadian citizens in externally advertised processes, a very important entry point to the public service, representing, I believe, 45% of total advertised processes. Thus, if one qualified candidate is a citizen and another is not, the citizen must be appointed.

The amendment would expand the preference currently given to citizens to include permanent residents. From the data that our colleagues at the Public Service Commission have collected and analyzed, this would increase the pool of members of visible minorities available as candidates in these processes.

The sixth and last is to include a broad definition of equity-seeking groups. This means that evaluations of assessment methods, qualification standards and the audit and investigation authorities of which I spoke will concern impacts on groups that are disadvantaged on the basis of any of the prohibited grounds of discrimination, as outlined in the Canadian Human Rights Act, including race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, gender identity, gender expression, disability and other grounds as well.

*[Translation]*

These amendments, if approved, will be implemented in consultation with employee diversity networks, bargaining agents and senior officials responsible for employment equity, diversity and inclusion. This will support the overall vision of a public service that reflects the population it serves and that values and celebrates diversity and inclusion.

Par exemple, si je me souviens bien, les candidats autochtones avaient moins de succès aux entrevues; les membres des minorités visibles, surtout les candidats noirs, avaient moins de succès aux examens écrits; et les trois groupes visés par l'équité en matière d'emploi — les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées — avaient moins de succès à l'étape de la vérification des références. Cela souligne l'importance de cette nouvelle mesure législative.

*[Français]*

Quatrièmement, veiller à ce que les autorités d'enquête et d'audits englobent les préjugés et les obstacles. Bien que la loi prévoit actuellement des pouvoirs d'audits et d'enquête, elle ne prévoit pas que cela comprenne l'examen des préjugés et des obstacles qui désavantagent les groupes en quête d'équité. Les modifications ajouteraient évidemment ces éléments.

*[Traduction]*

Cinquième point, il y aurait lieu d'élargir aux résidents permanents le principe de la préférence donnée aux citoyens canadiens dans les processus de dotation externes. Dans sa forme actuelle, la loi accorde la préférence aux citoyens canadiens dans les processus annoncés à l'extérieur, qui sont un point d'entrée très important dans la fonction publique et qui représentent, je crois, 45 % de tous les processus annoncés. Donc, si un candidat qualifié est citoyen canadien et qu'un autre ne l'est pas, c'est le citoyen canadien qui sera retenu.

La modification proposée élargirait aux résidents permanents la préférence actuellement accordée aux citoyens canadiens. D'après les données que nos collègues de la Commission de la fonction publique ont recueillies et analysées, cela multiplierait le nombre de membres des minorités visibles susceptibles d'être candidats dans le cadre de ces processus.

La sixième et dernière proposition serait d'inclure une définition large des groupes visés par l'équité. Autrement dit, les modes d'évaluation, les normes de qualification et les pouvoirs d'audit et d'enquête dont j'ai parlé devront être évalués en fonction de leurs répercussions sur les groupes désavantagés en raison de l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, dont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, la déficience et d'autres motifs.

*[Français]*

Ces modifications, si elles sont approuvées, seront mises en œuvre en consultation avec les réseaux de diversité des employés, les agents négociateurs et les hauts fonctionnaires chargés de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion tout en soutenant la vision globale d'une fonction publique représentative de la population qu'elle sert et qui valorise et célèbre la diversité et l'inclusion.

**[English]**

I'd like to emphasize that these legislative amendments are only part of a broader series of initiatives that the public service is pursuing to improve diversity and inclusion; and also that the work of eradicating bias and barriers in discrimination, which have taken root over generations, demands an ongoing and relentless effort.

I speak on behalf of my organization and my minister when I say we are committed to this effort and to using all available levers to improve the lived experience of public servants, to the end of ensuring they're able to realize their full potential in contributing to the lives of their fellow citizens.

I thank you for this opportunity, Madam Chair. I hope we have been able to provide the committee with information that helps it better understand the intention of these amendments.

**[Translation]**

We'll be pleased to answer questions from members of this distinguished committee. Thank you.

**[English]**

**The Chair:** I believe we have opening remarks from you as well, Mr. Borbey.

**[Translation]**

**Patrick Borbey, President, Public Service Commission of Canada:** Thank you for inviting me to appear before the committee today. I want to begin by acknowledging that I'm on the unceded territory of the Algonquin Anishinabeg people. As you said earlier, I'm pleased to be joined by Gaveen Cadotte, Vice President, Policy and Communications; Michael Morin, Director General, Policy and Strategic Directions; Robert McSheffrey, Director General, Personnel Psychology Centre; and Sharon Messerschmidt, Director General, Audit.

**[English]**

The Public Service Commission is responsible for promoting and safeguarding a merit-based, representative and non-partisan public service that serves all Canadians. We report independently to Parliament on our mandate.

The PSC has a strong commitment towards diversity and inclusion in the public service. While we continue to make progress, it has been too slow. We must do more.

**[Traduction]**

Je tiens à souligner que ces modifications législatives ne sont qu'une partie d'une série plus vaste d'initiatives de la fonction publique destinées à améliorer la diversité et l'inclusion; et aussi que le travail d'élimination des préjugés et des obstacles qui ont pris racine au fil des générations exige un effort continu et constant.

Je parle au nom de mon organisation et de mon ministre lorsque je dis que nous sommes déterminés à faire cet effort et à utiliser tous les leviers disponibles pour améliorer l'expérience professionnelle des fonctionnaires jusqu'à ce qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel en contribuant à la vie de leurs concitoyens.

Je vous remercie de l'invitation à témoigner, madame la présidente. J'espère que nous avons pu fournir au comité des renseignements qui l'aideront à mieux comprendre l'intention de ces modifications.

**[Français]**

Nous répondrons aux questions des membres de ce comité distingué avec plaisir. Merci.

**[Translation]**

**La présidente :** Je crois que vous avez également un exposé préliminaire, monsieur Borbey.

**[Français]**

**Patrick Borbey, président, Commission de la fonction publique du Canada :** Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître devant le comité aujourd'hui. Je tiens d'abord à souligner que je me trouve sur le territoire non cédé de la nation algonquine Anishinabeg. Comme vous l'avez mentionné au début, je suis ravi d'être accompagné de Gaveen Cadotte, vice-présidente, Politiques et communications; Michael Morin, directeur général, Politiques et orientations stratégiques; Robert McSheffrey, directeur général du Centre de psychologie du personnel; Sharon Messerschmidt, directrice générale de la vérification.

**[Traduction]**

La Commission de la fonction publique a la responsabilité de promouvoir et de protéger une fonction publique représentative, impartiale et fondée sur le mérite qui sert tous les Canadiens. Nous rendons compte de notre mandat au Parlement à titre indépendant.

La CFP est fermement engagée à promouvoir la diversité et l'inclusion à la fonction publique. Bien que nous continuons de réaliser des progrès, ils sont encore trop lents. Nous devons en faire davantage.

All candidates applying to jobs should have an equal opportunity to highlight their unique talents. Unfortunately, that has not always been the case. The public service must go further in making our institutions free of systemic barriers and bias. For the PSC, that means looking at the appointment process.

As was mentioned by my colleague, in January we published the *Audit of Employment Equity Representation in Recruitment* in the federal public service. Our audit showed that employment equity groups did not remain proportionally represented throughout the recruitment process. In fact, the representation rate of Indigenous peoples, members of visible minorities and persons with disabilities decreased disproportionately at different stages of the recruitment process.

#### [Translation]

The representation rate of Black candidates decreased more than the rates of other visible minority groups.

Our recent studies on promotion rates have also demonstrated adverse outcomes for members of the same employment equity groups.

In response to these findings, the PSC is taking immediate action. We'll soon be making unconscious bias training a requirement for all hiring managers. We're working on ways to increase diversity on interview boards. We're also enhancing our guidance on barrier-free recruitment methods. Lastly, we're building expertise on assessment accommodations within departments.

#### [English]

The PSC is also advancing diversity and inclusion through other initiatives such as our targeted student and graduate recruitment programs, as well as the Federal Internship Program for Canadians with Disabilities. We will continue to conduct audits and research to identify barriers and appropriate solutions to mitigate them.

Our audit was a call for action, and we are pleased to see additional efforts to increase the representation of equity-seeking groups. We believe that the proposed amendments, along with other measures that the PSC, the Office of the Chief Human Resources Officer and other departments and agencies are taking will address barriers to diversity and help make staffing more inclusive. It will bring lasting change and lead to a public service that is more representative of the people it serves across the country.

Tous les candidats qui postulent à un emploi devraient bénéficier d'occasions égales de mettre en valeur leurs talents uniques. Malheureusement, ce n'est possiblement pas encore le cas. La fonction publique devrait aller plus loin pour éliminer le racisme systémique et les préjugés dans nos propres institutions. Pour la CFP, cela signifie que nous devons revoir le processus de nomination.

Comme l'a dit mon collègue, en janvier, nous avons publié la *Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement à la fonction publique fédérale*. Notre vérification a montré que les groupes visés par l'équité en matière d'emploi ne demeurent pas représentés proportionnellement au cours du processus de recrutement. En effet, le taux de représentation des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes en situation de handicap diminue de façon disproportionnée à diverses étapes du processus de recrutement.

#### [Français]

Le taux de représentation des candidats noirs a diminué davantage que celui des autres groupes de minorités visibles.

Nos études récentes sur les taux de promotion ont également montré des résultats négatifs pour les membres des mêmes groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Pour donner suite à ces conclusions, la CFP prend des mesures immédiates. Une formation sur les préjugés inconscients sera bientôt requise pour tous les gestionnaires d'embauche. Nous aurons recours à des moyens d'accroître la diversité au sein des comités d'entrevue. Nous bonifierons également nos conseils sur les méthodes de recrutement exempt d'obstacles. Finalement, nous développerons une expertise sur les mesures d'adaptation en matière d'évaluation dans les organisations.

#### [Traduction]

De plus, la CFP contribue à la promotion de la diversité et de l'inclusion grâce à d'autres initiatives, comme les programmes ciblés de recrutement pour étudiants et diplômés, ainsi que le Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap. Nous continuerons à effectuer des vérifications et des recherches afin de cerner les obstacles et trouver des solutions appropriées pour les atténuer.

Notre vérification était un appel à l'action, et nous sommes heureux de constater les efforts supplémentaires qui sont déployés pour accroître la représentation des groupes en quête d'équité. Nous croyons que les modifications proposées, ainsi que les mesures prises par la CFP, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et d'autres ministères et organismes, permettront d'éliminer les obstacles à la diversité et contribueront à rendre le recrutement plus inclusif. Elles apporteront des changements durables et se traduiront par

[Translation]

For example, changing the hiring preference to include permanent residents will have an immediate positive impact on the hiring of qualified visible minorities. This will also give us access to a broader pool of talent. The change to our investigation authorities will provide a new avenue for people who feel that they have been denied a position because of racism or discrimination. In addition, the expansion of our audit powers will allow us to continue to provide evidence to ground new policies and programs in diversity hiring.

In developing and implementing these initiatives, we'll work with departments, bargaining agents and equity-seeking groups. Collaboration with all stakeholders will be key to the success of these initiatives.

In conclusion, these amendments to the Public Service Employment Act, if adopted, will help address some of the biases and barriers that members of equity-seeking groups may face throughout the recruitment process, and throughout their careers.

[English]

In cooperation with our partners, we are looking forward to advancing these efforts, which will help foster a more diverse and inclusive public service.

I am pleased to answer your questions. Thank you, *meegwetch*.

**The Chair:** Thank you for those opening remarks. We are ready to move to questions. We will begin with the deputy chair, Senator Bovey.

**Senator Bovey:** I want to thank you, Mr. Yalkin, Mr. Borbey and your colleagues for being with us. It's encouraging to see the defined goals to erase biases and systemic barriers while trying to ensure employment equity, and I'm pleased to see you're moving forward with new recruitment and appointment processes.

In getting to that, I have a couple of questions. In defining criteria of qualifications, can you talk about the work you're doing to define equivalencies? You mentioned, for instance, university degrees. What might be some of the equivalencies in experience that you're looking at?

une fonction publique plus représentative des personnes qu'elle sert dans tout le pays.

[Français]

Par exemple, le changement apporté à la préférence d'embauche pour inclure les résidents permanents aura une incidence positive immédiate sur le recrutement de minorités visibles qualifiées. De plus, cela nous donnera accès à un plus grand bassin de talents. La modification de nos pouvoirs d'enquête offrira une nouvelle solution aux personnes qui estiment s'être vu refuser un poste pour cause de racisme ou de discrimination. De plus, le renforcement de nos pouvoirs de vérification nous permettra de continuer à fournir des données pour développer de nouvelles politiques et de nouveaux programmes axés sur la diversité.

Pour élaborer et mettre en œuvre ces initiatives, nous travaillerons avec les organisations, les agents négociateurs et les groupes en quête d'équité. La collaboration avec tous les intervenants sera essentielle à la réussite de ces initiatives.

En conclusion, si les modifications à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique sont adoptées, celles-ci permettront d'éliminer certains préjugés et obstacles auxquels peuvent être confrontés les groupes en quête d'équité, tout au long du processus de recrutement, et aussi tout au long des parcours de carrière.

[Traduction]

En collaboration avec nos partenaires, nous nous réjouissons à la perspective de redoubler d'efforts pour ainsi façonner une fonction publique plus diversifiée et plus inclusive.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions. Merci, *meegwetch*.

**La présidente :** Merci de votre exposé préliminaire. Nous sommes prêts à passer aux questions. Nous allons commencer par notre vice-présidente, la sénatrice Bovey.

**La sénatrice Bovey :** Je tiens à vous remercier de votre présence parmi nous, monsieur Yalkin, monsieur Borbey et vos collègues. Il est encourageant de voir qu'on a assorti d'objectifs les mesures d'élimination des préjugés et des obstacles systémiques tout en essayant de garantir l'équité en matière d'emploi, et je suis heureuse de constater que vous envisagez de nouveaux processus de recrutement et de nomination.

J'ai quelques questions à ce sujet. Concernant la définition des critères de qualification, pouvez-vous nous parler du travail que vous faites pour circonscrire les conditions d'équivalence? Vous avez parlé, par exemple, des diplômes universitaires. Quelles sont les équivalences que vous envisagez en termes d'expérience?

I'm also interested in knowing what effects non-advertised appointments within the public service have had on marginalized Canadians. It's easy to promote someone within the civil service and not go out to tender or to the marketplace. What kind of data do you have in terms of defining what the effect has been on marginalized Canadians?

**Mr. Yalkin:** Thank you for the question. For the second question, I'll defer to our colleagues from the Public Service Commission to respond, but I can answer the first question.

It's a very interesting question. Whenever Treasury Board Secretariat develops or reviews an existing qualification standard, as is perhaps obvious and clear from my remarks, they will look at the different requirements and ask: Is this something that could impose bias or barriers for a member of an equity-seeking group?

In circumstances where the answer is, yes, it would, the next question is: What could be the alternative combinations of experiences or other criteria which could be equivalent or tantamount to or could achieve the public objective and public purpose of having that particular requirement in there in the first place?

In previous circumstances where an alternative has been in existence, it has been worded as something like, this is the educational requirement or equivalent experience that leads to the necessary understanding of economic and social concepts, et cetera.

That provides a little bit of flexibility for alternatives to education that managers can then assess when they're considering candidates for particular roles. The potential impact of that on diverse groups is perhaps obvious.

**Senator Bovey:** Mr. Borbey, I'd love your response to my other question, but I have a follow-up, if I may, for Mr. Yalkin.

Let's take a look at Inuit and science and experimentation and the lived knowledge, the traditional knowledge of Inuit individuals on the land. That's something that, if I were Inuit and wanting to apply for a job, I'm not sure I'd count that as an equivalency. I guess my challenge is how to find those words so that equivalency really opens the door instead of further shutting the door.

**Mr. Yalkin:** Again, I thank you for the great question, Madam Chair.

When it comes to qualification standards, they tend to be pretty general standards. Each position, obviously, has specific criteria that a manager will set out which they want met by the candidates who would put themselves forward for the position.

Je voudrais aussi que vous nous parliez des répercussions des nominations non annoncées dans la fonction publique sur les Canadiens marginalisés. Il est facile de promouvoir un fonctionnaire à l'interne sans lancer d'appels de candidatures ni aller sur le marché. De quelles données disposez-vous pour rendre compte des effets que cela peut avoir sur les Canadiens marginalisés?

**M. Yalkin :** Je vous remercie de vos questions. Je vais laisser nos collègues de la Commission de la fonction publique répondre à la deuxième, mais je peux répondre à la première.

C'est une question très intéressante. Chaque fois que le Secrétariat du Conseil du Trésor élabore ou examine une norme de qualification, et c'est peut-être évident et clair d'après ce que j'ai déjà dit, il s'interroge sur les différentes exigences et se demande si cela risque de susciter des préjugés ou des obstacles pour un membre d'un groupe visé par l'équité.

Dans l'affirmative, il se pose alors la question suivante : quels sont les autres combinaisons d'expériences ou les autres critères qui pourraient y être équivalents ou permettre de concrétiser l'objectif public et la raison d'être de cette exigence?

Dans des circonstances antérieures où il existait une solution de rechange, elle a été formulée de la façon suivante : voici le niveau d'instruction ou d'expérience équivalente qui mène à la compréhension nécessaire des concepts économiques et sociaux, et ainsi de suite.

Cela donne une certaine latitude aux gestionnaires qui peuvent ainsi évaluer des candidats pour tel ou tel rôle. Les répercussions éventuelles sur divers groupes sont peut-être évidentes.

**La sénatrice Bovey :** Monsieur Borbey, je serai heureuse d'entendre votre réponse à mon autre question, mais j'ai une question complémentaire pour M. Yalkin, si vous le permettez.

Prenons l'exemple des Inuits du point de vue de la science, de l'expérimentation et du savoir vécu, du savoir traditionnel des Inuits sur le territoire. Si j'étais Inuite et que je voulais poser ma candidature à un emploi, je ne suis pas certaine que je considérerais cela comme une équivalence. Je suppose que j'ai de la difficulté à trouver les mots qui feraient en sorte que l'équivalence ouvre vraiment la perspective au lieu de la fermer davantage.

**M. Yalkin :** Encore une fois, je vous remercie. C'est une excellente question, madame la présidente.

En ce qui concerne les normes de qualification, elles tendent à être passablement générales. De toute évidence, chaque poste comporte des critères particuliers que le gestionnaire établit et auxquels il s'attend à ce que les candidats répondent. Cela

As an example, that may include some of the examples that the honourable senator had been providing in her question. But when it comes to alternatives, like alternative combinations of experiences or knowledge which could perhaps help someone meet essential requirements of a position, there may be a number of different iterations or combinations of those experiences which could lead to the conclusion that a candidate meets the qualification standards; that is, the essential requirements of the position in question.

There are two ways, I guess, in which those examples could be helpful to an applicant. One, they could be viewed as a combination of alternative experiences and knowledge that lead to the view that a candidate meets an essential requirement and a qualification standard, or they could also be the criteria for a particular job, which I suspect is the case for some positions in the public service.

**Senator Bovey:** Thank you.

Mr. Borbey, on the other question about the effect of non-advertised appointments on marginalized Canadians?

**Mr. Borbey:** Thank you for the question. This is an area that we are monitoring closely. There has been an increase in the use of non-advertised appointments. Again, this is a flexibility that's available to managers; they make the choice.

I'll give you an example. A non-advertised appointment includes the bridging of a student, somebody who has worked under a student program, who is bridged into a position when they graduate. There are also situations where people are appointed from pools that are established by other departments. There has already been a competitive process where they were deemed to be qualified, but those are identified as non-advertised appointments.

We have monitored the progression over the last three or four years. In the case of the employment equity groups, we have found that there has been a positive impact of non-advertised appointments for women and for visible minorities. For Indigenous people, it's been neutral. However, non-advertised appointments are above labour market availability for Indigenous people. The only group where they are below labour market availability is for persons with disabilities. We have gone to 9% workforce availability in the most recent data. They are, as in other categories of employment, underperforming.

pourrait, par exemple, comprendre certaines des situations que l'honorablesénatrice a mentionnées dans sa question. Mais lorsqu'il s'agit de solutions de remplacement, comme des combinaisons d'expériences ou de connaissances pouvant permettre à quelqu'un de répondre aux exigences essentielles d'un poste, il peut y avoir un certain nombre d'itérations ou de combinaisons différentes de ces expériences permettant de conclure qu'un candidat répond aux normes de qualification, c'est-à-dire aux exigences essentielles du poste en question.

Je suppose que ces solutions pourraient jouer en faveur du candidat de deux façons. Premièrement, il pourrait s'agir d'une combinaison d'expériences et de connaissances parallèles permettant de conclure qu'un candidat répond à une exigence essentielle et à une norme de qualification. Deuxièmement, il pourrait s'agir de critères établis pour un poste particulier. Je suppose que c'est le cas pour certains postes dans la fonction publique.

**La sénatrice Bovey :** Merci.

Monsieur Borbey, qu'en est-il de l'autre question, celle concernant l'incidence des nominations non annoncées chez les Canadiens marginalisés?

**M. Borbey :** Je vous remercie de la question. C'est une pratique que nous surveillons de près. Il y a eu une augmentation du recours aux nominations non annoncées. Ici également, il s'agit d'une souplesse qui est offerte aux gestionnaires; ce sont eux qui font le choix.

Je vais vous donner un exemple. Une nomination non annoncée peut se faire dans un cas de transition d'un étudiant, quelqu'un qui est déjà employé dans le cadre d'un programme étudiant et qui est ensuite titularisé dans son poste lorsqu'il obtient son diplôme. Il y a aussi des situations où des gens sont nommés à partir de bassins établis par d'autres ministères. Ces bassins sont composés de personnes qui se sont qualifiées à la suite d'un processus concurrentiel, mais il s'agit bien de nominations non annoncées.

Nous en avons suivi la progression au cours des trois ou quatre dernières années. Dans le cas des groupes ciblés par la politique d'équité en matière d'emploi, nous avons constaté que les nominations non annoncées ont eu une incidence positive chez les femmes et les minorités visibles. Chez les peuples autochtones, elle a été neutre. Toutefois, les nominations non annoncées dépassent la disponibilité sur le marché du travail dans le cas des Autochtones. Les personnes handicapées constituent le seul groupe où ces nominations sont inférieures à la disponibilité sur le marché du travail. Selon les plus récentes données, nous sommes passés à 9 % de disponibilité au sein de la population active. Les résultats de ce groupe sont, comme dans d'autres catégories d'emploi, inférieurs à ce qu'ils devraient être.

Again, the appointments have been stable over the last three or four years for that group as well. It has had a neutral or positive impact on employment equity groups.

**Senator Bovey:** Thank you for that.

**Senator R. Black:** To our witness Mr. Yalkin, I'm thinking about barriers here. We know many positions are advertised online. We also know that the COVID-19 pandemic has highlighted the disparity of access to reliable internet in rural, remote and northern communities. How is the government and the federal public service eliminating this barrier and others to make their openings more accessible to those who may have limited access because of their resources?

**Mr. Yalkin:** Thank you for the question. Madam Chair, I apologize to the committee. I'm not sure I'm best placed to answer that question. I do suspect, however — not to put our colleagues on the spot — that our colleagues from the Public Service Commission may be able to provide greater insight as to how candidates apply for certain positions and are considered for them and the nature of the online platform. I do apologize; I'm not well placed to answer that question.

**Senator R. Black:** Thank you. Let's send that over to our other witness, Mr. Borbey.

**Mr. Borbey:** Yes. Thank you. All positions that are advertised must be advertised on our system called the Public Service Resourcing System or commonly known as GC Jobs. People see it, and that's available through all kinds of different platforms.

We recognize that in remote and isolated communities it's more difficult. We know that departments, for example, in the North continue to advertise using the traditional media — newspapers, regional newspapers — to be able to make sure they reach those communities. But we do recognize that that is a barrier. That's something that we need to address. Hopefully, with continued improvements in broadband access, all Canadians will have equal access to those advertisements.

**Senator R. Black:** Thank you. Your critical words there are improvement to the rural broadband.

I have a question specifically for you as well. Does your department utilize gender-based analysis when reviewing federal public service appointments? And if so, please explain further and provide an example.

Encore une fois, les nominations ont été stables au cours des trois ou quatre dernières années pour ce groupe également. Elles ont eu une incidence neutre ou positive sur les groupes ciblés par la politique d'équité en matière d'emploi.

**La sénatrice Bovey :** Je vous remercie.

**Le sénateur R. Black :** Monsieur Yalkin, je songe aux obstacles. Nous savons que de nombreux postes sont annoncés en ligne. Nous savons également que la pandémie de la COVID-19 a mis en évidence des problèmes d'accès fiable à l'Internet dans les collectivités rurales, éloignées et nordiques. Comment le gouvernement et la fonction publique fédérale surmontent-ils cet obstacle, et d'autres, pour rendre plus accessibles les annonces d'emploi à ceux qui ont peut-être un accès limité en raison de leurs ressources?

**Mr. Yalkin :** Je vous remercie de la question. Madame la présidente, je m'excuse auprès du comité, mais je ne suis pas certain d'être le mieux placé pour répondre à cette question. Je soupçonne — sans vouloir mettre nos collègues sur la sellette — que les gens de la Commission de la fonction publique seraient plus en mesure d'expliquer comment les candidats postulent à certains postes, comment ces candidatures sont prises en considération et quelle est la nature de la plateforme en ligne. Je m'excuse, mais je ne suis pas bien placé pour répondre à cette question.

**Le sénateur R. Black :** Merci. J'adresse donc ma question à M. Borbey.

**M. Borbey :** D'accord. Merci. Tous les postes annoncés doivent être affichés dans le Système de ressourcement de la fonction publique, communément appelé Emplois GC. Les gens peuvent voir les annonces, et le système est disponible sur toutes sortes de différentes plateformes.

Nous reconnaissions que c'est plus difficile dans les collectivités éloignées et isolées. Nous savons que, dans le Nord, par exemple, les ministères continuent de faire paraître les annonces dans les médias traditionnels — quotidiens, journaux régionaux — pour atteindre les gens. Nous reconnaissions néanmoins qu'il y a un obstacle et que c'est un problème que nous devrons régler. Nous espérons que, grâce à l'amélioration continue de l'accès aux services à large bande, tous les Canadiens auront un accès égal à ces annonces.

**Le sénateur R. Black :** Merci. Le point essentiel de votre réponse réside dans l'amélioration des services à large bande dans les régions rurales.

J'ai une autre question, précisément pour vous. Votre ministère utilise-t-il l'analyse comparative entre les sexes dans son examen des nominations à la fonction publique fédérale? Si oui, je vous prie de nous donner quelques explications et un exemple.

**Mr. Borbey:** We use gender-based analysis in reviewing our programs, initiatives, policies and activities but not with respect to individual appointments. Again, I would remind you that appointments are actually made by departments under our delegated model. Clearly, departments have the responsibility under the employment equity legislation to monitor their performance and representation at all levels, including gender. If there are differences, including at the occupational group and subgroup level, they have to take measures to improve representation.

For example, at the Public Service Commission, we monitor very closely our EC category because we've had an underrepresentation of women. We have taken measures as a result of this underrepresentation to bridge that gap, and we were able to do so. Again, it does take some time, a couple of years, to balance things out, but we certainly take that very seriously.

**Senator R. Black:** Thank you very much.

[Translation]

**Senator Forest-Niesing:** My question concerns an issue that hasn't been discussed so far in terms of this division.

The Commissioner of Official Languages, Raymond Théberge, tabled a report in January 2021 entitled *Linguistic (in)security at work — Exploratory survey on official languages among federal government employees in Canada*. The report focuses on Canadian regions that are designated bilingual for language-of-work purposes in the federal public service. The report shows that many employees who work in designated regions experience linguistic insecurity.

How do the measures proposed in this division affect the ability of federal government employees to communicate in the official language of their choice?

**Mr. Yalkin:** Thank you for the question. In terms of the division concerned, the proposed amendments to the legislation don't specifically focus on improving the state of linguistic insecurity in designated bilingual regions. However, I can still speak to that. The Treasury Board of Canada Secretariat is focusing on this issue because creating an environment conducive to the use of both official languages could better meet the objectives of the Official Languages Act.

**M. Borbey :** Nous avons recours à l'analyse comparative entre les sexes dans l'examen de nos programmes, nos initiatives, nos politiques et nos activités, mais pas en ce qui concerne les nominations individuelles. Encore une fois, je vous rappelle que les nominations sont faites par les ministères en vertu de notre instrument de délégation. Il est clair que les ministères ont la responsabilité, aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de contrôler leurs résultats et la représentativité, y compris des sexes, à tous les niveaux. S'il y a des écarts, notamment au niveau des groupes et sous-groupes professionnels, ils doivent prendre des mesures pour améliorer la représentativité.

Par exemple, à la Commission de la fonction publique, nous suivons de très près le groupe EC parce que les femmes y étaient sous-représentées. Devant cette situation, nous avons pris des mesures en vue de combler l'écart et nous avons réussi à le faire. Encore une fois, il faut un certain temps, quelques années, pour établir un équilibre, mais nous prenons certainement cela très au sérieux.

**Le sénateur R. Black :** Merci beaucoup.

[Français]

**La sénatrice Forest-Niesing :** Ma question porte sur un enjeu dont on n'a pas parlé jusqu'à présent en ce qui a trait à cette section.

Le commissaire aux langues officielles, M. Raymond Théberge, a déposé en janvier 2021 un rapport intitulé *(In)sécurité linguistique au travail – Sondage exploratoire sur les langues officielles auprès des fonctionnaires du gouvernement fédéral du Canada*, portant particulièrement sur les régions canadiennes qui sont désignées bilingues aux fins de la langue de travail dans la fonction publique fédérale. Ce rapport révèle que de nombreux employés qui travaillent dans les régions désignées ressentent une insécurité linguistique.

Quels sont les effets des mesures proposées dans cette section sur la capacité des fonctionnaires fédéraux à communiquer dans la langue officielle de leur choix?

**M. Yalkin :** Merci de cette question. En fait, pour ce qui est de la section dont il est question, les modifications proposées à la loi ne visent pas particulièrement l'amélioration de l'état de l'insécurité linguistique dans les régions désignées bilingues, mais je peux quand même en parler. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada concentre toute son attention sur ce dossier, parce que la création d'un environnement propice à l'utilisation des deux langues officielles pourrait mieux répondre aux objectifs de la Loi sur les langues officielles.

*[English]*

Linguistic insecurity is a big focus of ours, in fact, and there are many things that we have been collaborating on with the commissioner and other partners.

For example, there currently exists an interdepartmental working group on linguistic insecurity that is developing a series of tools and supports that departments can use to try to overcome some of the barriers that exist, including the idea of developing a language passport in a sense that public servants would use to demonstrate their commitment towards their second language. There have also been a series of events.

*[Translation]*

The Official Languages Best Practices Forum, for example, focused on linguistic insecurity. The discussions among various panels and the talks addressed this issue in detail. The discussions are ongoing.

The president of the Treasury Board is very concerned about this issue. This topic is also a key part of the vision for the modernization of the government outlined by Ms. Joly. Thank you for the question.

**Senator Forest-Niesing:** I have one more question.

**The Chair:** Senator Forest-Niesing, Mr. Borbey wanted to comment on this.

**Senator Forest-Niesing:** Yes, certainly.

**Mr. Borbey:** You may want to know that, at the Public Service Commission of Canada, we work hard to create pools of bilingual candidates across the country. We're always surprised to see the availability of bilingual candidates across the country, including very strong representation from the equity groups. Statistics show that, last year, 30% of Indigenous external candidates and 41% of people with disabilities self-identified as bilingual. In terms of visible minority groups and women, 41% and 43% of candidates, respectively, self-identified as bilingual.

This shows that there are pools of available qualified candidates across the country. This is especially important if the government wants to improve the ability to serve the public in the regions and the ability to properly protect the rights of employees to work and receive supervision in their own language, regardless of their location in Canada. Thank you.

**The Chair:** Thank you for the additional information. You still have time, Senator Forest-Niesing.

*[Traduction]*

L'insécurité linguistique est, en fait, l'une de nos grandes préoccupations, et il y a beaucoup de points sur lesquels nous collaborons avec le commissaire et d'autres partenaires.

Par exemple, il existe actuellement un groupe de travail interministériel sur l'insécurité linguistique qui prépare une série d'outils et de mesures de soutien que les ministères pourront utiliser pour tâcher de surmonter certains des obstacles existants, y compris l'idée d'un passeport linguistique au moyen duquel les fonctionnaires pourraient affirmer leur engagement envers leur langue seconde. Il y a aussi eu une série d'événements.

*[Français]*

Le Forum sur les bonnes pratiques en matière de langues officielles, par exemple, s'est concentré sur l'insécurité linguistique et les discussions entre les divers groupes de témoins et les causeries ont traité cet enjeu en profondeur. Les discussions se poursuivent.

C'est un sujet qui préoccupe beaucoup le président du Conseil du Trésor. C'est aussi un thème qui est au centre de la vision du projet de modernisation du gouvernement énoncé par Mme Joly. Merci de la question.

**La sénatrice Forest-Niesing :** J'ai une question supplémentaire.

**La présidente :** Sénatrice Forest-Niesing, M. Borbey voulait ajouter un commentaire à ce sujet.

**La sénatrice Forest-Niesing :** Oui, certainement.

**Mr. Borbey :** Je pense que vous seriez intéressée de savoir qu'à la Commission de la fonction publique du Canada, nous déployons beaucoup d'efforts pour créer des bassins de candidats bilingues partout au pays. Nous sommes toujours surpris de constater la disponibilité de candidats bilingues d'un bout à l'autre du pays, y compris une très bonne représentation parmi les groupes de l'équité. Selon les statistiques, l'année dernière, 30 % des candidats externes autochtones et 41 % des personnes en situation de handicap s'auto-identifiaient comme étant bilingues. Pour ce qui est des minorités visibles et des femmes, respectivement 41 % et 43 % des candidats s'auto-identifiaient comme bilingues.

Cela montre qu'on a des bassins de candidats qualifiés qui sont disponibles d'un bout à l'autre du pays. Cela est important surtout si le gouvernement veut améliorer la capacité de servir le public en région et la capacité de bien protéger les droits des employés à travailler et à être supervisés dans leur langue, quel que soit l'endroit où ils se trouvent au pays. Merci.

**La présidente :** Merci pour ce complément d'information. Il vous reste du temps, sénatrice Forest-Niesing.

**Senator Forest-Niesing:** I have a very brief sub-question. Thank you for the information provided on this issue.

Specifically, with respect to the division that we're discussing today, I gather that you're considering expanding the definition of equity-seeking groups. I want to know whether you consider official language minority communities part of the equity-seeking groups. Are they part of that definition?

**Mr. Yalkin:** The answer is no, because the definition comes from the Canadian Human Rights Act and the amendments refer to that definition. This definition is the one used, along with all the existing protections for public servants set out in the Official Languages Act.

I imagine that the committee may have already conducted a study on this. However, the vision document released by the government contains several administrative proposals, such as raising the bilingualism levels for supervisors so that French-speaking or English-speaking employees in bilingual regions are supervised by someone with the skills needed to supervise people in their first language. Many proposals seek to promote official language acquisition throughout the public service.

**Senator Forest-Niesing:** Thank you.

**Senator Mégie:** I want to thank the witnesses. Mr. Borbey, I heard your explanation for Senator Forest-Niesing regarding certain percentages of people who self-identify as bilingual.

This identification is part of the different elements of diversity. On that note, since the purpose of Division 33 is to reflect the diversity of the Canadian population within the public service, have you ever measured the other elements of diversity? Do you have any figures or percentages that indicate that the Canadian population has a certain number or percentage of people in the different elements of diversity? Do you have any figures?

**Mr. Borbey:** We certainly have figures. Mr. Yalkin could speak to that in terms of the representation of equity groups, the groups officially represented by the four groups. We also have more and more data on the subgroups.

We've heard a great deal lately about the need for disaggregated data for Black citizens, candidates and employees. The commission has made efforts to improve its knowledge and find out that progress in some categories may mask issues for a certain subgroup. This is an area of focus.

**La sénatrice Forest-Niesing :** J'ai une toute petite sous-question. Merci pour les informations fournies sur cette question.

Plus précisément, en ce qui a trait à la section qui nous préoccupe aujourd'hui, si je comprends bien, vous envisagez d'élargir la définition des groupes qui sont en quête d'équité. J'aimerais savoir si vous considérez que les communautés de langue officielle en situation minoritaire font partie des groupes en quête d'équité. Est-ce qu'elles font partie de cette définition?

**M. Yalkin :** La réponse est non, parce que la définition est issue de la Loi canadienne sur les droits de la personne et les amendements font référence à cette définition. Donc, c'est cette définition qui est utilisée, ainsi que toutes les protections existantes pour les fonctionnaires qui sont énoncées dans la Loi sur les langues officielles.

J'imagine que le comité a peut-être déjà mené une étude là-dessus, mais le document de vision publié par le gouvernement contient plusieurs propositions administratives, comme le rehaussement des niveaux de bilinguisme pour les superviseurs afin que les employés français ou anglais dans les régions bilingues soient supervisés par quelqu'un ayant les compétences nécessaires pour superviser les personnes dans leur langue maternelle. De nombreuses propositions visent à favoriser l'acquisition des langues officielles dans l'ensemble de la fonction publique.

**La sénatrice Forest-Niesing :** Merci beaucoup.

**La sénatrice Mégie :** Merci aux témoins. Monsieur Borbey, j'ai entendu vos explications à la sénatrice Forest-Niesing concernant certains pourcentages de personnes qui s'identifient comme bilingues.

Cette identification fait partie des différents éléments de la diversité. Dans le même ordre d'idées, comme le but de la section 33 est de refléter la diversité de la population canadienne au sein de la fonction publique, avez-vous déjà mesuré les autres éléments de la diversité? Avez-vous des chiffres ou certains pourcentages qui vous permettent d'affirmer que la population canadienne a tant de personnes ou un certain pourcentage dans les différents éléments de la diversité? Avez-vous des chiffres?

**M. Borbey :** Nous avons certainement des chiffres et M. Yalkin pourrait en parler en ce qui concerne la représentation des groupes d'équité, les groupes qui sont officiellement représentés par les quatre groupes. Nous avons aussi de plus en plus de données sur les sous-groupes.

On a beaucoup entendu parler dernièrement du besoin de disposer de données désagrégées pour les citoyens, les candidats et les employés noirs. La commission a déployé des efforts pour améliorer ses connaissances et découvrir que des progrès dans certaines catégories peuvent masquer des enjeux qui existent pour un certain sous-groupe. C'est un domaine sur lequel on se penche.

In terms of official language minority groups, we're also closely monitoring employment growth in these communities. We've set targets for the percentage of people hired from these communities, whether they're anglophones in Quebec or francophones outside Quebec.

I'm pleased to report that our results exceed these targets in terms of annual recruitment. This is normal, to some extent, because these communities don't have bilingualism issues. Most, if not all, the members of these communities have second language skills or are already bilingual. These are important pools for the public service, particularly for public service renewal, given the anticipated retirements and the need to increase our capacity in both official languages.

**Senator Mégie:** I'm pleased to hear you say that you're monitoring growth. I was also going to ask you whether you monitor growth on a regular basis until you reach your targets. Do you rely on individuals' self-identification?

**Mr. Borbey:** Yes. It's a very important issue because we know that there's a stigma and some reluctance to self-identify. We have a self-identification process for candidates applying for jobs in the public service. When they're hired, the process is overseen by our colleagues at the Treasury Board Secretariat. An annual update ensures that employees can self-identify as part of groups and subgroups.

Of course, we use this information to monitor growth when we conduct studies. For example, we couldn't conduct the study or the audit that I referred to earlier if we didn't have the information to properly understand the development of the employment processes of equity groups.

**Senator Mégie:** Perfect. Thank you.

[English]

**Senator Omidvar:** I have a series of questions, and I'd be happy to go on the second round if my time expires. My first question is to Mr. Yalkin, and it's about the amendment which would provide permanent residents the same standing as Canadian citizens in externally advertised positions. I'm glad that is happening because that was a significant barrier. However, there is another barrier, and it's pretty significant. It is the requirement for meeting a certain standard of official bilingualism, and by that I'm really referring to fluency in French.

Si on revient à la question des groupes de langue officielle en situation minoritaire, nous suivons aussi de très près la progression de l'emploi dans ces communautés. On s'est fixé des cibles de pourcentage d'embauche de gens issus de ces communautés, que ce soit des anglophones au Québec ou des francophones hors Québec.

Je suis heureux de souligner que nos résultats dépassent ces cibles sur le plan du recrutement annuel. C'est un peu normal parce que ces communautés n'ont pas de problèmes en matière de bilinguisme. La grande majorité des membres, voire même tous les membres de ces communautés, ont des habiletés dans la deuxième langue ou sont déjà bilingues. Il s'agit donc de bassins importants pour la fonction publique, particulièrement dans le cas du renouvellement de la fonction publique, compte tenu des départs à la retraite prévus et du besoin d'augmenter notre capacité dans les deux langues officielles.

**La sénatrice Mégie :** Je suis contente de vous entendre dire que vous suivez la progression, parce que c'était mon autre question, soit que vous suivez le progrès régulièrement jusqu'à l'atteinte de vos objectifs cibles. Est-ce que vous vous appuyez sur l'auto-identification des personnes?

**M. Borbey :** Oui, c'est un enjeu très important parce qu'on sait qu'il existe une stigmatisation et une certaine réticence à s'auto-identifier. Nous avons un processus d'auto-identification pour les candidats qui postulent dans la fonction publique. Lorsqu'ils sont embauchés, il y a un processus qui est sous la gouverne de nos collègues du Secrétariat du Conseil du Trésor et une mise à jour annuelle qui permet aux employés de s'auto-identifier comme faisant partie des groupes et des sous-groupes.

Bien entendu, on se sert de cette information pour être en mesure de suivre la progression lorsqu'on fait des études. Par exemple, on ne pourrait pas faire l'étude ou la vérification dont j'ai parlé tout à l'heure si on n'avait pas cette information qui permet de bien comprendre l'évolution relative aux processus d'emploi des groupes d'équité.

**La sénatrice Mégie :** Parfait. Merci beaucoup.

[Traduction]

**La sénatrice Omidvar :** J'ai une série de questions et, si mon temps de parole n'est pas suffisant, je serai heureuse de poursuivre au deuxième tour. Ma première question, qui s'adresse à M. Yalkin, porte sur la modification qui donnerait aux résidents permanents le même statut que les citoyens canadiens pour ce qui est des postes annoncés à l'externe. Je m'en réjouis parce qu'il s'agissait d'un obstacle important. Cependant, il y a un autre obstacle, et il est de taille. Il s'agit de l'exigence d'atteindre un certain niveau de bilinguisme officiel; je parle vraiment ici de la maîtrise du français.

I understand that there are certain positions in the public service in certain regions that waive the requirement for a certain level of fluency so that, in fact, permanent residents — visible minorities — are able to apply. Is that still the case or not?

**Mr. Yalkin:** Thank you for the question. Whenever there is a position in the public service, the decision about whether or not and the extent to which the individual occupying that position needs to be bilingual is determined — required, in fact, by the Official Languages Act, section 91 — objectively by reference to the duties associated with that position. There is no arbitrary decision as to whether or not a position needs to be bilingual or not. Whenever a position is created, any requirement — and we have a qualification standard that defines A, B and C for reading, writing and oral — needs to be determined objectively by reference to the duties of that particular position.

The committee may be interested to know as well that approximately 43% of the positions in the public service currently have a bilingual profile, meaning they require some level of competence in both official languages.

**Senator Omidvar:** Thank you. That was very useful information.

I think about 10 years ago — I could be wrong — the Government of Canada, and in particular IRCC, recognized the particular barriers that recent immigrants face to gaining employment, particularly in the federal public service. They launched a paid internship program, and it spread across departments. Does that program still exist, or has it been relegated to the history books?

**Mr. Yalkin:** Forgive me, but I don't have the answer to that question. I'm not familiar with the program, but we would be happy to follow up and see what we can find for you, senator.

**Mr. Borbey:** I can answer that, if you want.

**Senator Omidvar:** Please.

**Mr. Borbey:** IRCC does run a program for the newly arrived in Canada. It's called the FIN Program, and it provides up to four-month internship opportunities. Yes, it is still active. In fact we're hoping that, as a result of the change to the preference for Canadian citizens to include permanent residents, the program might be able to be expanded.

**Senator Omidvar:** Well, that would be excellent news. Can you also tell me how many of the interns are then actually successful in gaining permanent employment with the federal public service, or any employment with the federal public service?

Je crois comprendre qu'il y a des postes dans la fonction publique, dans certaines régions, pour lesquels on suspend l'exigence d'un certain niveau de bilinguisme, de sorte que les résidents permanents — les minorités visibles — peuvent poser leur candidature. Est-ce toujours le cas ou non?

**M. Yalkin :** Je vous remercie de la question. Pour chaque poste dans la fonction publique, le bilinguisme et le niveau de bilinguisme de la personne qui l'occupe sont déterminés — exigés, en fait, par l'article 91 de la Loi sur les langues officielles — objectivement par rapport aux fonctions associées au poste. Il n'y a pas de décision arbitraire quant à la désignation bilingue ou non bilingue d'un poste. Chaque fois qu'un poste est créé, toute exigence linguistique — notre norme de qualification définit les niveaux A, B et C pour la lecture, l'écriture et l'expression orale — doit être déterminée objectivement en fonction des fonctions du nouveau poste.

Le comité sera peut-être intéressé de savoir qu'environ 43 % des postes dans la fonction publique ont actuellement un profil bilingue, ce qui signifie qu'ils exigent un certain niveau de compétence dans les deux langues officielles.

**La sénatrice Omidvar :** Merci. Ce sont des renseignements très utiles.

Je pense qu'il y a une dizaine d'années — Je me trompe peut-être — le gouvernement du Canada, et en particulier IRCC, a reconnu les obstacles particuliers auxquels se heurtent les immigrants dans leur recherche d'emploi, notamment dans la fonction publique fédérale. Il a lancé un programme de stages rémunérés qui a été étendu à tous les ministères. Ce programme existe-t-il toujours ou est-il chose du passé?

**M. Yalkin :** Mes excuses, mais je ne peux répondre à cette question. Je ne connais pas ce programme, mais je serai heureux de me renseigner et de vous communiquer ce que j'aurai pu trouver, madame la sénatrice.

**M. Borbey :** Je peux répondre à cette question, si vous le voulez.

**La sénatrice Omidvar :** Allez-y, s'il vous plaît.

**M. Borbey :** IRCC administre un programme pour les nouveaux arrivants au Canada. Il s'agit du Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants ou PFSNA, qui offre jusqu'à quatre mois de stages. Oui, il est toujours actif. En fait, nous espérons, à la suite du changement accordant la même préférence aux résidents permanents qu'aux citoyens canadiens, pouvoir élargir le programme.

**La sénatrice Omidvar :** Eh bien, ce serait une excellente nouvelle. Pouvez-vous également me dire combien de stagiaires réussissent à obtenir un emploi permanent, ou tout autre emploi, dans la fonction publique fédérale?

**Mr. Borbey:** I don't have that information. I know IRCC does capture that information, so we can follow up and get that information for you after the meeting.

**Senator Omidvar:** Thank you. I would appreciate that.

I want to know — maybe this is for both or all witnesses here — whether the federal public service uses technology and digital platforms to deal with issues of bias. There are digital platforms that can be applied to all your processes, and they will tell you through some formula — and I'm a total techno-twit, I should admit — and are able to spit out the information. There are other platforms that help you deal with name-based biases, which we know are still prevalent as part of our hiring processes. Unfortunately, bias still exists. Anonymizing résumés helps you get over one part of the bias. I know some of these platforms are being used by the Canadian Armed Forces, and I believe they're having specific success in screening, interviewing and hiring candidates who are disabled. I know that IRCC uses other platforms. I've also heard that the Treasury Board uses these platforms. Is there an effort to evaluate some of these platforms and embed them into the machinery of government in the public service of Canada?

**Mr. Borbey:** Maybe I can comment on that since we do have some experience with this. First of all, I would mention that we did do a research project on the use of anonymized recruitment. It was a pilot project we conducted about three years ago. We would be happy to share the report from that project. At the end of the day, it was inconclusive as to whether anonymizing the information did lead to better outcomes particularly for visible minorities. In fact, it was a very cumbersome approach and process. I called them the "Swiss cheese résumés," where so much of the information had to be blacked out that it was hard for managers to use.

In terms of automated systems, we have worked with one department in testing whether artificial intelligence in screening might be an effective tool and particularly in testing it with respect to bias. If there is one thing that's worse than human bias, it's machine bias because that's much harder to fix. We did do an experiment; we worked with this department. At the end of the day, it was deemed that the screening process is too complex to apply machine learning techniques, because machine learning — artificial intelligence — is good at yes-or-no decisions and a little bit less so when there are a lot of different factors that need to be evaluated.

**M. Borbey :** Je n'ai pas cette information sous la main, mais je sais qu'IRCC la recueille. Nous pourrons donc nous renseigner et obtenir cette information pour vous à la suite de la réunion.

**La sénatrice Omidvar :** Merci. Je vous en serais reconnaissante.

J'aimerais savoir — et je m'adresse peut-être à vous deux, ou à tous les témoins ici présents — si la fonction publique fédérale utilise une technologie et des plateformes numériques pour repérer les situations de partialité. Il y a des plateformes numériques qui peuvent être appliquées à tous vos processus et qui vous en informeront, puisqu'elles sont capables, au moyen d'une formule, semble-t-il — je dois avouer ma nullité en matière de technologie —, d'extraire ce genre d'information. Il y a d'autres plateformes qui aident à déceler les préjugés fondés sur le nom, qui, nous le savons, sont encore répandus dans nos pratiques de recrutement. Malheureusement, les préjugés existent toujours. L'anonymisation des CV aide à surmonter en partie ces préjugés. Je sais que certaines de ces plateformes sont utilisées par les Forces armées canadiennes, où elles ont fait leurs preuves, particulièrement, je crois, pour ce qui est de la sélection, de la tenue d'entrevues et de l'embauche de candidats handicapés. Je sais qu'IRCC utilise d'autres plateformes. J'ai aussi entendu dire que le Conseil du Trésor utilise ces plateformes. Y a-t-il un réel effort pour évaluer certaines de ces plateformes et les intégrer dans l'appareil gouvernemental de la fonction publique du Canada?

**M. Borbey :** Je pourrais peut-être faire un commentaire à ce sujet, étant donné que nous avons une certaine expérience dans le domaine. Tout d'abord, je voudrais mentionner que nous avons réalisé un projet de recherche sur le recrutement anonyme. Il s'agissait d'un projet pilote que nous avons mené il y a environ trois ans. Nous serions heureux de vous en faire parvenir le rapport. En définitive, il n'a pas été possible de déterminer si l'anonymisation de l'information avait abouti à de meilleurs résultats, notamment dans le cas des minorités visibles. En fait, c'est une approche et un processus très lourds. Je les ai appelés les « CV de fromage suisse », où tellement d'information devait être caviardée qu'il était difficile pour les gestionnaires de les utiliser.

Quant aux systèmes automatisés, nous avons travaillé avec l'un des ministères en vue de déterminer si l'intelligence artificielle pouvait être un outil efficace de dépistage et, en particulier, d'en faire l'essai de validité dans les cas de partialité. S'il est une chose pire que la partialité humaine, c'est la partialité machine, puisqu'elle est beaucoup plus difficile à corriger. Nous avons mené une expérience de concert avec ce ministère. En fin de compte, on a jugé que le processus de sélection était trop complexe pour y appliquer les techniques d'apprentissage automatique, puisque l'apprentissage automatique — l'intelligence artificielle — se prête bien aux

We are continuing to monitor other experiments in the use of artificial intelligence, but, again, we're concerned that we make sure that we don't introduce machine bias while we're trying to eliminate human bias.

**Senator Omidvar:** Of course. However, I would suggest that not using them at all is a lost opportunity. We do know that many of the biggest corporations in Canada are now embracing these platforms to help them deal with their diversity problem, so I'm pretty sure there is some good stuff that you can learn from them. Hopefully, that is a matter for another day.

Madam Chair, do I have one more question?

**The Chair:** I'll put you on the second round so everyone has time for a question.

**Senator Moodie:** I'm going to direct my question to Mr. Borbey, please — actually, to both of you if you don't mind, but primarily to Mr. Borbey.

For many years, Black public servants have identified a number of changes they believe needed to happen within the public service to promote diversity. This includes things like effective training, mentorship and changes to the staffing process. In fact, I'd say that it has come to a head. So slowly has the public service been able to adjust and make meaningful change that, in fact, there is currently a lawsuit mounting against the federal government with more than 600 Black former public servants who are alleging that they faced discrimination in the workplace. So despite the recognition that you both so amply state that the public service has a lot of room for improvement, clearly the wheels of change have been very slow.

With this new legislation, what is your expectation? How quickly would public servants expect to see changes rolled out in their workplaces? In fact, it has been very slow to date, so what's new and what's different now?

**Mr. Borbey:** Maybe I can answer by saying the changes in legislation are going to help. I've tried to highlight where I think it will lead to some improvements. Some of it will take some time. For example, we have to work on reviewing all of the different assessment tools. That's going to take some time to be able to identify bias-free tools that we can deploy to departments to use. But we're going to be working on this in earnest to get it done as quickly as possible.

questions à régler par oui ou par non, mais moins bien aux situations où il y a beaucoup de différents facteurs à évaluer.

Nous continuons de suivre d'autres expériences d'utilisation de l'intelligence artificielle, mais, encore une fois, nous voulons nous assurer de ne pas introduire une partialité machine alors même que nous tentons d'éliminer la partialité humaine.

**La sénatrice Omidvar :** Bien sûr. Cependant, je dirais que s'abstenir de les utiliser, c'est laisser passer une occasion. Nous savons que beaucoup des plus grandes sociétés canadiennes adoptent maintenant ces plateformes pour les aider à résoudre leurs problèmes de diversité, ce qui m'amène à conclure qu'il y a de bonnes choses que vous pourriez en tirer. J'espère que nous aurons l'occasion d'en discuter une autre fois.

Madame la présidente, puis-je poser une dernière question?

**La présidente :** Je vais vous inscrire au deuxième tour afin de donner à tous la possibilité de poser une question au premier tour.

**La sénatrice Moodie :** J'adresse ma question à M. Borbey, en fait à vous deux, si vous n'y voyez pas d'inconvénient, mais avant tout à M. Borbey.

Depuis de nombreuses années, des fonctionnaires noirs ont défini un certain nombre de changements qui, à leurs yeux, sont nécessaires pour promouvoir la diversité au sein de la fonction publique. Cela comprend des choses comme la formation efficace, le mentorat et les changements à apporter au processus de dotation. En fait, je dirais que le problème est à son point culminant. La fonction publique a mis une telle lenteur à s'adapter et à apporter de réels changements qu'un recours collectif, actuellement en instance, a été intenté contre le gouvernement fédéral par plus de 600 anciens fonctionnaires noirs qui allèguent avoir fait l'objet de discrimination dans leur milieu de travail. Ainsi, bien que vous reconnaissiez tous deux franchement qu'il y a beaucoup à améliorer à la fonction publique, il est clair que les changements se sont produits très lentement.

Qu'attendez-vous à la suite de la nouvelle loi? À quel rythme les fonctionnaires peuvent-ils s'attendre à voir des changements dans leur milieu de travail? En fait, jusqu'à présent, le processus de changement a été très lent. Qu'est-ce qui est nouveau, qu'est-ce qui est différent maintenant?

**M. Borbey :** Je peux peut-être répondre en disant que les modifications législatives seront utiles. J'ai essayé de mettre en lumière les aspects qui, selon moi, entraîneront des améliorations. Certaines prendront un certain temps. Par exemple, nous devrons examiner tous les différents outils d'évaluation. Il faudra un certain temps avant d'avoir des outils exempts de préjugés que nous pourrons ensuite déployer dans les ministères. Mais nous allons nous atteler à la tâche très sérieusement pour que cela se fasse le plus rapidement possible.

We have to look at this in the context of a broader set of initiatives. That's why I mentioned earlier, in terms of responding to the audit observations, we are already acting. We are rolling out mandatory training on unconscious bias. We are going to be moving toward diverse selection boards. We have already issued new directions and guidance to departments about the use of inclusive merit criteria and about how to properly target subgroups in staffing actions where there is a need to improve representation. We are working with organizations like FBEC to see what other improvements we can make to accelerate the change that you're talking about.

**Mr. Yalkin:** If I may add, Madam Chair, it's an excellent question. To pick up on a couple of items that the senator thoughtfully mentioned and on Mr. Borbey's comments, these foundational changes to the staffing process are but part of a broader co-developed drive to make sure we're not only improving the staffing process, but we're also tackling things like racism and discrimination in other ways. There are three good examples of that I would like to offer the committee.

One is our Executive Leadership Development Program, which effectively is a program that the public service has to groom aspiring directors. That program now has made a commitment to reserve 50% of the places in it to the three employment equity groups: persons with a disability, Indigenous people and members of a visible minority. It was already well represented for women. That's one commitment that has been made.

A second important development is a program called Mentorship Plus, which is basically a program that blends mentorship and sponsorship, so active advocacy on behalf of what are termed protégés. It takes protégés from diverse groups, like persons with a disability and racialized individuals, and pairs them with an executive, and that executive is their sponsor and actively advocates for them at management tables and takes an active interest in their work. There's a lot of support we've developed around that. There are 9 departments which have rolled it out and over 30 departments that will be rolling it out in the coming weeks and months.

The final thing I'll mention is a longer-term project which was committed to in the budget. It was a management development program. That management development program would be focused specifically on members of equity-seeking groups, taking aspiring middle-level managers and providing them with all of the tools and opportunities they need, the training and the exposure to be able to accelerate their career trajectory in the public service.

Nous devons examiner la question dans le contexte d'un ensemble plus vaste d'initiatives. C'est pourquoi j'ai mentionné plus tôt, quand il était question des constats de la vérification, que nous avions commencé à y donner suite. Nous offrons une formation obligatoire sur les préjugés inconscients. Nous nous dirigeons vers la diversification des jurys de sélection. Nous avons déjà donné de nouvelles directives et orientations aux ministères sur l'utilisation de critères de mérite inclusifs et sur la façon de bien cibler les sous-groupes dans les mesures de dotation lorsqu'il est nécessaire d'améliorer leur représentation. Nous travaillons avec des organismes comme le Caucus des employés fédéraux noirs ou CEFN pour voir quelles autres améliorations nous pourrions apporter pour accélérer le changement dont vous parlez.

**M. Yalkin :** Si je peux me le permettre, madame la présidente, je dirai que c'est une excellente question. Pour revenir sur quelques points que madame la sénatrice a pertinemment soulevés et sur les observations de M. Borbey, ces changements fondamentaux apportés au processus de dotation ne sont que l'un des éléments d'un vaste effort conjoint pour nous assurer non seulement d'améliorer ce processus, mais aussi de nous attaquer par d'autres moyens au racisme et à la discrimination. En voici trois bons exemples.

Le premier est le Programme de perfectionnement du leadership des cadres, qui est en fait un programme de la fonction publique ayant pour objet de former ses futurs directeurs. Dans ce programme, 50 % des places sont maintenant réservées aux trois groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi, soit les personnes handicapées, les Autochtones et les membres d'une minorité visible. Les femmes y étaient déjà bien représentées. Voilà un engagement qui a été pris.

Le deuxième est le programme Mentorat plus, qui est essentiellement un programme conjuguant mentorat et parrainage, donc de promotion active de ce qu'on appelle les protégés. Ceux-ci proviennent de divers groupes, comme les personnes handicapées et les personnes racialisées, et ils sont jumelés à un cadre supérieur, leur parrain, qui promeut activement leur mérite dans les cercles de direction et qui s'intéresse activement à leur travail. Nous avons mis en place beaucoup de mesures de soutien pour ce programme. Neuf ministères l'ont mis en œuvre et plus de 30 ministères s'appretent à le faire au cours des prochaines semaines ou des prochains mois.

Le dernier exemple est un projet à plus long terme qui est prévu dans le budget. Il s'agit d'un programme de perfectionnement en gestion. Il s'appliquerait expressément aux membres des groupes en quête d'équité et s'adresserait aux cadres intermédiaires désireux d'avancement, leur fournissant tous les outils et toutes les possibilités qui leur sont nécessaires, ainsi que la formation et l'exposition susceptibles d'accélérer leur cheminement de carrière dans la fonction publique.

Those are some very important and meaningful initiatives. They are not legislation, obviously, but they are incredibly important tools in our toolkit for addressing some of the historical issues that the senator had raised.

**Senator Moodie:** I'm just wondering if you can shed some light on what you see as the timeline for this diverse selection committee process that you refer to, Mr. Borbey. When will that be implemented? Because that seems to be one of the potentially almost immediate changes that you could make that would make a change in who is filtering the candidate. If your public service leadership is primarily comprised of individuals who are not of a diverse group or any of these equity groups, then their filters will pass on to whom they select. Can you give me a sense of when you will implement these groups?

**Mr. Borbey:** We're working on it right now. We're consulting with the equity-seeking groups. We're going to make sure we roll this out in a way that will work for everyone. I'm a little bit concerned that we don't end up in a situation where the same people are always being asked to be on selection boards just because they're Black or just because they're the only person with a disability in a particular organization.

One of the things that I'm interested in, for example, is whether we could create rosters of volunteer senior executives from employment equity groups who then could be made available to other departments so it's not always the same person that's being asked. Those are some of the issues we want to make sure we work out before we deploy this more broadly.

We're also looking at the experience of other jurisdictions elsewhere in the world that have put in place diverse boards or a requirement for diverse boards to see what we can learn from their experience.

**Senator Moodie:** Thank you.

**Senator Kutcher:** Thank you for being here. We applaud your initiatives that aim to create more diverse workplaces. However, as a recent piece in the *Harvard Business Review* pointed out, "Diversity Doesn't Stick Without Inclusion." In order to know if the workplace is becoming more inclusive, you need to measure that.

There are three parts to the question. How are you going to measure the effectiveness of the interventions you're putting in on inclusion? Second, are you using organizational network analysis as one of the evaluation tools to measure inclusion? Third, what baseline measures of inclusion have you conducted so far and what is your research plan going forward?

Ce sont là des initiatives très importantes et très prometteuses. Il ne s'agit évidemment pas de mesures mandatées légalement, mais ce sont des outils d'une extrême importance à notre disposition pour régler certains des problèmes historiques que madame la sénatrice a soulevés.

**La sénatrice Moodie :** Pouvez-vous nous donner des éclaircissements sur ce que vous prévoyez être l'échéancier du processus relatif aux comités de sélection diversifiés dont vous faites état, monsieur Borbey. Quand cela sera-t-il mis en œuvre? Il semble que ce soit l'un des changements à apporter presque immédiatement pour améliorer les conditions de sélection des candidats. Si les dirigeants de la fonction publique sont principalement des personnes qui ne constituent pas un groupe diversifié ou qui n'appartiennent pas à un groupe visé par la politique d'équité en matière d'emploi, leurs filtres de sélection seront transmis aux personnes qu'ils choisiront. Pouvez-vous me donner une idée du moment où vous mettrez sur pied ces groupes?

**M. Borbey :** Nous y travaillons actuellement. Nous consultons les groupes en quête d'équité. Nous allons veiller à ce que cela fonctionne pour tout le monde. J'espère que nous ne finirons pas par demander toujours aux mêmes personnes de siéger aux comités de sélection simplement parce qu'elles sont noires ou qu'elles sont les seules en situation de handicap dans une organisation donnée.

Une des choses qui m'intéressent, par exemple, c'est de savoir s'il y aurait moyen de créer, à même les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, des listes de cadres supérieurs bénévoles qui seraient mises à la disposition d'autres ministères, pour qu'on ne fasse pas toujours appel aux mêmes personnes. Voilà quelques-uns des problèmes que nous voulons régler avant d'aller plus loin.

Nous regardons aussi ce qui se fait dans d'autres administrations de par le monde qui ont mis en place des comités de sélection diversifiés, ou qui l'exigent, pour voir quelle leçon nous pouvons en tirer.

**La sénatrice Moodie :** Merci.

**Le sénateur Kutcher :** Merci de votre présence. Nous saluons vos initiatives visant à créer des milieux de travail plus diversifiés. Cependant, comme on pouvait lire récemment dans un article de la *Harvard Business Review*, « La diversité ne tient pas sans inclusion ». Pour savoir si le milieu de travail devient plus inclusif, il faut pouvoir le mesurer.

Ma question est triple. Comment allez-vous mesurer l'effet de vos interventions sur l'inclusion? Ensuite, parmi vos outils d'évaluation, recourez-vous à l'analyse des réseaux organisationnels pour mesurer l'inclusion? Enfin, quelles mesures de base de l'inclusion avez-vous effectuées jusqu'à maintenant et quel est votre plan de recherche pour l'avenir?

**Mr. Yalkin:** Madam Chair, I would be happy to provide a response to that question. It's a great point.

We know that we need to make sure we are increasing the diversity of our organizations and that folks can succeed in them, and that the organizations are substantively and significantly inclusive in terms of making those individuals feel part of the organization. Just as an aside, it's inherent in some of the initiatives I already mentioned, such as Mentorship Plus, and it's also inherent in engagements we've gone through with, for example, employment equity networks, bargaining agents and others.

The key tool for us to understand in the public service is whether inclusion is improving or not improving; are we making progress? Are all of the many interventions we are pursuing having an impact?

It's really the Public Service Employee Survey. It has questions which shed light on the issue of inclusion. The most recent results of that survey that were conducted over the last few months should be released fairly shortly, if not already. We would be happy to share those results when made public with members of the committee as illustrative of how the public service is making progress toward inclusion.

The Treasury Board Secretariat administers something called a Management Accountability Framework, otherwise known as MAF. MAF also does have questions, often on inclusion. One of those questions in the most recent round of MAF was on the existence of and the practice around diverse selection boards. That's another example of our approach to trying to assess inclusion.

**Mr. Borbey:** We also have other ways that we can measure progress, in addition, of course, to using our audit tools and studies or updating on an annual basis studies such as promotion rate studies. However, when it comes to inclusion, I could mention that every two years we do a survey of all public service employees with respect to their views on staffing and on the non-partisan nature of the public service. We're just completing that survey right now and we've added some questions to get a better understanding of how members of employment equity groups and subgroups feel about the staffing system, the fairness, transparency and merit.

Hopefully, again, combining that with the examples that Mr. Yalkin gave of other instruments, we can combine those to get a better snapshot of progress.

**Senator Kutcher:** Thank you for that. I'm just wondering about the use of organizational network analysis. Surveys are helpful and they're useful. I'm delighted to hear that you're putting those into place, but what about organizational network analysis, which, to my understanding, is a gold standard way of doing this?

**M. Yalkin :** Madame la présidente, je serai heureux de répondre à cette question. C'est une très bonne question.

Nous voulons être sûrs que la diversité s'accroît dans nos organisations et que les gens ont des chances d'y réussir. Nous voulons être sûrs aussi que les organisations sont inclusives au point que chacun a le sentiment d'en faire partie. Soit dit en passant, c'est inhérent à certaines des initiatives dont j'ai parlé, comme le programme Mentorat plus, et c'est inhérent aussi aux engagements que nous avons pris avec, par exemple, les réseaux d'équité en matière d'emploi, les agents négociateurs, et cetera.

L'essentiel pour nous dans la fonction publique, c'est de savoir si l'inclusion progresse ou non; faisons-nous des progrès? Les nombreuses interventions que nous menons ont-elles toutes une incidence?

L'outil dont nous disposons pour le savoir est en fait le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Il y a des questions qui jettent un éclairage sur l'inclusion. Les résultats les plus récents recueillis au cours des derniers mois devraient être publiés sous peu, si ce n'est déjà fait. Nous serions heureux de vous les communiquer dès qu'ils seront rendus publics, pour montrer les progrès de la fonction publique vers l'inclusion.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor administre ce qu'on appelle le Cadre de responsabilisation de gestion, ou CRG. Le CRG comprend aussi des questions, qui portent souvent sur l'inclusion. Lors de la dernière ronde d'évaluations, une des questions portait justement sur l'existence des comités de sélection diversifiés et sur l'usage qu'on en fait. C'est un autre exemple de ce que nous faisons pour mesurer l'inclusion.

**M. Borbey :** Nous avons aussi d'autres moyens de mesurer les progrès, en plus, bien sûr, d'utiliser nos outils de vérification ou de mettre à jour annuellement des études comme celles des taux de promotion. Cependant, pour ce qui est de l'inclusion, je pourrais mentionner que nous faisons, tous les deux ans, un sondage auprès de tous les fonctionnaires pour connaître leur point de vue sur la dotation et sur la neutralité politique de la fonction publique. Nous venons tout juste d'en terminer un, où nous avions ajouté quelques questions pour mieux cerner l'opinion des groupes et des sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi sur la dotation, l'équité, la transparence et le mérite.

En conjuguant tout cela aux autres instruments dont M. Yalkin vous a donné des exemples, nous espérons bien avoir un meilleur aperçu des progrès.

**Le sénateur Kutcher :** Merci. Je m'interroge au sujet du recours à l'analyse des réseaux organisationnels. Les sondages sont intéressants et certainement utiles, et je suis ravi d'entendre que vous en faites, mais qu'en est-il de l'analyse des réseaux organisationnels, qui, à ma connaissance, est la norme d'excellence dans ce domaine?

**Mr. Yalkin:** I must apologize and confess my ignorance about organizational network analysis. I'm not familiar with it, but I definitely am grateful for the flag and will certainly follow up on it.

**Senator Kutcher:** Thank you very much. I appreciate that.

**Senator Dasko:** These are certainly worthwhile initiatives.

I would like clarification on the issue of terminology. We're talking about equity-seeking groups, but many of us are familiar with the concept of employment equity and the targets that employment equity either includes or implies. Could you clarify that? Are these changes part of an employment equity program? Are they under another umbrella? Could you sort out the terminology for me and tell me where this fits with those other pieces?

I haven't heard the term "employment equity" used a lot today because we're talking about processes that have to do with equity-seeking groups, qualifications and how to review applicants for jobs and so on. If someone could sort that out for me, that will be my question. Thank you.

**Mr. Yalkin:** Thank you for the excellent question. The Employment Equity Act sets out, as we've touched on today, four employment equity groups: women, Indigenous people, persons with a disability and members of a visible minority.

When we came to the process of considering the amendments we've been discussing today, we did ask ourselves about the appropriate groups that should derive benefit from some of the protections that we have been discussing here today. The advice provided was that rather than focus on the four employment equity groups, it would be perhaps better to extend these protections to a broader range of individuals to, in effect, be more inclusive. And also, as senators may be aware, the Employment Equity Act is intended to undergo a thorough review in which the very groups that it outlines may be reconsidered.

As a consequence of that — our desire to be more inclusive of, for example, LGBTQ2+ individuals and also avoid the thornier issues around the protections that could or could not be accorded to subgroups within the Employment Equity Act — we chose to coin a new term, "equity-seeking groups," which derives its definition from the bases of discrimination that are found in the Canadian Human Rights Act.

I'd be happy to repeat those again, but I'm sure senators are familiar with them.

**Senator Dasko:** That's very helpful. Thank you.

**M. Yalkin :** Je dois avouer mon ignorance au sujet de l'analyse des réseaux organisationnels. Je ne suis pas familier avec cette méthode, je m'en excuse, mais je vous suis reconnaissant de me la signaler et je vais certainement y donner suite.

**Le sénateur Kutcher :** Merci beaucoup. Je comprends cela.

**La sénatrice Dasko :** Ce sont certainement des initiatives valables.

J'aimerais avoir des précisions d'ordre terminologique. Il est question de groupes en quête d'équité, mais bon nombre d'entre nous sont familiers avec le concept d'équité en matière d'emploi et avec les cibles que cela comprend ou que cela suppose. Pourriez-vous m'éclairer? Ces changements font-ils partie d'un programme d'équité en matière d'emploi? Est-ce qu'ils relèvent d'autre chose? Pourriez-vous m'expliquer la terminologie et me dire où cela se situe par rapport aux autres éléments?

Je n'ai pas beaucoup entendu l'expression « équité en matière d'emploi » aujourd'hui parce que nous parlons de processus qui concernent les groupes en quête d'équité, les qualifications, l'examen des candidatures, et cetera. Si quelqu'un pouvait démêler cela pour moi, ce serait ma question. Merci.

**M. Yalkin :** Je vous remercie de cette excellente question. La Loi sur l'équité en matière d'emploi établit, comme nous l'avons vu aujourd'hui, quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Lorsqu'est venu le temps d'examiner les amendements qui sont à l'étude aujourd'hui, nous nous sommes demandé quels groupes devraient bénéficier de certaines des protections dont il est question ici aujourd'hui. Le conseil qu'on nous a donné, c'est qu'au lieu de nous en tenir aux quatre groupes énoncés par la Loi, il vaudrait peut-être mieux étendre ces protections au plus grand nombre, être plus inclusifs en fait. De plus, comme vous le savez peut-être, la Loi sur l'équité en matière d'emploi doit faire l'objet d'un examen approfondi, où les groupes mêmes qu'elle énumère pourraient être repensés.

Par conséquent, afin de mieux inclure, par exemple, les personnes LGBTQ2+ et d'éviter les pièges entourant les protections qui pourraient être accordées ou non à des sous-groupes dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous avons opté pour une nouvelle expression, « groupes en quête d'équité », qui tire sa définition des motifs de discrimination énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Je serais heureux de répéter ces motifs, mais je suis certain que les sénateurs les connaissent.

**La sénatrice Dasko :** C'est très utile. Merci.

**Senator Omidvar:** I should convey to our witnesses that the depth of our questions comes from a desire to set the bar really high for the federal public service because you are the standard that others will follow, and that's our aspiration here.

I want to get back to hiring panels and talk about unconscious bias. My reading of unconscious bias is that everyone has it, and everyone is more likely to favour the group of people who they are most like, as opposed to unconsciously expressing their bias against people. Have you taken that into account?

I wonder if I haven't made myself completely clear. Unconscious bias leads to screening in people who are like you, which is why in my past I have hired short women. Have you taken all of this into account as you've launched your unconscious bias training? And I'm happy to hear it is mandatory. It's voluntary in the Senate.

**Michael Morin, Director General, Policy and Strategic Directions, Public Service Commission of Canada:** We have received a lot of feedback from different groups about the need to have unconscious bias training in staffing, and we've been working in close collaboration with the Canada School of Public Service in the development of the course. As you mentioned, we want to highlight the common biases, bring them to light and give examples so that people reflect on them when they are undergoing a staffing process. This will be built in as mandatory training, but also reinforced in all of our guidance and advice that we provide to departments.

**Senator Omidvar:** Thank you.

**The Chair:** Senators, I want to thank our witnesses for being here today.

[*Translation*]

Thank you for joining us today and for generously answering our questions. If you have anything to add or if you think of anything later, you can let us know in writing in the next few days.

We'll proceed with the last two panels for this busy day.

Without further ado, I want to introduce the witnesses from the first panel. They will be speaking about Division 32. You'll recall that this division amends the Old Age Security Act and seeks to increase the Old Age Security pension payable to people aged 75 and over by 10%. From the Canadian Association of Retired Persons, we're joined by Bill VanGorder, Chief

**La sénatrice Omidvar :** J'aimerais dire à nos témoins que si nous allons aussi creux avec nos questions, c'est parce que nous voulons placer la barre très haut pour la fonction publique fédérale, car vous êtes le modèle que les autres vont suivre, et c'est ce que nous souhaitons ici.

Je veux revenir aux comités de recrutement et parler des préjugés inconscients. D'après ce que j'en sais, tout le monde a des préjugés inconscients et tout le monde est plus susceptible de favoriser le groupe de personnes qui leur ressemblent le plus, plutôt que d'exprimer inconsciemment ses préjugés. Est-ce que vous avez tenu compte de cela?

Je me demande si je me fais bien comprendre. Les préjugés inconscients nous poussent à favoriser les personnes qui sont comme nous, ce qui explique pourquoi j'ai déjà embauché des femmes de petite taille. Est-ce que vous avez tenu compte de cela quand vous avez lancé votre formation sur les préjugés inconscients? Et je suis heureuse d'apprendre qu'elle est obligatoire. Au Sénat, elle est facultative.

**Michael Morin, directeur général, Direction des politiques et orientations stratégiques, Commission de la fonction publique du Canada :** Nous avons reçu beaucoup de commentaires de différents groupes sur la nécessité d'avoir une formation sur les préjugés inconscients en recrutement de personnel, et nous avons monté le cours en étroite collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada. Nous voulons en effet souligner les préjugés courants, les exposer au grand jour et donner des exemples pour que les gens y pensent lorsqu'ils font du recrutement. Cette formation sera non seulement obligatoire, mais aussi renforcée dans toutes les directives et les avis que nous donnons aux ministères.

**La sénatrice Omidvar :** Merci.

**La présidente :** Honorables sénateurs et sénatrices, je tiens à remercier nos témoins d'avoir bien voulu comparaître aujourd'hui.

[*Français*]

Merci beaucoup d'avoir été avec nous aujourd'hui et d'avoir répondu généreusement à nos questions. S'il y a quoi que ce soit que vous désirez ajouter ou si vous pensez à quelque chose plus tard, vous pouvez nous en faire part par écrit dans les prochains jours.

Nous continuons avec les deux derniers groupes de témoins de cette journée bien remplie.

Sans plus tarder, je vous présente les témoins du premier groupe qui vont nous parler de la section 32 qui, je le rappelle, modifie la Loi sur la sécurité de la vieillesse et vise à augmenter de 10 % la pension de la vieillesse payable aux personnes âgées de 75 ans et plus. De l'Association canadienne des individus retraités, nous accueillons M. Bill VanGorder, chef des

Operating Officer and Chief Policy Officer. From the Réseau FADOQ, we're joined by Gisèle Tassé-Goodman, President.

We'll take a few minutes to hear your opening remarks. Mr. VanGorder, the floor is yours.

[English]

**Bill VanGorder, Chief Operating Officer and Chief Policy Officer, Canadian Association of Retired Persons:** Thank you very much. Greetings from sunny Halifax today where I'm located. I want to thank you all for this opportunity to have C.A.R.P. present our concerns on behalf of the hundreds of thousands of older Canadian members of C.A.R.P.

As you may not know, C.A.R.P. is a national, not-for-profit, non-partisan organization with 325,000 members in every province and territory in Canada. C.A.R.P. members are mostly retired, well-educated, middle- and upper-income seniors, who work with C.A.R.P. to advocate for the interests of older Canadians of all economic and social levels.

COVID-19 has undermined the fundamental principles of aging well and happily. What we've heard from a large number of our members, apart from the terrible human consequences, is that seniors have been negatively impacted by the increased cost of living — things like grocery premiums, delivery fees, increases in prescription medication fees, and a lack of free community services such as laundry services or meals at community centres which have closed down because of physical distancing restrictions.

In a survey pre-COVID, the majority of our members had already expressed they were very concerned about outliving their savings. With the recent economic impacts of COVID-19, these fears have never been more real.

Our presentation today, of course, revolves around the proposed addition to the Old Age Security Act to increase the pensions payable to individuals aged 75 and over by 10% and the one-time payment of \$500 to those 75 and over.

The statistics are clear. Canadians are living longer than ever before. At age 65, there's a 72% chance that one half of a couple will live to the age of 85, a 45% chance that one of them will live to 90 and even a 10% chance that one will live to 100. This unprecedented longevity impacts programs like the OAS. Moreover, retirement insecurity runs high among seniors. We see historically low interest rates and some high investment costs all around the world.

opérations et chef des politiques, et du Réseau FADOQ, Mme Gisèle Tassé-Goodman, présidente.

Nous allons prendre quelques minutes pour entendre vos observations d'ouverture. Monsieur VanGorder, la parole est à vous.

[Traduction]

**Bill VanGorder, chef des opérations et chef des politiques, Association canadienne des individus retraités :** Merci beaucoup. Je vous salue de Halifax, où il fait un beau soleil aujourd'hui. Je tiens à vous remercier tous pour cette occasion de nous faire entendre au nom des centaines de milliers de Canadiens âgés qui font partie de CARP, l'acronyme de notre association.

Au cas où vous ne le sauriez pas, CARP est un organisme national, sans but lucratif et sans affiliation politique, qui compte 325 000 membres répartis dans toutes les provinces et les territoires du Canada. Nos membres sont pour la plupart des aînés à la retraite, instruits, à revenu moyen ou élevé, qui défendent avec nous les intérêts des Canadiens âgés appartenant à toutes les couches sociales et économiques.

La pandémie de COVID-19 a miné les fondements d'un vieillissement sain et heureux. Ce qu'un grand nombre de membres nous disent, mis à part les terribles conséquences humaines, c'est que les aînés ont été frappés par l'augmentation du coût de la vie, par des choses comme la surfacturation de l'épicerie, les frais de livraison, l'augmentation des frais de médicaments d'ordonnance, la perte de services gratuits, comme la buanderie ou les repas offerts dans les centres communautaires qui ont dû fermer leurs portes en raison des consignes de distanciation physique.

Dans un sondage pré-pandémie, la majorité de nos membres disaient déjà s'inquiéter beaucoup d'épuiser leur épargne de leur vivant. Avec les conséquences récentes de la COVID-19 sur l'économie, ces craintes sont plus réelles que jamais.

Bien entendu, notre exposé d'aujourd'hui porte sur la proposition d'augmenter de 10 % les pensions de la Sécurité de la vieillesse payables aux personnes âgées de 75 ans et plus, et sur le paiement unique de 500 \$ aux personnes âgées de 75 ans et plus.

Les statistiques sont claires. Les Canadiens vivent plus longtemps que jamais. À 65 ans, il y a 72 % de chances qu'un des deux membres d'un couple vive jusqu'à 85 ans, 45 % de chances qu'il vive jusqu'à 90 ans et même 10 % de chances qu'il vive jusqu'à 100 ans. Cette longévité sans précédent a une incidence sur des programmes comme la Sécurité de la vieillesse. De plus, l'insécurité à la retraite est élevée chez les aînés. Nous voyons partout dans le monde des taux d'intérêt plus bas que jamais et des coûts d'investissement élevés.

Unlike other countries, Canada does not mandate that employers provide pensions for their employees. This means that the OAS is critical to keeping seniors out of poverty.

Now, C.A.R.P. can't disagree with the wisdom of a 10% increase in the OAS, but I'm disappointed to tell you that older Canadians have the perception that the federal government has done very little to directly assist them during the COVID pandemic. They've seen monetary support going to workers, businesses and institutions, but very little to seniors.

In all fairness, it can be pointed out that older Canadians have had programs that are aimed at seniors, but in their view all they've received directly is \$300 last June — \$200 more if they were really poor — and that was it. That is the perception.

We've had extremely strong feedback from our members and in our surveys that older Canadians are not happy with the financial support they have or are being promised by the federal government.

The realization by Canadians between the ages of 65 and 75 that they're not being included in the 10% OAS increase has created huge concern and frustration. They feel, and, in fact, they are being left out. They question why there wasn't simply a 10% increase extended to everyone eligible starting at the age of 65. They also question the \$500 payment in August, when it would have been much more valuable for them to have the 10% be available to everyone over 65 immediately instead of waiting until 2022.

Thank you for this opportunity today to present the concerns of 325,000 Canadians across the country who are concerned about their financial security.

*[Translation]*

**The Chair:** We will now hear from Ms. Tassé-Goodman before we begin the question and answer period.

**Ms. Gisèle Tassé-Goodman, President, Réseau FADOQ:** Honourable senators, my name is Gisèle Tassé-Goodman, and I am the President of Réseau FADOQ. I would like to begin by thanking the committee members for this invitation.

Réseau FADOQ is a seniors network with more than 550,000 members. Every political representation we make is intended to help improve seniors' quality of life.

In recent years, the federal government has taken positive steps concerning seniors.

Contrairement à d'autres pays, le Canada n'oblige pas les employeurs à verser des pensions à leurs employés. Cela signifie que la Sécurité de la vieillesse est essentielle pour garder les aînés à l'abri de la pauvreté.

CARP ne peut pas être en désaccord avec la bonne idée d'augmenter de 10 % la pension de la Sécurité de la vieillesse, mais je suis déçu de vous dire que les Canadiens âgés trouvent que le gouvernement fédéral en a fait bien peu pour les aider directement pendant la pandémie. Il y a eu de l'aide financière aux travailleurs, aux entreprises et aux institutions, mais très peu pour les aînés.

C'est vrai qu'il y a eu des programmes destinés aux aînés, mais à leurs yeux, tout ce qu'ils ont reçu directement, c'est 300 \$ en juin dernier — 200 \$ de plus s'ils étaient vraiment pauvres — et c'est tout. C'est ainsi qu'ils voient les choses.

D'après les très fortes réactions de nos membres et les résultats de nos sondages, les Canadiens âgés ne sont pas contents de l'aide financière que le gouvernement fédéral leur envoie ou leur promet.

Il y a énormément d'inquiétude et de frustration chez les 65 à 75 ans, parce qu'ils ne sont pas inclus dans l'augmentation de 10 % de la Sécurité de la vieillesse. Ils se sentent laissés pour compte et, de fait, ils le sont. Ils se demandent pourquoi on n'accorde pas simplement l'augmentation à toutes les personnes admissibles à partir de 65 ans. Ils remettent aussi en question le paiement de 500 \$ versé en août, alors qu'il aurait été beaucoup plus utile d'offrir immédiatement à toutes les personnes de 65 ans et plus la pension majorée de 10 % au lieu d'attendre jusqu'en 2022.

Je vous remercie de me donner l'occasion de vous faire part des préoccupations de 325 000 Canadiens inquiets de leur sécurité financière.

*[Français]*

**La présidente :** Merci beaucoup. Nous allons maintenant écouter Mme Tassé-Goodman, avant de passer à la période de questions.

**Gisèle Tassé-Goodman, présidente, Réseau FADOQ :** Honorables sénateurs, je me nomme Gisèle Tassé-Goodman, je suis présidente du Réseau FADOQ. J'aimerais d'abord remercier les membres du comité pour cette invitation.

Le Réseau FADOQ est un regroupement de personnes qui compte plus de 550 000 membres. Dans chacune de nos représentations politiques, nous souhaitons contribuer à l'amélioration de la qualité de vie des aînés.

Au cours des dernières années, le gouvernement fédéral a posé des gestes positifs à l'égard des aînés.

It was essential to maintain the eligibility age for Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement at 65. Automatic enrolment in the Guaranteed Income Supplement of those eligible for that program was necessary.

The increase of the amounts provided through the Guaranteed Income Supplement was also well received, just as the enhancement to the income exemption for the Guaranteed Income Supplement is appreciated by many experienced low-income workers.

Those are actions our organization applauded in a timely fashion.

However, our concern today is the federal government's decision to increase the Old Age Security pension by 10% for people aged 75 and over only.

Although the Prime Minister has remained true to his 2019 commitment, the measures announced in the latest federal budget have been hard on thousands of seniors aged 65 to 74.

Our organization recommends that the 10% increase of Old Age Security payments be applied to all individuals eligible for that pension in order to avoid creating two classes of seniors.

It is clear to Réseau FADOQ that financial insecurity has no age.

Many 65-year-olds are struggling just as much to make ends meet as those aged 75.

Currently, someone who is receiving only the Old Age Security benefit and the maximum amount through the Guaranteed Income Supplement has an annual income of \$18,505. The annual income of someone in that situation is below Canada's official poverty line.

Under the Poverty Reduction Act, adopted in 2019, the Canadian government decided to keep the market basket measure as Canada's official poverty line.

For 2021, the market basket measure thresholds fluctuate between \$19,564 and \$21,132 for a person living alone, depending on where they are. It is unacceptable for a person receiving only the Old Age Security pension and the Guaranteed Income Supplement not to meet those thresholds.

We remind you that the market basket measure is intended to establish the cost of a bare subsistence basket, which makes it possible to meet basic needs. People with an income equal to those thresholds are not living; they are surviving.

Il était essentiel de maintenir à 65 ans l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse et au Supplément de revenu garanti. L'inscription automatique au Supplément de revenu garanti pour les personnes admissibles à ce programme était nécessaire.

La bonification des sommes octroyées par le Supplément de revenu garanti a également été bien accueillie, tout comme le rehaussement de l'exemption des gains du Supplément de revenu garanti est apprécié par de nombreux travailleurs d'expérience à faible revenu.

Ce sont des gestes que notre organisation a salués en temps opportun.

Toutefois, ce qui nous préoccupe aujourd'hui concerne le choix du gouvernement fédéral de rehausser de 10 % la pension de la Sécurité de la vieillesse pour les personnes âgées de 75 ans et plus seulement.

Bien que le premier ministre soit fidèle à son engagement de 2019, des milliers d'aînés de 65 à 74 ans ont encaissé durement les mesures annoncées dans le dernier budget fédéral.

Notre organisation recommande que la bonification de 10 % de la Sécurité de la vieillesse s'adresse à l'ensemble des personnes admissibles à cette prestation afin d'éviter de créer deux classes d'aînés.

Pour le Réseau FADOQ, il est clair que la précarité financière n'a pas d'âge.

De nombreuses personnes de 65 ans ont autant de difficulté à joindre les deux bouts que celles âgées de 75 ans.

À ce jour, une personne recevant seulement la prestation de la Sécurité de la vieillesse ainsi que le montant maximum provenant du Supplément de revenu garanti a un revenu annuel de 18 505 \$. Une personne dans cette situation obtient des revenus annuels en dessous du seuil officiel de la pauvreté au Canada.

Dans le cadre de la Loi sur la réduction de la pauvreté, adoptée en 2019, le gouvernement canadien a choisi de retenir la mesure du panier de consommation comme seuil officiel de la pauvreté au Canada.

Pour 2021, les seuils de la mesure du panier de consommation évoluent entre 19 564 \$ et 21 132 \$ pour une personne seule, selon le lieu où elle habite. Il est inadmissible qu'une personne recevant seulement la pension de la Sécurité de la vieillesse ainsi que le Supplément de revenu garanti n'atteigne pas ces seuils.

Rappelons que la mesure du panier de consommation vise à établir le coût d'un panier de consommation de subsistance minimale, lequel permet de combler les besoins de base. Les personnes ayant des revenus équivalant à ces seuils ne vivent pas, elles survivent.

Moreover, certain elements that are essential to the well-being of households are not included in the calculation of the market basket measure.

That is the case for certain out-of-pocket health care expenditures, such as dental care, eye care and the purchase of medication. We remind you that aging individuals have ongoing expenses that can be higher than those of other age groups when it comes to, among other things, the purchase of medication and add-on equipment.

For Réseau FADOQ, it is clear that the money provided through Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement must at the very least help cover basic care included in the market basket measure.

A starting point for the federal government is to commit to increasing by 10% the benefits provided through Old Age Security to all seniors eligible for the program, as soon as they turn 65.

The proposed increase must be accessible to everyone, with no age-based discrimination.

Réseau FADOQ feels that the federal government must also increase by \$50 the payment provided through the Guaranteed Income Supplement.

By combining those two enhancements, a senior who is receiving only the Old Age Security benefit and the Guaranteed Income Supplement will have an annual income slightly above the lower range of the thresholds set by the market basket measure.

In other words, this is the bare minimum seniors in Quebec and in Canada should expect from their government.

I want to thank the committee members for having us.

**The Chair:** Thank you. We have questions for you, starting with the committee's deputy chair, Senator Bovey.

[*English*]

**Senator Bovey:** I would like to thank both our witnesses. You were clear and succinct. I'm very glad to know your positions. As you say, people are pleased with the positive steps made in the last little while, but the truth is, as was said at the hearings at the House of Commons committee, it's perhaps too little, too late — or not soon enough if we're talking about the 65-plus group instead of the 75-plus one.

Par ailleurs, certains éléments essentiels au bien-être des ménages ne sont pas inclus dans le calcul de la mesure du panier de consommation.

C'est le cas de certains soins de santé non remboursés, tels que les soins dentaires, les soins pour les yeux ainsi que l'achat de médicaments. Rappelons que les personnes vieillissantes ont des dépenses courantes qui peuvent être plus importantes que celles d'autres groupes d'âge, en ce qui concerne, entre autres, l'achat de médicaments et de matériel d'appoint.

Pour le Réseau FADOQ, il est évident que les sommes octroyées par la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti doivent minimalement permettre de couvrir les soins de bases inclus dans la mesure du panier de consommation.

Comme point de départ, le gouvernement fédéral doit s'engager à bonifier de 10 % les prestations de la Sécurité de la vieillesse pour l'ensemble des aînés admissibles à ce programme, soit dès qu'ils atteignent 65 ans.

La bonification proposée doit être accessible à tous, sans discrimination en fonction de l'âge.

Le Réseau FADOQ estime que le gouvernement fédéral doit également bonifier de 50 \$ le montant octroyé au moyen du Supplément de revenu garanti.

En combinant ces deux bonifications, une personne aînée recevant seulement la prestation de la Sécurité de la vieillesse ainsi que le Supplément de revenu garanti aura un revenu annuel légèrement au-dessus de la fourchette inférieure des seuils fixés par la mesure du panier de consommation.

Il s'agit, en d'autres mots, du strict minimum auquel les aînés du Québec et du Canada doivent s'attendre de la part de leur gouvernement.

J'aimerais remercier les membres du comité de nous avoir accueillis.

**La présidente :** Merci. Nous avons des questions pour vous, en commençant par la vice-présidente du comité, la sénatrice Bovey.

[*Traduction*]

**La sénatrice Bovey :** Je remercie nos deux témoins. Vos exposés ont été clairs et succincts, et je suis très heureuse de connaître vos positions. Comme vous le dites, les gens sont contents des mesures prises récemment en leur faveur, mais en réalité, comme on l'a vu aux audiences du comité de la Chambre des communes, c'est peut-être trop peu, trop tard, ou pas assez tôt si nous parlons du groupe des 65 ans et plus au lieu du groupe des 75 ans et plus.

I want your thoughts on the impact of COVID on seniors. I think we all know people who have become reclusive shut-ins over the last 14 months because of their fear of going out. Mr. VanGorder, as you said, the community centres are no longer able to give them their meals. These people are often living without family in their communities. They can't get out. Many aren't able to drive anymore. If they're not in a community where volunteers can deliver their prescriptions, they're doubly isolated.

I want to know both of your thoughts about whether the government should have used the Guaranteed Income Supplement, or GIS, as a tool for determining what payments should be made as opposed to this \$500 on the OAS and then the 10% for those over 75. Would that have been a better guide for coming to a decision?

My other question is: Were your organizations consulted as these decisions and policies were being discussed and implemented?

**Mr. VanGorder:** First of all, isolation has been a huge issue, and we've concentrated, with good reason, on the terrible problems that have happened in long-term care homes. However, 90% to 95% of our older Canadians across the country are still living in their own homes and their own communities. They have been even more affected in some ways — certainly, by isolation — not only because they've been forced to stay in their own homes, but the people who were giving them support — younger family members, neighbours, and others in the community — have not been able to come to them or have not felt as comfortable being with them. One of the issues we have, especially in rural areas, is even the lack of communications, such as high-speed internet — some of the things the rest of us have used, as we are today, to get over these issues — that have not been available to them.

We believe at C.A.R.P. and our members are telling us that isolation is not only a problem, but it will continue to be a problem. Long after the hopeful end of this COVID episode, we're going to deal with the issues — especially the mental health issues — caused by isolation. One of the things that C.A.R.P. is doing is trying to ramp up the services available to seniors on a mental health basis.

A quick answer to your other question with regard to other ways of dealing with the financial issue: we were not consulted. We did, of course, as we always do, make many submissions to the government on what we thought should happen, both in the budget and in programs, and we reacted to them afterwards. We weren't consulted in this. We were somewhat surprised when the platform came out with the 75-plus piece in it, but we realize that these financial issues are complicated. You have scores of staff who are experts at figuring out the most economical way. We

J'aimerais savoir ce que vous pensez de l'incidence de la COVID sur les aînés. Nous connaissons tous des gens qui sont devenus des reclus au cours des 14 derniers mois parce qu'ils avaient peur de sortir. Monsieur VanGorder, vous parliez des centres communautaires qui n'étaient plus en mesure de leur fournir les repas. Ces personnes-là n'ont souvent pas de famille autour d'elles. Elles ne peuvent pas sortir. Beaucoup ne sont plus capables de conduire. Si elles ne sont pas dans un milieu où des bénévoles peuvent livrer leurs ordonnances, elles sont doublement isolées.

J'aimerais savoir ce que vous en pensez tous les deux : le gouvernement aurait-il dû se servir du Supplément de revenu garanti, le SRG, pour déterminer les paiements à verser, au lieu d'offrir ce paiement de 500 \$ au titre de la Sécurité de la vieillesse, puis cette augmentation de 10 % pour les 75 ans et plus? Le SRG n'aurait-il pas été un meilleur guide pour prendre une décision?

Mon autre question est la suivante : vos organisations ont-elles été consultées lorsque ces décisions et ces politiques ont été discutées et mises en œuvre?

**M. VanGorder :** Pour commencer, l'isolement a été un énorme problème, et nous nous sommes concentrés, à juste titre, sur les terribles problèmes qui se sont produits dans les foyers de soins de longue durée. Cependant, il y a au Canada entre 90 à 95 % des personnes âgées qui vivent encore dans leur maison et leur quartier. Elles ont été encore plus affectées d'une certaine façon — en tout cas, par l'isolement —, non seulement parce qu'elles sont forcées de rester dans leur maison, mais aussi parce que leurs soutiens — les jeunes membres de la famille, les voisins et d'autres gens du milieu — ne peuvent pas venir les voir ou sont mal à l'aise de les côtoyer. Nous déplorons même le manque de moyens de communications, surtout dans les régions rurales, où il n'y a pas d'Internet haute vitesse, une de ces choses sur lesquelles vous et moi pouvons compter, comme nous le faisons aujourd'hui, pour venir à bout de ces problèmes.

Nous croyons chez CARP, et nos membres nous le disent, que l'isolement est un problème qui va durer. Bien après la fin espérée de cette pandémie, nous allons devoir nous occuper des problèmes causés par l'isolement, en particulier les problèmes de santé mentale. Une des choses que nous faisons, c'est d'essayer d'offrir aux aînés plus de services en santé mentale.

Pour répondre rapidement à votre autre question concernant d'autres façons de régler la question financière, nous n'avons pas été consultés. Bien entendu, comme d'habitude, nous avons présenté de nombreux mémoires au gouvernement sur ce qui devrait se produire selon nous, tant dans le budget que dans les programmes, et nous y avons réagi par la suite. Nous n'avons pas été consultés là-dessus. Nous avons été un peu surpris lorsque la proposition est arrivée, avec l'augmentation destinée aux 75 ans et plus, mais nous savons bien que ces questions financières sont

know that directed support is often not as economically feasible as more general support, and money can come back to the government through taxes on that basis.

What we're giving you today is a reaction of those 65- to 74-year-old people who don't know why they were ignored and left out. And, as I pointed out in my original statement, they feel they've been left out the whole time. They were given a bit of money last June, and now this is promised and that is all they've seen they've gotten in terms of government support.

**The Chair:** Ms. Tassé-Goodman, do you want to comment on that, and were you consulted?

[*Translation*]

**Ms. Tassé-Goodman:** Yes, we were consulted and we submitted a number of briefs, including to the Standing Senate Committee on National Finance. We had numerous opportunities to meet with the Minister of Seniors, Ms. Schulte, and with her parliamentary secretary. We also met with the President of the Treasury Board of Canada Secretariat. We had many opportunities to explain seniors' needs in the community.

That said, isolation has placed a significant strain on seniors, both in terms of cognitive losses and physical health. Some seniors are still isolated because access to visits is limited. Many seniors have told us that they have not seen their children for nearly a year or a year. It has been pretty difficult for them, but there are clearly a number of costs associated with the pandemic, such as medication and grocery deliveries. They have not had access to their family circle and their social circles.

Today, as our colleague from CARP was saying, seniors' financial fragility does exist before the age of 65. We cannot kid ourselves. The income provided through Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement is below the market basket measure, which is Canada's poverty line.

During consultations, we also asked that the Guaranteed Income Supplement be increased by \$50 a month, as seniors are struggling to make ends meet once they pay their rent and buy their medication. They have suffered during the pandemic, and the repercussions are still being felt.

complexes. Vous avez des tas d'employés qui sont experts à trouver le moyen le plus économique. Nous savons que l'aide dirigée n'est souvent pas aussi rentable que l'aide généralisée, qui ramène de l'argent au gouvernement sous forme d'impôts.

Ce que nous vous exposons aujourd'hui, c'est la réaction de ces personnes de 65 à 74 ans qui se demandent bien pourquoi elles sont laissées pour compte. Comme je l'ai souligné dans ma déclaration initiale, elles ont l'impression d'avoir été oubliées pendant tout ce temps. On leur a donné un peu d'argent en juin dernier, et maintenant on promet ceci, alors c'est tout ce qu'elles ont obtenu en fait d'aide du gouvernement.

**La présidente :** Madame Tassé-Goodman, avez-vous quelque chose à dire à ce sujet et avez-vous été consultés?

[*Français*]

**Mme Tassé-Goodman :** Oui, nous avons été consultés et nous avons déposé plusieurs mémoires, dont au Comité sénatorial permanent des finances nationales. Nous avons eu maintes occasions de rencontrer la ministre des Aînés, Mme Schulte ainsi que son secrétaire parlementaire. Nous avons également rencontré le président du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Nous avons eu l'occasion à maintes reprises d'expliquer les besoins des aînés dans la communauté.

Cela dit, l'isolement a pesé lourdement sur les aînés, autant en ce qui a trait aux pertes cognitives qu'à la santé physique. Il y a encore des aînés qui sont isolés parce que l'accès aux visites est limité. Plusieurs aînés nous ont confié qu'ils n'avaient pas vu leurs enfants depuis près d'un an ou un an. C'est assez difficile pour eux, mais il est évident qu'il y a eu plusieurs coûts attribués à la pandémie, par exemple, la livraison des médicaments et de l'épicerie. Ils n'ont pas eu accès à leur cercle familial et à leurs cercles d'amis.

Aujourd'hui, comme disait notre collègue de CARP, la fragilité financière des aînés existe réellement avant 65 ans. On ne peut se leurrer. Les revenus alloués par la Sécurité de la vieillesse ainsi que le Supplément de revenu garanti sont sous le seuil de la mesure du panier de consommation et c'est ce qui constitue le seuil de pauvreté au Canada.

Lors des consultations, nous avions aussi demandé d'augmenter le Supplément de revenu garanti de 50 \$ par mois, puisque les aînés peinent à joindre les deux bouts après le paiement du loyer et l'achat de leurs médicaments. Il y a eu des souffrances pendant la pandémie et celles-ci ont des répercussions encore aujourd'hui.

[English]

**Senator R. Black:** Mr. VanGorder, thanks very much for acknowledging that those in rural and remote and northern areas have additional issues and concerns. As someone who looks out for rural, I'm appreciative of your comments there, so thanks.

In your opinion, does the 10% increase to the Old Age Security pension adequately support seniors in today's economy? I know you've already said it's unfair to limit it to 75 and up, but does it adequately support seniors in today's economy?

**Mr. VanGorder:** Thank you, senator. No, it doesn't. We've been behind in this area for years and need at some point to catch up. As my colleague from FADOQ said, we're just keeping people at an amount of money a year, with that evil name of the poverty line, which is not a livable amount. It's artificial and does not at all represent what it really costs people to live an adequate life these days. We still have a long way to go.

**Senator R. Black:** Ms. Tassé-Goodman, as president of the largest seniors' organization in Canada, you acknowledge seniors have faced increased challenges over the course of this pandemic and maybe even assumed additional costs during the time to help ensure their safety.

Can you highlight for us some major costs? I know you mentioned dentists, but are there other major costs incurred by your membership during these past 14 to 16 months, and will the one-time payment of \$500 in the summer and the addition of the 10% increase next summer help address this financial strain?

[Translation]

**Ms. Tassé-Goodman:** Thank you, Senator Black. I would tell you that financial insecurity does not discriminate based on age; that much is clear. We are being told that some seniors who receive Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement, for a total of \$18,505 a year, count their medication at the end of the month. Some decide to skip a day, as they are struggling to pay their grocery bills.

This is unfair, and we are receiving hundreds of messages from seniors who do not understand why Mr. Trudeau's federal government is drawing the line at the 10% increase for those aged 75, in addition to the 10% increase. We are not against

[Traduction]

**Le sénateur R. Black :** Monsieur VanGorder, merci beaucoup d'avoir rappelé les problèmes et les préoccupations qui s'ajoutent dans les régions rurales, éloignées et nordiques. Étant moi-même intéressé aux affaires rurales, j'aime bien vos propos et je vous en remercie.

D'après vous, l'augmentation de 10 % de la pension de la Sécurité de la vieillesse apporte-t-elle une aide suffisante aux aînés dans l'économie d'aujourd'hui? Je sais que vous avez déjà dit qu'il est injuste de l'accorder uniquement aux 75 ans et plus, mais est-ce une aide suffisante aux aînés dans l'économie d'aujourd'hui?

**M. VanGorder :** Merci, monsieur le sénateur. Non, ce n'est pas suffisant. Nous accusons du retard dans ce domaine depuis des années et nous avons besoin de faire du rattrapage à un moment donné. Comme ma collègue de la FADOQ l'a dit, nous ne faisons que garder les gens à un certain montant d'argent par année, qui porte ce vilain nom de seuil de pauvreté, un montant avec lequel on n'arrive pas à vivre. C'est artificiel et cela ne représente pas du tout ce qu'il en coûte vraiment pour vivre décemment de nos jours. Nous avons encore beaucoup de chemin à faire.

**Le sénateur R. Black :** Madame Tassé-Goodman, en votre qualité de présidente de la plus grande organisation de personnes âgées au Canada, vous reconnaissiez que les aînés ont fait face à des défis de difficulté croissante lors de cette pandémie et qu'ils ont peut-être même assumé des coûts supplémentaires pendant cette période pour assurer leur sécurité.

Pouvez-vous nous dire quels sont les coûts importants? Je sais que vous avez parlé des dentistes, mais y a-t-il d'autres coûts importants qu'ont dû assumer vos membres au cours des 14 à 16 derniers mois, et est-ce que le versement unique des 500 \$ cet été et l'augmentation de 10 % l'été prochain vont contribuer à régler ce problème financier?

[Français]

**Mme Tassé-Goodman :** Merci, sénateur Black. Je vous dirais que la précarité financière ne discrimine pas en raison de l'âge; c'est clair. On nous confie que certains aînés qui reçoivent la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti, qui gagnent 18 505 \$ par année, comptent leurs médicaments à la fin du mois. Certains choisissent de sauter une journée, car ils peinent à payer leurs factures d'épicerie.

Il y a une injustice et on reçoit des centaines de messages d'incompréhension de la part des aînés qui ne comprennent pas pourquoi le gouvernement fédéral de M. Trudeau se limite à une augmentation de 10 % aux personnes de 75 ans, en plus

the 10% increase in benefits for those aged 75 and over, but that increase should also be provided to individuals aged 65 and over. This is Réseau FADOQ's position.

**The Chair:** Thank you for your answer, Ms. Tassé-Goodman. This is a major concern for me, as two days ago, someone wrote me at the office to tell me that, through this part of the budget, Mr. Trudeau is creating two classes of seniors, and that person was part of the 65-to-74 age group. You are contributing a great deal to this discussion on whether costs are lower for that age group. We will continue with our questions.

**Senator Forest-Niesing:** I thank the two witnesses for joining us and for presenting their positions so clearly.

My first question is for Ms. Tassé-Goodman. In an article published in *La Presse*, you expressed an opinion in the wake of the budget announcement, more specifically as it relates to the anger and lack of understanding among people you represent over the two classes of seniors this measure creates.

In a response published today — which I assume you have seen — Minister Schulte attempted to answer you by referring to the three main factors: the cost of life has increased — and I struggle to see how that applies more specifically to people aged 75 and over; added to that is the increasing spending in health care owing to disease and disability for that category of individuals aged 75 and over; finally, older couples risk losing one of the partners, which could lead to financial difficulties.

Are you satisfied with the response? Do you think other factors should have been taken into account?

**Ms. Tassé-Goodman:** Thank you for your question. It is interesting.

Here is the reality: stress among seniors, be they 65 years old or 75 years old, is a situation that is all too real. Many more women are at risk of ending up alone after the age of 60 or 65. Many of them end up alone, and some raised their children alone and stayed at home. They have no pension income or they entered the labour market a bit late in life.

As a result, some of them have no pension fund at all. Some stayed home to raise their children and others are caregivers today and are living without an income while helping their aging parents. Those individuals — both men and women provide that support — are becoming poor despite all this. Let's think of parking when we go to centres to visit our parents; there is food and gas to consider, and many costs are added to that service.

de la bonification de 10 %. Nous ne sommes pas contre l'augmentation de 10 % des prestations pour les 75 ans et plus, mais celle-ci devrait aussi être accordée aux personnes de 65 ans et plus. Voilà la position du Réseau FADOQ.

**La présidente :** Merci pour cette réponse, madame Tassé-Goodman. Cela m'interpelle beaucoup, car il y a deux jours justement, quelqu'un m'a écrit au bureau pour me dire qu'en raison de cette section du budget, M. Trudeau crée deux classes d'aînés et effectivement, cette personne fait partie de la catégorie des personnes âgées de 65 à 74 ans. Vous nourrissez beaucoup cette réflexion à savoir si les coûts sont moins élevés pour cette catégorie d'âge. On continue avec nos questions.

**La sénatrice Forest-Niesing :** Je remercie les deux témoins d'être avec nous et de nous présenter si clairement leurs positions.

Ma première question s'adresse à Mme Tassé-Goodman. Dans un article publié dans *La Presse*, vous exprimez une opinion à la suite du budget, plus particulièrement la colère et l'incompréhension des gens que vous représentez relativement aux deux catégories d'aînés créées par cette mesure.

Dans une réponse publiée aujourd'hui — et j'imagine que vous en avez pris connaissance —, la ministre Schulte tente de vous répondre en faisant référence à trois facteurs principaux : le coût de la vie a augmenté — et je vois difficilement comment cela s'applique plus particulièrement aux gens de 75 ans et plus; à cela s'ajoute le motif que les dépenses de soins de santé augmentent en raison de la maladie et de l'invalidité pour cette catégorie de personnes de 75 ans et plus; enfin, il y a le risque, chez un couple plus âgé, de perdre l'une des personnes et d'entraîner ainsi des difficultés financières.

Êtes-vous satisfaite de cette réponse? Et est-ce qu'il y a d'autres facteurs qui, selon vous, auraient dû être pris en compte?

**Mme Tassé-Goodman :** Merci pour votre question, elle est intéressante.

C'est une réalité : la détresse chez les aînés, qu'ils aient 65 ans ou 75 ans, c'est une situation qui est bien réelle. Il y a beaucoup plus de femmes qui risquent de se retrouver seules après 60 ou 65 ans. Plusieurs d'entre elles se retrouvent seules et certaines ont élevé leurs enfants seules et sont demeurées à la maison, elles n'ont pas de revenus de pension, ou elles sont allées sur le marché du travail un peu tard dans leur vie.

Par conséquent, certaines n'ont pas du tout de fonds de pension. Certaines sont restées à la maison pour élever leurs enfants et d'autres sont de proches aidantes aujourd'hui et vivent sans revenu tout en aidant leurs parents vieillissants. Ces personnes — que ce soit des hommes ou des femmes qui offrent ce soutien — s'appauvrisent malgré tout cela. Pensons au stationnement quand on se rend dans les centres pour visiter ses

I would even add that a senior reminded me that, when he would get to the checkout line at the supermarket to pay for his groceries, with his annual income of \$18,505, he would put his hands in his pockets and sometimes had to remove items from his grocery basket. It is unacceptable to hear things like that because these are also basic products.

The same goes for the purchase of glasses. Some seniors receive Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement, but they cannot afford a visit to an optometrist to purchase prescription glasses. They rather decide to buy glasses at the pharmacy, which are probably not adapted to their vision.

Other seniors have issues with their feet, have trouble walking, have calluses and all sorts of other ailments. They cannot afford to see a podiatrist because that is not covered under the pharmacare program. The same goes for dental care: seniors cannot afford a visit to the dentist to ensure their dental hygiene.

You can understand that what we are calling for is very relevant: a 10% increase for anyone over the age of 65 who receives Old Age Security.

**Senator Forest-Niesing:** My next question will be for Mr. VanGorder.

[English]

Mr. VanGorder, thank you very much. I neglected earlier to thank both of our witnesses, not only for their testimony today but for the work that you do. It's very important and very appreciated.

Mr. VanGorder, my question for you is about how you feel about the very important differences in some of the costs. Generally, I think we can all accept that there are higher costs, and those apply from coast to coast to coast for groceries or the other necessities of life. But, in particular, long-term care housing in Quebec is subsidized and is therefore substantially lower for an individual than it is in the other provinces. In Ontario, for example, we can very easily look at somewhere in the area of \$5,000 for one individual. Do you feel that this needs to be taken into consideration when establishing these amounts and these types of measures?

**Mr. VanGorder:** That's a very good point. Thank you for asking.

parents; il y a la nourriture et l'essence, il y a beaucoup de frais qui viennent se greffer à ce service.

J'ajouterais même qu'un aîné m'a rappelé que, lorsqu'il arrivait à la caisse du supermarché pour payer son épicerie, à cause de son revenu annuel de 18 505 \$, il mettait ses mains dans ses poches et devait parfois enlever des produits de son panier d'épicerie. Vous savez, c'est inacceptable d'entendre des choses comme cela, parce qu'on parle aussi de produits de base.

C'est la même chose pour l'achat de lunettes. Certains aînés reçoivent la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti, mais n'ont pas les moyens d'aller chez l'optométriste pour s'acheter des lunettes prescrites; ils choisissent plutôt d'acheter des lunettes à la pharmacie, qui ne sont probablement pas adaptées à leur vue.

D'autres aînés ont des problèmes avec leurs pieds, ils ont de la difficulté à marcher, ils ont des callosités et toutes sortes d'autres maladies. Ils ne peuvent pas se permettre d'aller chez le podiatre parce que ce n'est pas couvert par le régime d'assurance-médicaments. C'est la même chose pour les soins dentaires : les aînés ne peuvent pas se permettre une visite chez le dentiste pour assurer leur hygiène dentaire.

Vous pouvez comprendre que c'est très pertinent, ce que l'on demande : une augmentation de 10 % accordée à toute personne de 65 ans et plus qui est bénéficiaire de la Sécurité de la vieillesse.

**La sénatrice Forest-Niesing :** Je vais adresser ma prochaine question à M. VanGorder.

[Traduction]

Merci beaucoup, monsieur VanGorder. J'ai oublié de remercier nos deux témoins, non seulement pour leurs témoignages d'aujourd'hui, mais aussi pour leur travail. C'est très important et très apprécié.

Monsieur VanGorder, j'aimerais savoir ce que vous pensez des différences très importantes constatées au sujet de certains frais. De façon générale, nous reconnaissions tous, je pense, que les coûts sont plus élevés, d'un océan à l'autre, et qu'ils concernent l'épicerie et les autres nécessités de la vie. L'hébergement dans les établissements de soins de longue durée, de SLD, au Québec est subventionné, et il est donc beaucoup moins coûteux dans cette province que dans les autres. En Ontario, par exemple, un établissement de SLD peut facilement facturer 5 000 \$ par personne. Pensez-vous que cela doit être pris en considération lors de l'établissement des montants d'aide et de ce genre de mesures?

**M. VanGorder :** Excellente remarque. Merci d'avoir posé la question.

It's important that the committee knows that when I talk about what C.A.R.P. is expecting, we are talking on behalf of our members. We survey our members on a regular basis, and these are the responses they're giving us. The one thing that we hear more often with regard to your question is about the inequities across the country in the level of health care. Your postal code really does determine what kind of health care that you're going to get. We're firm believers. Our members want to know that if I live in Nova Scotia, I'm going to get the same level of health care that I did when I lived in Ontario or Alberta. It's becoming more and more difficult. Because communications are getting better, our seniors are adapting to the new communications across the country and they're learning more about how the government is failing to keep them up to the same standards.

We're expecting the federal government to take a stronger role in making sure that these inequities go. We believe there should be a national seniors strategy, and we have pledged that if the federal government comes up with national standards, our members across the country will advocate with their provincial governments to get on board and not leave seniors as the ping-pong ball once again in the middle of a political discussion that is preventing them from living well and living happily in their older years.

*[Translation]*

**Senator Mégie:** I thank the witnesses.

I was happy to see you reacting in similar ways regarding the selected age group, as that does show some consistency across Canada.

Do you know what percentage of people who are part of that 65-to-74 age group will not benefit from this increase? Do those people have access to other services?

We have been told that people aged 75 and over are more vulnerable and have more needs. However, I know that some people between the ages of 65 and 74 are also vulnerable or will become vulnerable over time.

So are there services or other types of subsidies they could use while waiting to turn 75? Does that exist in Canada, Mr. VanGorder?

*[English]*

**Mr. VanGorder:** I am not aware of programs that specifically target that group that would balance off what's happening with those over 75. In the older age group, even from 60 up, we have levels of poverty and need right across the country.

Le comité doit savoir que, lorsqu'il s'agit des attentes de CARP, l'association s'exprime au nom de ses membres. Nous les sondons régulièrement, et ce sont là les réponses qu'ils nous donnent. En réponse à votre question, ils nous disent essentiellement qu'il existe des inégalités dans les niveaux de soins de santé au pays. Le genre de soins de santé dont vous allez bénéficier dépend vraiment de votre lieu de résidence. Nous en sommes convaincus. Nos membres veulent recevoir le même niveau de soins de santé en Nouvelle-Écosse que lorsqu'ils habitaient, par exemple, en Ontario ou en Alberta. Or, cela devient de plus en plus difficile. Comme les communications s'améliorent, nos aînés suivent le mouvement et ils en apprennent davantage sur le fait que le gouvernement ne leur garantit pas les mêmes normes partout au pays.

Nous nous attendons à ce que le gouvernement fédéral joue un rôle plus important pour faire disparaître ces inégalités. Nous croyons qu'il devrait y avoir une stratégie nationale pour les aînés, et nous nous sommes engagés à ce que, si le gouvernement fédéral établit des normes nationales, nos membres de partout au pays, fassent pression auprès de leurs gouvernements provinciaux pour qu'ils emboîtent le pas et qu'ils ne permettent pas que les aînés soient ballottés dans le débat politique qui les empêche d'être heureux dans leurs vieux jours.

*[Français]*

**La sénatrice Mégie :** Merci aux témoins.

J'étais contente de voir que vous avez à peu près les mêmes réactions quant au choix du groupe d'âge; cela démontre quand même une certaine uniformité à travers le Canada.

Est-ce que vous connaissez le pourcentage des personnes faisant partie du groupe de personnes âgées de 65 à 74 ans qui ne bénéficieront pas de cette augmentation? Est-ce que ces personnes ont accès à d'autres services?

On nous a dit que les personnes de 75 ans et plus sont plus vulnérables, qu'elles ont plus de besoins. Cependant, je sais qu'entre 65 ans et 74 ans, certaines personnes sont vulnérables aussi, ou elles vont le devenir au fil du temps.

Alors, existe-t-il des services ou d'autres types de subventions dont elles pourraient bénéficier en attendant l'âge de 75 ans? Est-ce que cela existe au Canada, monsieur VanGorder?

*[Traduction]*

**M. VanGorder :** Je ne suis pas au courant de l'existence de programmes visant précisément ce groupe d'âge et qui permettraient de corriger la situation dans le cas des plus de 75 ans. Chez les personnes âgées, même à partir de 60 ans, on constate des cas de pauvreté et des besoins particuliers partout au pays.

One of the problems is the piecemeal approach of trying to solve these problems with tweaks to the system. That's why we really would like to see the government take an overall view of how we're supporting our seniors so that we're not, as my colleague said, making a two-class system out of it.

The simple answer to your question is no, there are not offsetting programs that aren't available to the older group. Why the 75 was set as the age is beyond our comprehension.

[Translation]

**Senator Mégie:** I will discuss the same topic, but as it relates to age groups. When it comes to the 65-plus age group, do you have data on the different categories? I am using the term "category," but I don't mean it in a pejorative way. I am thinking of older women, older men, disabled individuals, older Aboriginals and older Black people. Are you familiar with those categories that could be used in the next brief to be submitted to the government? That may help highlight certain needs. Do you have that type of data?

[English]

**Mr. VanGorder:** There is one in particular that was referred to by my colleague. We know that in many parts of the country, especially rural parts once again, as Senator Black mentioned, over 30% of single women over 60 live at or below the poverty line. That's one very specific group that continues to suffer from these inequalities of support.

[Translation]

**Ms. Tassé-Goodman:** I would just like to add something to what Mr. VanGorder just said.

Many women are living below the poverty line. I said earlier that many of them are widowed, so they have additional bills to pay after their spouse dies—whether we are talking about the rent, electricity, telephone services, and so on. You see that bills continue to arrive, but the person is living alone and is often a woman who was a caretaker, who was helping her aging parents. Women are often the ones who deal with that shortfall.

**Senator Mégie:** Thank you.

**The Chair:** Thank you very much.

L'un des problèmes tient à l'approche fragmentaire adoptée pour essayer de résoudre ces problèmes à coups d'ajustements. C'est pourquoi nous aimerions vraiment que le gouvernement adopte une vue d'ensemble de la façon de soutenir les aînés afin que nous n'aboutissions pas, comme ma collègue l'a dit, à un système à deux vitesses.

La réponse simple à votre question est non, il n'y a pas de programmes de compensation pour les plus âgés. Nous ne comprenons pas pourquoi l'âge a été fixé à 75 ans.

[Français]

**La sénatrice Mégie :** Je vais toucher au même domaine, mais en ce qui concerne les groupes de personnes; dans le groupe des 65 ans et plus, est-ce que vous avez des données sur les différentes catégories? Je dis « catégorie », mais sans vouloir être péjorative je pense aux femmes âgées, aux hommes âgés, aux personnes handicapées, aux Autochtones âgés, aux Noirs âgés. Connaissez-vous ces catégories qui pourraient servir dans le cadre du prochain mémoire à apporter au gouvernement? Cela pourrait peut-être permettre de faire ressortir certains besoins. Avez-vous ce type de données?

[Traduction]

**M. VanGorder :** Ma collègue en a mentionné un type en particulier. Nous savons que dans de nombreuses régions du pays, surtout dans les régions rurales, comme le sénateur Black l'a mentionné, plus de 30 % des femmes seules de plus de 60 ans vivent au seuil de la pauvreté ou sous le seuil de la pauvreté. C'est un groupe très précis qui continue de souffrir de ces inégalités dans le système de soutien.

[Français]

**Mme Tassé-Goodman :** Je voulais tout simplement ajouter un complément de réponse à ce que M. VanGorder vient de mentionner.

Effectivement, vous savez, il y a beaucoup de femmes qui vivent sous le seuil de la pauvreté. J'ai mentionné tantôt que plusieurs d'entre elles se retrouvaient veuves, donc avec des factures supplémentaires à payer après le décès de leur conjoint — que ce soit le loyer, l'électricité, le téléphone, etc. Vous voyez que les factures continuent d'arriver, mais la personne vit seule et souvent il s'agit d'une femme qui est proche aidante, qui vient en aide à ses parents vieillissants. Ce sont souvent les femmes qui écopent de ce manque à gagner.

**La sénatrice Mégie :** Merci.

**La présidente :** Merci beaucoup.

[English]

**Senator Kutcher:** This question is to both witnesses. I want to move our discussion away from this hypothetical poverty line and on to a slightly more tangible reality.

I'm not a mathematician, but by my calculations the GIS and the OAS will bring in for an individual — depending on previous income and length of stay, et cetera — about \$1,500 a month. The OAS is probably the smaller proportion of that or maybe close.

We know that over 80% of Canadians living in long-term care are over the age of 75. The latest data that I've seen from the Canada Mortgage and Housing Corporation points out that it costs about \$3,000, on average, a month to be in a long-term care facility, and if you have memory impairment, it costs closer to \$5,000 a month. So we have a \$1,500-a-month income and a \$5,000 a month expense. It sounds like government budgeting.

How helpful will the 10% increase in OAS be for our poorest citizens who are needing long-term care?

**Mr. VanGorder:** I'll take that first, Senator Kutcher. We're talking about a little over \$60 a month. As I said in my presentation, no one can fault having more money for these most vulnerable people, but certainly \$60 a month is not going to close that gap. These days, by the way, my figures show that closer to \$3,600 is the low end of the long-term care rates. So it's about half of what they really need.

The people we're talking about are those who don't have savings, pensions and any other income. This is what they're fighting for.

There has to be another and better way to target them. That is why, as I said before, we've continued to urge the government to create an overall seniors strategy so we can deal with these issues specifically where they occur and not just make these overall mass approaches to try to fix a problem when we're not zeroing in on the real needs like you have outlined.

**Senator Kutcher:** Thank you.

[Translation]

**Ms. Tassé-Goodman:** Certainly. I would like to add that the majority of seniors choose to grow old at home. It should be pointed out that long-term care facilities are health care settings, and not really living settings. Growing old at home is what the majority of seniors choose, and it is also a way to contribute to

[Traduction]

**Le sénateur Kutcher :** Ma question s'adresse aux deux témoins. J'aimerais que nous passions de ce seuil de pauvreté hypothétique à une réalité un peu plus concrète.

Je ne suis pas mathématicien, mais d'après mes calculs, le SRG et la SV rapportent en moyenne 1 500 \$ par mois à une personne seule, selon son revenu antérieur et le nombre d'années de cotisation. La Sécurité de la vieillesse représente probablement la plus petite partie de ce montant, ou à peu près.

Nous savons que plus de 80 % des Canadiens qui vivent dans des établissements de soins de longue durée ont plus de 75 ans. Selon les dernières données de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, il en coûte en moyenne 3 000 \$ par mois pour vivre dans un tel établissement, et pour une personne souffrant de pertes de mémoire, il en coûte près de 5 000 \$ par mois. Nous nous retrouvons donc avec un revenu de 1 500 \$ par mois pour une dépense mensuelle de 5 000 \$. Cela ressemble à un budget gouvernemental.

Dans quelle mesure l'augmentation de 10 % de la Sécurité de la vieillesse sera-t-elle utile pour nos citoyens les plus pauvres qui ont besoin de soins de longue durée?

**M. VanGorder :** Je vais répondre en premier, sénateur Kutcher. On parle d'une augmentation d'un peu plus de 60 \$ par mois. Comme je l'ai dit en introduction, il n'y a rien de mal à verser plus d'argent aux plus vulnérables, mais il est certain que 60 \$ par mois ne vont pas combler cet écart. Soit dit en passant, d'après mes chiffres, il en coûte près de 3 600 \$ dans les établissements de soins de longue durée les moins chers. Les intéressés reçoivent donc environ la moitié de ce dont ils ont vraiment besoin.

Les gens dont nous parlons sont ceux qui n'ont pas d'économies, de pensions ou d'autres revenus. C'est pour cela qu'ils se battent.

Il doit y avoir une autre façon, meilleure que celle-ci, de les cibler. C'est pourquoi, comme je l'ai déjà dit, nous avons continué d'exhorter le gouvernement à adopter une stratégie globale pour les aînés afin que nous puissions nous attaquer à ces problèmes là où ils se présentent et ne pas nous contenter d'adopter des approches globales pour essayer de régler un problème quand nous ne nous concentrerons pas sur les besoins réels comme vous l'avez souligné.

**Le sénateur Kutcher :** Merci.

[Français]

**Mme Tassé-Goodman :** Certainement. J'aimerais ajouter que la majorité des aînés choisissent de vieillir à la maison. Il faut savoir que les CHSLD, les centres de soins de longue durée sont des milieux de soins, pas nécessairement des milieux de vie. Vieillir à la maison est le choix de la majorité des aînés et c'est

mobility, socialization, and a way to remain in their community, family and neighbourhood. It also provides safety.

Coming back to the 10% increase, as Mr. VanGorder was saying, that is not a lot of money at the end of the year, but those people desperately need it. Old Age Security provides \$618 per month, and a person living alone who receives the Guaranteed Income Supplement has an income of \$923 a month. Basically, \$1,500 a month is very little if we take into account all the spending that can get added on. Right now, that amount strictly helps them survive.

**The Chair:** Thank you very much for those clarifications.

[English]

**Senator Bovey:** Again, I want to thank both our witnesses. You've been very helpful.

You talked about the need for a seniors strategy, so I may be steering a little away from the budget. We'll be really quick on this.

The United Nations is trying to put forward a convention on the human rights of older persons, and it's a project I've been involved in.

I would like your thoughts as to whether you think that if that convention was in place and if Canada was strongly supporting it — they moved to support it, I think, in beginning ways — do you feel we'd be dealing with a different situation today and it wouldn't be \$500 and 10%, but it might be that bigger strategy that you've talked about? If both of you could answer briefly, I'd love your viewpoints.

**Mr. VanGorder:** I'll be brief and say, "good question." It is certainly a project that we are supporting at C.A.R.P. Although there is always some question about whether UN resolutions and programs affect the bottom line, the fact is it does draw attention and maybe means our government will pay more attention to the needs of our most vulnerable Canadians.

[Translation]

**Ms. Tassé-Goodman:** That is something to consider. Of course, a number of consultations should be carried out on the issue. Would that change the data? Possibly, but it is clear that we cannot remain silent in the face of such an initiative.

[English]

**Senator Omidvar:** I missed half an hour of the meeting, so if my question has been asked already, please indicate so, as I would not want to waste anyone's time.

une façon aussi de contribuer à la mobilité, à la socialisation et au maintien dans son milieu, sa famille, son voisinage; c'est une sécurité aussi.

Si l'on revient à l'augmentation de 10 %, comme M. VanGorder le mentionnait, cela ne représente pas beaucoup d'argent à la fin de l'année, mais ces gens en ont grandement besoin. La Sécurité de la vieillesse procure 618 \$ par mois et une personne seule qui reçoit le Supplément de revenu garanti a un revenu de 923 \$ par mois. Grossièrement, 1 500 \$ par mois, c'est très peu si l'on tient compte de toutes les dépenses qui peuvent se greffer; ce montant ne leur permet que de survivre, actuellement.

**La présidente :** Merci beaucoup pour ces précisions.

[Traduction]

**La sénatrice Bovey :** Encore une fois, je tiens à remercier nos deux témoins. Vous nous avez beaucoup aidés.

Vous avez parlé de la nécessité d'adopter une stratégie pour les aînés, alors je m'éloigne peut-être un peu du budget. Nous allons faire très vite.

Les Nations unies essaient de produire une convention sur les droits des personnes âgées, et c'est un projet auquel j'ai participé.

À votre avis, si cette convention était en place et si le Canada l'appuyait fermement — je crois savoir qu'il a pris des mesures pour l'appuyer au départ — pensez-vous que la situation serait différente aujourd'hui et qu'on ne parlerait pas de 500 \$ et de 10 %, mais peut-être d'une stratégie plus vaste que vous avez évoquée? Si vous pouviez tous les deux répondre brièvement, j'aimerais connaître vos points de vue.

**M. VanGorder :** Je serai bref et je dirai d'abord « bonne question ». C'est certainement un projet que CARP appuie, même si nous nous demandons toujours dans quelle mesure les résolutions et les programmes des Nations unies ont une incidence sur la situation financière des gens, dans quelle mesure ils retiennent l'attention de notre gouvernement et l'amènent à accorder plus d'attention aux besoins des Canadiens les plus vulnérables.

[Français]

**Mme Tassé-Goodman :** C'est un point à considérer. Il est évident qu'il y aurait plusieurs consultations à mener à cet égard. Est-ce que cela changerait la donne? Possiblement, mais il est évident qu'on ne peut rester silencieux devant une telle initiative.

[Traduction]

**La sénatrice Omidvar :** J'ai manqué une demi-heure de la réunion, alors si ma question a déjà été posée, veuillez me le dire, car je ne veux faire perdre de temps à personne.

My question is to both witnesses. This is, of course, prospective of the ways of ensuring the financial stability of our senior citizens outside of enriching it 10%, as we are now seeing. Some of the alternatives are, of course, that you make the OAS tax-free, or you increase it based on the consumer price index. Have those discussions been had? Have you done the analysis? Would that make more sense than a 10% increase annually? Is it a one-time increase?

**The Chair:** I see Mr. VanGorder smiling, so I think he has some thoughts on that. Then we will go to you, Ms. Tassé-Goodman.

**Mr. VanGorder:** I was hesitating because I seem to have jumped ahead of Ms. Tassé-Goodman a number of times; I want to give her an opportunity.

There are many alternatives and other ways of looking at this question overall. We believe that the government should take the lead. Every time we make a suggestion in terms of finances, we're told, especially by the protectors of the tax part of government, that somehow that won't work or it will cost a tremendous amount of money. So if the government agrees that we're not looking after our most vulnerable seniors as well as we should, then we suggest you task your experts to come up with at least some alternatives and then let us talk about them.

No, we don't have the technical resources, other than some wonderful volunteers across the country, to come up with these kinds of detailed solutions for government. If I'm wrong and if you think we should be doing it, that's what I do, so tell me and we'll do it. But I really believe that's where your experts should be providing alternatives and options.

[*Translation*]

**Ms. Tassé-Goodman:** Those are my thoughts exactly. The government certainly has strategies or access to experts who can consider the issue of an increase.

When a senior receives the Guaranteed Income Supplement and Old Age Security, their annual income is so minimal that they have no tax to pay in the end. Should the amount allocated be tax exempt? That is something experts should look into, and I think the government can do its homework, as well.

[*English*]

**The Chair:** Thank you. Do you have another question, Senator Omidvar?

Ma question s'adresse aux deux témoins. Il s'agit, bien sûr, de trouver des façons d'assurer la stabilité financière de nos aînés, en plus des 10 % supplémentaires qui leur seront versés, comme c'est prévu. Parmi les solutions envisagées, on songe bien sûr à défiscaliser la SV ou à l'augmenter en fonction de l'indice des prix à la consommation. En avez-vous parlé? Avez-vous fait cette analyse? Est-ce que ce serait plus logique qu'une augmentation annuelle de 10 %? S'agirait-il d'une augmentation ponctuelle?

**La présidente :** Je vois que M. VanGorder sourit, alors je pense qu'il a quelques réflexions à ce sujet. Nous passerons ensuite à vous, madame Tassé-Goodman.

**M. VanGorder :** J'ai hésité parce qu'il me semble avoir devancé Mme Tassé-Goodman à plusieurs reprises; je veux lui donner l'occasion de répondre.

Il existe de nombreuses solutions de recharge et d'autres façons d'aborder la question dans son ensemble. Nous estimons que le gouvernement devrait prendre l'initiative. Chaque fois que nous faisons une suggestion sur le plan financier, les cerbères de la fiscalité gouvernementale nous disent que cela ne fonctionnera pas ou coûtera énormément d'argent. Donc, si le gouvernement convient que nous ne nous occupons pas de nos aînés les plus vulnérables aussi bien que nous le devrions, nous vous suggérons de demander à vos experts de proposer des solutions de recharge et de nous laisser ensuite en parler.

Non, nous n'avons pas les ressources techniques, à part quelques merveilleux bénévoles de partout au pays, pour trouver ce genre de solutions détaillées pour le gouvernement. Si je me trompe et si vous pensez que nous devrions le faire, c'est ce que nous ferons, alors dites-le-moi et nous nous exécuterons. Mais je crois vraiment qu'il revient à vos experts de proposer des solutions de recharge et des options.

[*Français*]

**Mme Tassé-Goodman :** Effectivement, je pense exactement la même chose. Le gouvernement a certainement des stratégies, ou accès à des spécialistes qui peuvent étudier la question d'une augmentation.

Lorsqu'un aîné reçoit le Supplément de revenu garanti et la Sécurité de la vieillesse, son revenu annuel est tellement minime qu'il n'a pas d'impôts à payer, finalement. Est-ce que le montant alloué devrait être exempté d'impôt? C'est une question sur laquelle des spécialistes devraient se pencher et je crois que le gouvernement peut faire ses devoirs, de son côté.

[*Traduction*]

**La présidente :** Merci. Avez-vous une autre question, sénatrice Omidvar?

**Senator Omidvar:** I'm just looking at the briefing notes. We are going to be paying \$4.4 billion per year more every year on top of the baseline cost, which is \$58.8 billion. This is no small change; this is very big money. I think I'm hearing both witnesses say that we need to look more broadly at the issue of income security of senior citizens in a way that encompasses many options.

Mr. VanGorder, I will tell you I am a very happy member of C.A.R.P., and I would suggest that advocacy from citizens always works.

[Translation]

**Senator Forest-Niesing:** Witnesses could provide a written answer to this question. I would like to know whether you have any data on the percentage of your members or, better yet, the percentage of seniors from across Canada whose only sources of income are Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement?

**The Chair:** Does that data exist, Ms. Tassé-Goodman? If so, could we get it?

**Ms. Tassé-Goodman:** We don't have that type of data, as members won't necessarily tell us they receive the Guaranteed Income Supplement. However, the federal government has all that information in its database. I think the government could certainly provide you with it.

**The Chair:** Thank you very much. We will certainly ask the question.

Respected witnesses, I thank you for joining us, for your answers, but also for everything you are doing for our seniors. Thank you very much for your contribution today, but also every day.

We will now hear from the last witness panel for the day. We will shift our attention to clause 33 of the bill, which amends the Public Service Employment Act.

Without further ado, I introduce to you: from the Professional Institute of the Public Service of Canada, Debi Daviau, President; Isabelle Roy, General Counsel and Chief of Labour Relations; from the Federal Black Employee Caucus, Jean-Sibert Lapolice, Strategic Engagement and Partnership Lead; from the Public Service Alliance of Canada, Sharon DeSousa, National Executive Vice-President, as well as Seema Lamba, Human Rights Officer.

In terms of taking the floor today, I first invite Ms. Daviau to make her presentation, followed by Mr. Lapolice and Ms. DeSousa.

**La sénatrice Omidvar :** Je regarde les notes d'information. Nous allons payer 4,4 milliards de dollars par an en plus du coût de base, qui est de 58,8 milliards de dollars. Ce n'est pas rien, c'est une somme énorme. J'ai cru comprendre en écoutant les deux témoins que nous devons examiner la question de la sécurité du revenu des personnes âgées de façon à tenir compte de plusieurs options.

Monsieur VanGorder, je dois vous dire que je suis une membre satisfaite de CARP, et je dirais que la défense des droits des citoyens fonctionne toujours.

[Français]

**La sénatrice Forest-Niesing :** Les témoins pourraient donner une réponse écrite à cette question. J'aimerais savoir si vous disposez de données indiquant le pourcentage de vos membres ou encore mieux, le pourcentage des aînés de partout au Canada dont la seule source de revenus est la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti.

**La présidente :** Est-ce que ces données existent, madame Tassé-Goodman? Si elles existent, est-ce qu'on pourrait les obtenir?

**Mme Tassé-Goodman :** Nous n'avons pas ce genre de données, parce que les membres ne vont pas nécessairement nous dévoiler qu'ils reçoivent le Supplément de revenu garanti. Par contre, le gouvernement fédéral a tous ces renseignements dans sa base de données. Je crois que le gouvernement pourrait certainement vous les fournir.

**La présidente :** Merci beaucoup. Effectivement, on posera certainement la question.

Je vous remercie, chers témoins, d'avoir été avec nous, pour vos réponses, mais aussi pour tout ce que vous faites pour nos aînés. Merci beaucoup pour votre contribution aujourd'hui, mais aussi chaque jour.

Nous accueillons maintenant les derniers témoins de la journée. Nous allons porter notre attention à la section 33 du projet de loi qui modifie la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Sans plus tarder, je vous présente, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, Debi Daviau, présidente; Isabelle Roy, avocate générale et chef des relations de travail; du Caucus des employés fédéraux noirs, Jean-Sibert Lapolice, chef de l'engagement stratégique et du partenariat; de l'Alliance de la fonction publique du Canada, Sharon DeSousa, vice-présidente exécutive nationale ainsi que Seema Lamba, agente des droits de la personne.

Pour prendre la parole aujourd'hui, j'invite tout d'abord Mme Daviau à faire sa présentation, suivie de M. Lapolice et de Mme DeSousa.

[English]

**Debi Daviau, President, Professional Institute of the Public Service of Canada:** Good evening. I am President of the Professional Institute of the Public Service of Canada, the union that represents some 60,000 mainly federal public service professionals across Canada.

I would like to thank you for the opportunity to present our views today. With me is our General Counsel and Chief of Labour Relations, Isabelle Roy. We would be happy to answer any and all questions you may have following the presentation.

Our overall position on Division 33 of Part 4 of Bill C-30 is that the proposed changes represent an improvement on the existing Public Service Employment Act, the PSEA, by recognizing the impact of biases and barriers on the selection and promotion of candidates from equity-seeking groups. But I think it is fair to say that these changes are only a small part of what needs to be done to address the concerns that bargaining agents recently raised with respect to the PSEA.

In late January we participated in a National Joint Council Joint Employment Equity Committee consultation on the issue. There were multiple unions present, as well as representatives from the Public Service Commission, the Office of the Chief Human Resources Officer, the Privy Council Office and the Centre on Diversity and Inclusion.

We were assured this would be the first consultation, not the last. We certainly hope this is the case because we have a number of concerns that were raised at the time and that I would like to bring to your attention today.

First, we don't have a lot of confidence these days in federal staffing processes. There is a fear of retaliation when candidates complain about staffing. The recourse mechanism is weak. Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board recommendations have no effect on departmental practices. There is no means of monitoring the training of delegated heads, and human resources advisers don't provide any kind of checks and balances and almost always take management's side.

Second, the delegation of staffing authority from the Treasury Board and the public service managers has played a key role in creating the barriers to fairness, diversity and inclusion that our members encounter today. Non-advertised processes have dramatically increased from 29% of appointments in 2016 to 60% in 2020.

[Traduction]

**Debi Daviau, présidente, Institut professionnel de la fonction publique du Canada :** Bonsoir. Je suis la présidente de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, le syndicat qui représente quelque 60 000 professionnels principalement de la fonction publique fédérale partout au Canada.

Je vous remercie de nous avoir donné l'occasion de présenter notre point de vue aujourd'hui. Je suis accompagnée de notre avocate générale et chef des relations de travail, Me Isabelle Roy. Nous serons heureuses de répondre à toutes vos questions après notre présentation.

À propos de l'article 33 de la partie 4 du projet de loi C-30, nous estimons généralement que les changements proposés représentent une amélioration par rapport à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la LEFP, parce qu'on reconnaît l'incidence des partis pris et des obstacles en matière de sélection et de promotion des candidats appartenant à des groupes en quête d'équité. Mais je pense qu'il est juste de dire que ces changements ne constituent qu'une petite partie de ce qu'il faut faire pour répondre aux préoccupations que les agents négociateurs ont récemment soulevées au sujet de la LEFP.

À la fin janvier, nous avons participé à une consultation du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi du Conseil national mixte. Plusieurs syndicats y étaient représentés, ainsi que la Commission de la fonction publique, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, le Bureau du Conseil privé et le Centre sur la diversité et l'inclusion.

On nous a assurés que ce serait la première consultation, et non la dernière. Nous espérons que ce sera le cas, car un certain nombre de préoccupations ont alors été soulevées et j'aimerais les porter à votre attention aujourd'hui.

Premièrement, par les temps qui courent, nous n'avons pas beaucoup confiance dans les processus de dotation au fédéral. Nous craignons que les candidats qui se plaignent d'un processus de dotation ne fassent l'objet de représailles. Le mécanisme de recours est défaillant. Les recommandations de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral n'ont aucun effet sur les pratiques ministérielles. Il n'y a aucun moyen de surveiller la formation des administrateurs généraux délégués, les conseillers en ressources humaines ne fournissent pas de freins et contrepoids et ils prennent presque toujours le parti de la direction.

Deuxièmement, la délégation des pouvoirs de dotation du Conseil du Trésor et des gestionnaires de la fonction publique a contribué de façon marquée à entraver l'équité, la diversité et l'inclusion pour nos membres. La proportion de processus non annoncés a considérablement augmenté, passant de 29 % des nominations en 2016 à 60 % en 2020.

There is an inherent lack of transparency or fairness around why a non-advertised process is being used. Because of the demographics and biases of hiring managers, unadvertised processes only add to the exclusion of equity-seeking groups. The most common response that a complainant receives from a hiring manager is, “I can do whatever I want,” or there is no sound rationale presented, nor any openness to addressing why their candidacy cannot be considered, and no oversight or accountability.

Third, the system pits employees against employees instead of putting sufficient oversight and accountability with the delegated head. There is a lot of lip service paid to mental health and accessibility for disabled employees and improving Aboriginal representation, but no systematic requirements for challenging the biases that cause low representation numbers.

Fourth, public service surveys consistently reflect the cynicism and frustration of federal employees across all departments about how positions are staffed and how promotions are handed out. Inconsistent selection criteria are common; for example, increasing or decreasing education requirements to the benefit of a pre-selected candidate. Pre-qualified pools are often ignored.

Fifth, the right fit is often used to exclude better-qualified candidates. The Statement of Merit Criteria is adapted to narrow the field and favour the preferred candidate. Areas of selection have no real relevance, as they often bear little relation to the actual posted requirements, which are adapted to the narrow sector or branch.

Finally, acting appointments are made and extended, without any rationale, through non-advertised processes. Managers either select a favourite candidate with the advantage of experience and eventually named to that position or they appoint one of a series of candidates in acting positions for a time and they then deny them a permanent appointment on questionable grounds. They often even expect these employees to train the winner.

It's clear that decisive and immediate action must be taken to finally create a federal workplace that reflects the people of Canada and their values. Legislative reform is needed to bring real oversight, transparency and accountability to government staffing processes. We need to ensure that assessment tools

On constate un manque inhérent de transparence ou d'équité quant aux raisons pour lesquelles la fonction publique a recours à des processus non annoncés. Parce que les gestionnaires d'embauche appartiennent à un certain groupe démographique et qu'ils ont des préjugés, les processus non annoncés ne font qu'exclure davantage les membres de groupes en quête d'équité. La réponse la plus courante qu'un plaignant reçoit d'un gestionnaire d'embauche est « Je peux faire ce que je veux ». On ne lui fournit aucune justification valable et le gestionnaire ne fait preuve d'aucune ouverture quant aux raisons pour lesquelles sa candidature ne peut pas être prise en considération, outre qu'il n'y a aucune surveillance ni reddition de comptes.

Troisièmement, le système dresse les employés les uns contre les autres au lieu d'imposer une surveillance suffisante à l'administrateur général délégué et de le responsabiliser. On parle beaucoup de santé mentale et d'accessibilité pour les employés handicapés ainsi que d'amélioration de la représentation des Autochtones, mais il n'y a pas d'exigences systématiques pour contrer les préjugés à l'origine de la faible représentation constatée.

Quatrièmement, les sondages auprès des fonctionnaires reflètent le cynisme et la frustration des fonctionnaires fédéraux de tous les ministères à l'égard de la dotation des postes et de la façon dont les promotions sont accordées. Les critères de sélection incohérents sont courants; par exemple, l'augmentation ou la diminution des exigences relatives au niveau d'études au profit du candidat pressenti. Les bassins de candidats préqualifiés sont souvent ignorés.

Cinquièmement, le choix de la bonne personne est souvent invoqué pour exclure des candidats plus qualifiés. L'énoncé des critères de mérite est adapté de manière à restreindre le champ des possibilités et à favoriser le candidat préféré. Les zones de sélection n'ont aucune pertinence réelle, car elles ont souvent peu à voir avec les véritables exigences affichées, qui sont adaptées au seul secteur ou à la seule direction générale.

Enfin, les nominations intérimaires sont faites et prolongées, sans justification, au moyen de processus non annoncés. Les gestionnaires choisissent un candidat favori qui a l'avantage d'avoir de l'expérience et qui est éventuellement nommé dans le poste, ou alors ils nomment une série de candidats à des postes intérimaires pour un certain temps, puis ils leur refusent une nomination permanente pour des motifs discutables. Ils s'attendent souvent même à ce que ces employés forment le gagnant.

Il est clair qu'il faut prendre des mesures décisives et immédiates pour enfin créer, à la fonction publique fédérale, un milieu de travail qui soit le reflet des Canadiens et de leurs valeurs. Une réforme législative est nécessaire pour assurer une surveillance, une transparence et une reddition de comptes

or interview skills are adapted to remove bias. Specific training is recommended for delegated heads in identifying and countering their biases.

In some workplaces, privacy concerns are sometimes used to prevent the disclosure of salary information. This can lead to abuses from members of equity-seeking groups. Salary levels should be published.

Bilingualism requirements can in some cases also become an obstacle for some of our members. The hands-off approach taken by the Public Service Commission suggests reluctance on its part to take on a necessary oversight role.

In conclusion, the representation of equity-seeking groups in the federal workplace cannot improve in the current context. It's high time to stop putting forward a Band-Aid solution to this critical problem.

Thank you for your time. We would be very pleased to answer your questions.

*[Translation]*

**The Chair:** Mr. Lapolice, we will continue with your opening remarks.

**Jean-Sibert Lapolice, Strategic Engagement and Partnership Lead, Federal Black Employee Caucus:** Honourable senators, good evening. On behalf of the Federal Black Employee Caucus, FBEC, I want to thank you for inviting us to speak to the amendments proposed to the Public Service Employment Act.

Before going further, I would like to recognize that, since I am in Ottawa, I am on the unceded traditional territory of the Anishinabe Algonquin people.

Honourable senators, we at the Federal Black Employee Caucus were surprised and humbled by your invitation.

It is an honour and a privilege for me to appear before you today, on behalf of Black employees who are proud, competent, engaged and determined to serve Canadians and their country, Canada.

The Federal Black Employee Caucus, commonly referred to as FBEC, was created in 2017. Since its creation, FBEC has been working in close cooperation with central agencies in the public service, senior officials, union leaders, diversity and inclusion networks, as well as the Parliamentary Black Caucus. Our goal has been to promote the concerns of Black employees and to support national, regional and local efforts to address the challenges Black public servants face in the workplace.

véritables dans les processus de dotation gouvernementaux. Nous devons nous assurer que les outils d'évaluation ou les techniques d'entrevue sont adaptés pour éliminer les préjugés. Il est recommandé d'offrir une formation spécifique aux chefs délégués afin de recenser les préjugés et de les contrer.

Dans certains milieux de travail, les préoccupations relatives à la protection des renseignements personnels sont parfois utilisées pour empêcher la divulgation de renseignements sur les salaires. Cela peut mener à des abus dans le cas de membres de groupes en quête d'équité. Les niveaux de salaire devraient être publiés.

Les exigences en matière de bilinguisme peuvent aussi, dans certains cas, devenir un obstacle pour certains de nos membres. La position non-interventionniste de la Commission de la fonction publique laisse entendre qu'elle hésite à assumer un rôle de surveillance nécessaire.

Conclusion : la représentation des groupes en quête d'équité dans le milieu de travail fédéral ne peut pas s'améliorer dans le contexte actuel. Il est grand temps d'arrêter de proposer des solutions temporaires à ce grave problème.

Merci de votre temps. Nous serons très heureuses de répondre à vos questions.

*[Français]*

**La présidente :** Monsieur Lapolice, nous allons poursuivre avec votre présentation d'introduction.

**Jean-Sibert Lapolice, chef de l'engagement stratégique et du partenariat, Caucus des employés fédéraux noirs :** Bonsoir, honorables sénateurs. Au nom du Caucus des employés fédéraux noirs (CEFN), je tiens à vous remercier de nous avoir invités à prendre la parole au sujet des changements proposés à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Avant d'aller plus loin, j'aimerais reconnaître que, puisque je me trouve à Ottawa, je suis sur le territoire traditionnel non cédé du peuple algonquin Anishinabeg.

Honorables sénateurs, au Caucus des employés fédéraux noirs, nous avons été surpris et touchés par votre invitation.

C'est un honneur et un privilège pour moi de me présenter devant vous aujourd'hui, au nom des employés noirs fiers, compétents, engagés et déterminés à servir les Canadiens et leur pays, le Canada.

Le Caucus des employés fédéraux noirs, communément appelé CEFN, a été créé en 2017. Depuis sa création, le CEFN travaille en étroite collaboration avec les organismes centraux de la fonction publique, de hauts fonctionnaires, des dirigeants syndicaux, les réseaux de diversité et d'inclusion ainsi que le Caucus des parlementaires noirs. Cela dans le but de promouvoir les préoccupations des employés noirs et de soutenir les efforts au point de vue national, régional et local afin de répondre aux

For decades, Black employees constantly faced discrimination, harassment, microaggressions and a lack of professional development opportunities. Some will say that this is still the case today.

The FBEC was created because the system and mechanisms currently in place have not been enough to meet the needs and the expectations of Black employees. Both career progression and well-being in the workplace have been impacted.

We are, however, encouraged by our frank and honest discussions with senior officials within the federal public service. We are also encouraged and optimistic due to the collective will which has been expressed recently within the federal system, both from a political as well as a bureaucratic standpoint, in the fight against anti-Black racism.

The Clerk of the Privy Council's recent call to action on anti-racism, equity and inclusion within the public service is an example of things that make us believe that the will is there.

The FBEC was consulted on the proposed changes to the Public Service Employment Act. We realize there is still much to do to eliminate anti-Black racism within the system.

We do think, however, that the proposed changes are a step in the right direction. They will give the federal public service tools to identify and eliminate systemic barriers for Black employees in recruitment and staffing.

Honourable senators, we understand that the Federal Black Employee Caucus does not have a mandate or any legislative authority. However, as long as we do not have a secretariat with an official mandate that deals with issues that Blacks face, the FBEC will continue to work on behalf of Black employees, by collaborating with the institutions and key stakeholders to eliminate harassment and discrimination in the workplace.

Over the past few years, many Black employees have expressed their concerns about prejudice, inequality and inconsistencies in performance and talent management programs within the public service. The system is sometimes perceived as being used to control and punish Black employees, going so far as to halt their career progression. This has a significant impact on the mental health of Black employees. The FBEC would like to work with the Treasury Board Secretariat in order to analyze the situation and take any necessary corrective measures.

défis auxquels font face les fonctionnaires noirs en milieu de travail.

Pendant des décennies, les employés noirs devaient constamment faire face à la discrimination, au harcèlement, aux microagressions et au manque de possibilités d'avancement professionnel. Certains diront que c'est encore le cas aujourd'hui.

Le CEFN a été créé parce que le système et les mécanismes en place n'ont pas répondu aux besoins et aux attentes des employés noirs. Cela tant en matière de progression de carrière que sur le plan du bien-être en milieu de travail.

Cependant, nous sommes encouragés par nos discussions honnêtes et franches avec de hauts dirigeants de la fonction publique fédérale. Nous sommes également encouragés et optimistes par rapport à la volonté collective exprimée récemment au sein du système fédéral, tant du point de vue politique que bureaucratique, visant à lutter contre le racisme anti-Noirs.

Le récent appel à l'action du greffier du Bureau du Conseil privé, en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique, est un exemple qui nous fait croire à cette volonté.

Le CEFN a été consulté au sujet des changements proposés dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Nous sommes conscients que beaucoup reste à faire pour éliminer le racisme anti-Noirs dans le système.

Cependant, nous considérons les changements proposés comme un pas dans la bonne direction. Ceux-ci donneront à la fonction publique fédérale les moyens pour cerner et éliminer les barrières systémiques auxquelles font face les employés noirs en matière de recrutement et de dotation.

Honorables sénateurs, nous comprenons que le Caucus des employés fédéraux noirs n'a pas de mandat ou d'autorité législative. Cependant, aussi longtemps qu'il n'y aura pas un secrétariat mandaté officiellement pour s'occuper des enjeux qui touchent les Noirs, le CEFN continuera à plaider la cause des employés noirs, en travaillant avec les institutions et les intervenants clés pour éradiquer le harcèlement et la discrimination en milieu de travail.

Au cours des dernières années, de nombreux employés noirs ont exprimé des préoccupations concernant les préjugés, les inégalités et les incohérences dans l'application des programmes de gestion du rendement et des talents dans la fonction publique. Il existe une perception que ce régime est parfois utilisé pour contrôler et punir les employés noirs, voire même pour empêcher la progression de leur carrière. Cela a un impact significatif sur la santé mentale des employés noirs. Le CEFN souhaite travailler avec le Secrétariat du Conseil du Trésor afin d'analyser la situation et d'apporter les correctifs nécessaires.

I would like to take this opportunity to express our interest in the work aimed at updating the Employment Equity Act. The FBEC would be pleased to participate in similar conversations in the future, should you deem it appropriate.

Finally, on behalf of the FBEC, I would like to thank you, honourable senators, for your commitment, your leadership and your services. Thanks to your work, Canada will always be a wonderful place to live!

Thank you.

**The Chair:** Thank you. We will now hear Ms. DeSousa's presentation.

[English]

**Sharon DeSousa, National Executive Vice-President, Public Service Alliance of Canada:** Thank you. Today I'm speaking to you from Toronto, which is on the traditional territory of many nations, including the Mississaugas of the Credit, the Anishnabeg, the Chippewa, the Haudenosaunee and the Wendat peoples. Thank you for the opportunity to meet with you.

The Public Service Alliance of Canada represents over 120,000 federal public service workers covered by the Public Service Employment Act. For years, our equity-seeking members have shared that they do not feel the current staffing process is inclusive. We welcome the amendment in the preamble to include the concept of an inclusive public service and the expansive definition of equity-seeking group to include all prohibitive grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act. As well, the amendments to evaluation and examination of qualification standards and assessment methods, the use of audits and investigations and the expansion of citizenship preference to include permanent residents for external positions are all supported by the PSAC.

However, these initiatives don't address the systemic issue wherein hiring managers have delegated discretionary powers that often go unchecked. The Public Service Modernization Act shifted staffing authority from the Public Service Commission, or PSC, to deputy heads to deal with staffing in their department. Deputy heads delegate the ability to make appointments and define merit to the lowest managerial level or front-line managers.

Managers don't have to hire the most qualified candidate, but, rather, the candidate they think is the best fit. This has created the potential for abuse, and it disproportionately affects members

Je profite de cette occasion pour exprimer notre intérêt à l'égard du processus de modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le CEFN sera heureux de participer, dans le futur, à d'autres conversations semblables, si vous le jugez approprié.

Finalement, au nom du CEFN, je tiens à vous remercier, honorables sénateurs, pour votre engagement, votre leadership et vos services. Grâce à votre travail, le Canada sera toujours un pays où il fait bon vivre!

Je vous remercie.

**La présidente :** Merci à vous. Nous poursuivons avec les remarques d'introduction de Mme DeSousa.

[Traduction]

**Sharon DeSousa, vice-présidente exécutive nationale, Alliance de la Fonction publique du Canada :** Merci. Je m'adresse à vous aujourd'hui de Toronto, qui se trouve sur le territoire traditionnel de nombreuses nations, dont les Mississaugas de Credit, les Anishnabeg, les Chippewa, les Haudenosaunee et les Wendat. Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de vous rencontrer.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada représente plus de 120 000 travailleurs de la fonction publique fédérale visés par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Depuis des années, nos membres qui revendentiquent l'équité estiment que le processus de dotation actuel n'est pas inclusif. Nous accueillons favorablement l'amendement proposé dans le préambule pour inclure le concept d'une fonction publique inclusive et la définition élargie de groupe en quête d'équité afin que soient visés tous les motifs de discrimination interdits dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. De plus, l'AFPC appuie les modifications apportées à l'évaluation et à l'examen des normes de qualification et des méthodes d'évaluation, le recours aux vérifications et aux enquêtes et l'élargissement de la préférence en matière de citoyenneté pour ouvrir les recrutements externes aux résidents permanents.

Toutefois, ces initiatives ne règlent pas le problème systémique des pouvoirs discrétionnaires délégués aux gestionnaires d'embauche, qui ne sont souvent pas contrôlés. La Loi sur la modernisation de la fonction publique a transféré le pouvoir de dotation de la Commission de la fonction publique, ou CFP, aux administrateurs généraux pour qu'ils s'occupent de la dotation dans leur ministère. Les administrateurs généraux déléguent leurs pouvoirs de faire des nominations et de définir ce qu'il faut entendre par mérite aux paliers de gestion inférieurs ou aux gestionnaires de première ligne.

Les gestionnaires n'ont pas à embaucher le candidat le plus qualifié, mais plutôt le candidat qui, selon eux, convient le mieux au poste. Cela a créé un risque d'abus et touche de façon

of equity-seeking groups. The current direction in staffing initiative reinforces that delegation to the lowest levels leads to arbitrary staffing decisions and the appearance of favouritism.

From 2019 to 2020, the commission determined that 160 complaints within its mandates were related to errors, omissions, improper conduct or to merit not being met under the current definition. Of those, six were founded. With so much discretion given to hiring managers, we are not confident this avenue will be used successfully to address unfair treatment for equity-seeking groups. We also don't know if deputy heads have investigated any appointment processes and/or revoked an appointment because there is no central location to obtain this information, and it is not in the PSC's annual report. A hiring manager can decide on a best fit based on individual merit and does not have to advertise the position.

The current amendments do not address this issue. PSC will be able to audit staffing processes to determine if there are barriers, but it will not assist those who are currently adversely treated in the staffing process. The commission will not be able to provide systemic remedies to address the barriers and biases uncovered, especially if the authority has been delegated to deputy heads.

Division 33 does not address recourse processes that are inconsistent from one department to the next. The only internal process required under the act is an informal discussion that can be dismissed by managers as a mere formality. Decisions are seldom reversed.

In conclusion, PSAC has several recommendations. The commission should have the power to demand that departments have clear and transparent mechanisms and the authority to demand changes to processes and procedures. The commission must ensure that investigators tasked with identifying biases and barriers are doing so with the requisite experience and knowledge. Centralized staffing oversight by the commission should be increased to address the real cause of staffing discontent and slow processes. The use and abuse of discretion powers must be addressed.

Ultimately, the changes to the PSEA are not sufficient. Our members favour filing staffing complaints with the Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board. This bill's proposed amendments do not address the barriers in the board's complaint process. Major legislative changes are needed.

disproportionnée les membres des groupes en quête d'équité. L'orientation actuelle de l'initiative de dotation renforce le fait que la délégation aux niveaux inférieurs mène à des décisions de dotation arbitraires et à des apprences de favoritisme.

De 2019 à 2020, la commission a déterminé que 160 plaintes relevant de son mandat étaient liées à des erreurs, à des omissions, à une conduite inappropriée ou à des problèmes de définition du mérite en regard de la définition actuelle. De ce nombre, six ont été jugées fondées. Compte tenu de l'étendue des pouvoirs discrétionnaires accordés aux gestionnaires d'embauche, nous ne sommes pas convaincus que cette solution permette de remédier à la question du traitement injuste réservé aux groupes en quête d'équité. Nous ne savons pas non plus si les administrateurs généraux ont fait enquête sur un processus de nomination ou s'ils ont révoqué une nomination parce qu'il n'y a pas d'endroit central pour obtenir cette information, qui ne figure d'ailleurs pas dans le rapport annuel de la CFP. Un gestionnaire d'embauche peut décider de la meilleure personne en fonction du mérite individuel et n'a pas à annoncer le poste.

Les modifications actuelles ne traitent pas de cette question. La CFP sera en mesure de vérifier les processus de dotation pour déterminer s'il y a des obstacles, mais elle n'aidera pas ceux qui sont actuellement lésés dans le processus de dotation. La commission ne sera pas en mesure d'offrir des recours systémiques pour éliminer les obstacles et les préjugés constatés, surtout si le pouvoir a été délégué aux administrateurs généraux.

L'article 33 ne traite pas du problème que pose le manque d'uniformité des processus de recours entre les divers ministères. Le seul processus interne requis en vertu de la loi est une discussion informelle entre l'employé et le gestionnaire que celui-ci peut rejeter comme une simple formalité. Les décisions sont rarement renversées.

En conclusion, l'AFPC a plusieurs recommandations. La Commission devrait avoir le pouvoir d'exiger que les ministères disposent de mécanismes clairs et transparents et d'exiger des changements aux procédures et processus appliqués. La Commission doit s'assurer que les enquêteurs chargés de constater les préjugés et les obstacles possèdent l'expérience et les connaissances nécessaires. Il faudrait que la dotation fasse davantage l'objet d'une surveillance centralisée au niveau de la Commission afin de s'attaquer aux causes réelles du mécontentement que suscite la dotation ainsi qu'à la lenteur des processus. Le recours abusif aux pouvoirs discrétionnaires doit être réglé.

En fin de compte, les changements apportés à la LEFP sont insuffisants. Nos membres sont favorables au dépôt de plaintes en matière de dotation auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Les modifications proposées dans le projet de loi ne s'attaquent pas à ce qui fait obstacle au processus de plainte de la Commission. D'importants changements législatifs s'imposent.

I would like to thank you for considering our comments and recommendations. Ms. Lamba and I are pleased to answer any questions you may have.

**The Chair:** Thank you to our witnesses for their opening remarks. We will begin right away with questions from senators. Let's begin with Senator Bovey, as deputy chair of this committee.

**Senator Bovey:** Thank you, witnesses. I very much appreciate the added dimensions you have given us to the materials that I had had access to before. I have to say, I was surprised by the statistic that non-advertised jobs have risen from 29% to 60%, Ms. Daviau. I'm hearing you all say that you're pleased that staffing issues are coming forward and the goals to deal with biases, systemic barriers and employment equity are there, as well as the goal is to improve on all of that.

I want to know what effects non-advertised appointments within the public service really have on the advancement, career development and well-being of marginalized Canadians in the public civil service.

I have a corollary question to that, and then I'll be quiet. When we take a look at hiring criteria — we've all hired over the years — we all come up with the job and the criteria for the job. We used to see the words, "You need this experience and education or equivalent." I'm not seeing definitions of equivalency in job advertisements nearly as much as I did even 5 and 10 years ago.

Is one of the problems the lack of ability to define what an equivalency is to a level of education or job experience? But most importantly, what is the effect of the non-advertised appointments on marginalized Canadians, especially when you tell me about the growth of such appointments in the four-year period?

Ms. Daviau, perhaps you could begin. With time, others could add what they need to, to what hasn't been said. Thank you.

**Ms. Daviau:** We've never been fans of the non-advertised process; that's for sure. When it was enacted, we perceived it to mean that you can use a non-advertised process whenever you do not feel like using an advertised process. There was really no criteria that managers had to follow in order to access this type of process. Why wouldn't a manager use a process where there is no requirement for them to go through adequate checks and balances, where there is no requirement to measure them up against other candidates? Unfortunately, since the majority

Je vous remercie d'avoir tenu compte de nos commentaires et de nos recommandations. Mme Lamba et moi-même serons heureuses de répondre à vos questions.

**La présidente :** Je remercie nos témoins de leurs déclarations liminaires. Nous allons tout de suite passer aux questions des sénateurs. Commençons par la sénatrice Bovey, qui est vice-présidente du comité.

**La sénatrice Bovey :** Merci à nos témoins. J'apprécie beaucoup les éclairages supplémentaires que vous avez apportés dans les documents que j'ai déjà consultés. Je dois dire, madame Daviau, que j'ai été surprise par les statistiques selon lesquelles le nombre de postes non annoncés serait passé de 29 % à 60 %. J'ai l'impression que vous nous dites toutes deux qu'il est heureux qu'on puisse constater ces problèmes de dotation et qu'il y ait des objectifs de lutte contre les préjugés, les obstacles systémiques et l'équité en matière d'emploi, le but étant d'améliorer tout cela.

Je veux savoir quels sont les effets réels de ces nominations non annoncées sur l'avancement, le perfectionnement professionnel et le bien-être des Canadiens marginalisés dans la fonction publique.

J'ai une question corollaire à ce sujet, puis je me tairai. Quand on songe aux critères d'embauche — et il nous est arrivé à tous d'embaucher des employés au fil des ans —, le poste et les critères de recrutement sont normalement décrits. Avant, il était régulièrement précisé : « Vous avez besoin de telle expérience et de tel niveau d'instruction ou l'équivalent. » Je ne vois pas autant de définitions d'équivalence dans les offres d'emploi qu'il y a 5 ou 10 ans.

Cela tient-il à l'incapacité de définir ce qu'est une équivalence par rapport à un niveau d'études ou à une expérience professionnelle? Mais surtout, quel est l'effet des nominations non annoncées sur les Canadiens marginalisés, surtout quand vous dites que ce genre de nominations a pris de l'ampleur en quatre ans?

Madame Daviau, vous pourriez peut-être commencer. En cours de route, d'autres pourront ajouter ce qu'ils jugeront nécessaires et qui n'aura pas été dit. Merci.

**Mme Daviau :** Nous n'avons jamais été des partisans du processus non annoncé, c'est certain. Quand la loi a été adoptée, nous y avons vu un moyen pour les gestionnaires de recourir au processus non annoncé chaque fois qu'ils n'avaient pas envie d'annoncer un poste. Il n'y avait pas vraiment de critères que les gestionnaires devaient respecter pour avoir accès à ce genre de processus. Pourquoi un gestionnaire n'utiliserait-il pas un processus qui ne l'oblige pas à se soumettre à des freins et contrepoids adéquats, qui ne l'oblige pas à comparer

of those hiring managers are not from equity-seeking groups, it is simply habit to hire people who are like you. That's the impact, with regard to your first question.

I'm not sure if Ms. Roy has anything to add on that or the second question.

**Isabelle Roy, General Counsel and Chief of Labour Relations, Professional Institute of the Public Service of Canada:** Yes, in fact. This may go to the second part of the honourable senator's question in terms of the requirements or the criteria that are being assessed. We know statistically that non-advertised appointments are an extremely popular choice when it comes to acting appointments. Oftentimes, in order to be successful in the substantive appointment, you need to have demonstrated the experience that you will only have acquired through some of these acting opportunities. That's compounding the problem, and the overall statistic issues really go unchecked, in terms of under-representation of those equity-seeking groups.

Without some more accountability, training and, really, a bit more centralization over these processes, delegated managers are continuing on in the practices that they've become accustomed to over time.

**Senator Bovey:** Having had a career in the not-for-profit world and with some federal funding in those decades, we weren't allowed to hire in non-advertised jobs. This is a new phenomenon for me after all these decades. I find it makes it much easier to appoint those like me, rather than those who can best do the job. That is my thought — or am I wrong on that?

**Ms. Daviau:** To be fair to hiring managers, they don't do it intentionally. Initially, they access these types of processes because they're faster and it works better for them. The result is nonetheless the same.

**Senator Bovey:** Thank you very much.

**The Chair:** Senator Black, do you have a question?

**Senator R. Black:** I had a couple of areas of questioning, but they were answered in the presentations by the three witnesses. I want to say thank you to the witnesses.

**Senator Omidvar:** Thank you to all the witnesses. This is very difficult to hear. I believe my colleagues believe, as I do, that the federal government should be evaluated to a higher standard so that other institutions can follow. We are the federal

les candidats entre eux? Malheureusement, comme la majorité des gestionnaires d'embauche ne font pas partie des groupes en quête d'équité, et ils ont l'habitude d'embaucher des gens comme eux. Voilà l'impact, pour répondre à votre première question.

Je ne sais pas si Me Roy a quelque chose à ajouter à ce sujet ou en réponse à la deuxième question.

**Me Isabelle Roy, avocate générale et chef des relations de travail, Institut professionnel de la fonction publique du Canada :** Oui, en fait. Cela nous ramène peut-être à la deuxième partie de la question de l'honorable sénatrice concernant les exigences ou les critères qui sont évalués. Nous savons, statistiquement, que les nominations non annoncées sont un choix extrêmement populaire dans les cas de nominations intérimaires. Il arrive souvent que, pour obtenir une nomination, il faille démontrer une expérience que l'on ne peut acquérir qu'à la faveur de nominations intérimaires. Cela agrave le problème, et les statistiques générales ne sont pas vraiment vérifiées, en ce qui concerne la sous-représentation des groupes en quête d'équité.

En l'absence d'une plus grande responsabilisation, d'une meilleure formation des gestionnaires et, en fait, d'une plus grande centralisation de ces processus, les gestionnaires délégues poursuivent les pratiques auxquelles ils se sont habitués au fil du temps.

**La sénatrice Bovey :** J'ai fait carrière dans le monde des organismes sans but lucratif et je peux vous dire qu'après avoir reçu un certain financement du gouvernement fédéral au cours de ces décennies, nous n'avons plus été autorisés à embaucher sans annoncer les postes. C'est un phénomène nouveau pour moi après toutes ces décennies. Je trouve qu'il est beaucoup plus facile de nommer des gens comme moi que d'autres qui pourraient mieux faire le travail. C'est ce que je pense. Est-ce que je me trompe?

**Mme Daviau :** Pour être juste envers les gestionnaires d'embauche, il faut dire qu'ils n'agissent pas intentionnellement. Au départ, ils ont accès à ce genre de processus parce que c'est plus rapide et que cela fonctionne mieux pour eux. Le résultat est le même à terme.

**La sénatrice Bovey :** Merci beaucoup.

**La présidente :** Sénateur Black, avez-vous une question?

**Le sénateur R. Black :** J'avais quelques questions à poser, mais les trois témoins y ont répondu dans leurs exposés. Je veux remercier nos témoins.

**La sénatrice Omidvar :** Merci à tous les témoins. C'est très difficile à entendre tout cela. Je crois que mes collègues croient, comme moi, que le gouvernement fédéral devrait être évalué selon des normes plus strictes afin que d'autres institutions

government; we should take the lead. What you're telling me is that the system seems to be driven by biases and processes that trip the search for equity. This amendment is all about process. We are looking for the right outcome, and one leads to the other.

My first question is to Ms. Daviau around unadvertised positions. The rise in unadvertised positions leads one to conclude that there is something not quite right. Would you like to see a limit on the number of unadvertised positions in the amendment? For example, should the federal government not use unadvertised positions in more than, say, 20% of its available vacancies? Would something like that meet your need?

**Ms. Daviau:** Certainly a limit is helpful, but it would be difficult to pick that limit without being arbitrary. More importantly, there needs to be a set of formal criteria — a much more robust set of criteria — that managers meet as overseen by the Public Service Commission, and they must meet those requirements in order to access this type of hiring.

**Senator Omidvar:** Should there be consequences attached to that if they don't? Because we all know how systems can be run around.

**Ms. Daviau:** The Public Service Commission is probably in the position with the right authorities to prevent those staffing actions from taking place to begin with because they have to do their portion of the process. That is really the only place we're seeing any oversight. Unfortunately, either they don't have the right authorities or they're not exercising all of those authorities over those processes.

**Senator Omidvar:** What do you think is the contributing factor to that incredible rise in unadvertised positions? What has changed in the last four years that has brought us to this point?

**Ms. Daviau:** The ability to staff this way isn't that old. I'm sorry I don't have the exact date, but it hasn't been around that long. We have seen it ever increasing since it was declared as a feasible way to staff. The major factor for managers is that it's easier and it's faster. They can get around all the processes and all the checks and balances that are in place to ensure that there is equitable staffing, that there is no fraternization, favouritism or creating of systemic barriers for equity groups.

**Senator Omidvar:** Do you think that more process, more criteria, and more scrutiny should be added before a job is available to be filled without being advertised?

puissent suivre. Nous sommes le gouvernement fédéral; nous devrions prendre l'initiative. Ce que vous me dites, c'est que le système semble obéir à des préjugés et fonctionner selon des processus qui entravent la quête d'équité. Cet amendement porte sur le processus. Nous cherchons le bon résultat, et l'un mène à l'autre.

Ma première question s'adresse à Mme Daviau et porte sur les postes non annoncés. La hausse du nombre de postes non annoncés nous amène à conclure que quelque chose cloche. Aimeriez-vous que l'amendement limite le nombre de postes non annoncés? Par exemple, le gouvernement fédéral ne devrait-il pas utiliser des postes non annoncés pour combler plus de, disons, 20 % des postes vacants? Est-ce que cela répondrait à vos préoccupations?

**Mme Daviau :** Certes, un plafond aiderait, mais il serait difficile de fixer une limite sans être arbitraire. Plus important encore, il doit y avoir un ensemble de critères officiels — un ensemble de critères beaucoup plus rigoureux — auxquels les gestionnaires doivent répondre, sous la supervision de la Commission de la fonction publique. Les gestionnaires devraient être tenus de répondre à ces exigences pour se prévaloir de ce mode d'embauche.

**La sénatrice Omidvar :** Devrait-il y avoir des conséquences s'ils ne le faisaient pas? Parce que nous savons tous comment les systèmes fonctionnent.

**Mme Daviau :** La Commission de la fonction publique dispose probablement des pouvoirs nécessaires pour empêcher l'application de ces mesures de dotation en partant parce qu'elle doit s'acquitter de sa partie du processus. C'est vraiment le seul endroit où une surveillance peut s'exercer. Malheureusement, soit elle ne dispose pas des pouvoirs appropriés, soit elle n'exerce pas tous ces pouvoirs dans le cadre de ces processus.

**La sénatrice Omidvar :** Selon vous, quel est le facteur qui a contribué à cette augmentation incroyable du nombre de postes non annoncés? Qu'est-ce qui a changé au cours des quatre dernières années pour que nous en arrivions là?

**Mme Daviau :** La capacité de doter les postes de cette façon est relativement récente. Je suis désolée de ne pas avoir la date exacte, mais cette formule n'existe pas depuis très longtemps. Nous l'avons vu gagner du terrain sans cesse depuis qu'on a déclaré que c'était une façon possible de doter les postes. Ce qui joue surtout chez les gestionnaires, c'est que cette façon de faire est plus facile et plus rapide. Ils peuvent contourner tous les processus et tous les freins et contrepoids qui sont en place pour s'assurer que la dotation est équitable, qu'il n'y a pas de fraternisation, de favoritisme ou de création d'obstacles systémiques pour les groupes d'équité.

**La sénatrice Omidvar :** Pensez-vous qu'il faudrait rajouter des processus, des critères et d'autres examens avant qu'il soit possible de combler un poste sans l'annoncer?

**Ms. Daviau:** Correct. We need more rules, more criteria, a more well-defined process and more oversight over that process.

**Senator Omidvar:** Thank you for that.

**The Chair:** Ms. DeSousa wanted to add something, if you're okay with that, Senator Omidvar?

**Ms. Daviau:** Certainly, as a person of colour who comes from the public service, Ms. DeSousa has a lot of valuable contribution to make on this subject.

**Ms. DeSousa:** Yes, I would love to add a couple of points. The earlier question was about making the linkages of the impact. In order to get experience in the federal public service which is specific to advancement to various levels, you need opportunities. These less-than-four-month appointments take away opportunities from existing clientele within the federal public service who would then be able to gain that experience and apply for permanent jobs. If you look at the actual employment equity stats that just came out, in fact, it shows the lack of representation. Well, why is that? If you don't have the opportunity, then how are you going to apply and meet the criteria?

On another note, I just want to point out this also impacts the economic security of that individual and their family in their community, which means they're earning less. When they retire, that means their pension is less. When we're talking about poverty, we're talking about a cycle of poverty that creates a systemic barrier for that individual and their family to break that economic ceiling.

I just wanted to point out that without a doubt, when we're looking at the processes, it's not just the lens that the hiring is done. It's not the merits. It's the responsibility of development of that individual, and it's also about looking at the checks and balances and who does that, because right now with the changes to the Public Service Modernization Act, there are only two grounds on which to complain for staffing — official languages and abuse of authority — and they're difficult to challenge. Oftentimes we see it resolved in mediation, and that does not help our members who are looking for a career in the federal public service.

**Senator Omidvar:** Thank you for pointing out the issue of equity of opportunity. That is an important point.

I thought I heard you say, Ms. DeSousa, that part of the problem seems to be the delegation of hiring authority down to line managers as opposed to a centralized system of staffing that meets not just the needs of the line but the needs of the whole. Would you like to see a centralized staffing model whereby hiring is done centrally, it meets the needs of the entire public

**Mme Daviau :** Bonne réponse. Nous avons besoin de plus de règles, de plus de critères, d'un processus mieux défini et d'une surveillance accrue de ce processus.

**La sénatrice Omidvar :** Je vous en remercie.

**La présidente :** Madame DeSousa, voulez-vous ajouter quelque chose, si cela vous convient, sénatrice Omidvar?

**Mme Daviau :** En tant que personne de couleur qui vient de la fonction publique, Mme DeSousa a certainement beaucoup à apporter à ce sujet.

**Mme DeSousa :** Oui, j'aimerais ajouter quelques points. La question précédente portait sur les conséquences. Pour acquérir de l'expérience dans la fonction publique fédérale, qui intervient dans tout avancement, il faut avoir la possibilité d'aller chercher cette expérience. Ces nominations de moins de quatre mois privent la clientèle actuelle de la fonction publique fédérale d'occasions d'acquérir de l'expérience et de postuler à des emplois permanents. Si vous regardez les statistiques sur l'équité en matière d'emploi qui viennent d'être publiées, vous verrez qu'elles pointent dans le sens d'un manque de représentation. Pourquoi en est-il ainsi? Si vous n'en avez pas la possibilité, comment présenter une demande et respecter les critères?

Dans un autre ordre d'idées, je veux simplement souligner que cela a aussi une incidence sur la sécurité économique de l'employé et de sa famille, en ce sens que la personne gagne moins. Quand ces gens-là prennent leur retraite, leur pension est moindre. Quand on parle de pauvreté, on parle d'un cycle de pauvreté qui rend impossible pour la personne et sa famille de briser un plafond économique à cause de ce qui est un obstacle systémique.

Je voulais simplement souligner une chose. Quand on examine les processus en place, il ne s'agit pas seulement de l'approche adoptée pour les embauches. Ce n'est pas une question de mérite. Cela touche à la responsabilité du perfectionnement de la personne, et il s'agit aussi d'examiner les freins et contrepoids et de savoir qui fait cela, parce qu'à l'heure actuelle, avec les changements apportés à la Loi sur la modernisation de la fonction publique, il n'y a que deux motifs de plainte en matière de dotation — les langues officielles et l'abus de pouvoir — qui sont difficiles à contester. Souvent, la médiation permet de régler le problème, mais elle n'aide pas nos membres qui cherchent à faire carrière dans la fonction publique fédérale.

**La sénatrice Omidvar :** Je vous remercie d'avoir souligné la question de l'égalité des chances. C'est un point important.

Madame DeSousa, je crois vous avoir entendue dire qu'une partie du problème serait dû au fait que le pouvoir d'embauche est délégué aux gestionnaires hiérarchiques. Il ne s'agit donc pas d'un système centralisé de dotation qui, non seulement satisfierait la hiérarchie, mais qui, de plus, répondrait à l'ensemble des besoins. Aimeriez-vous voir un modèle de dotation centralisé où

service and it meets the needs of the individual hiring manager — but those are not the only needs at play? Is that something that you're suggesting?

**Ms. DeSousa:** In light of that statement, senator, I agree. We do need a centralized body, but we need an oversight body. If you look at individual departments and their staffing authorities and initiatives that they have in place, it perpetuates this bias. It perpetuates this exclusion of equity-seeking members who are already part of the federal public service, and that is why we need an oversight body that has not just the ability to do investigations but to hold departments accountable, because there are departments that do not have, for instance, any racialized management team. That's not acceptable in 2021, let alone those who self-identify with a disability or Indigenous. It's extremely difficult.

How do we create a system that is fair and just and there is accountability and teeth with that body? Because it cannot just be a question of we check these boxes and here you go; and, okay, you didn't do very well, so do better next time. That is not acceptable. Equity-seeking groups are tired, and they want to see real change within this act.

**Senator Omidvar:** So an oversight body that is independent or internal? I just need some clarity on that.

**Ms. DeSousa:** I would say it would have to be independent.

**Senator Omidvar:** Okay. Thank you.

**The Chair:** Thank you. Mr. Lapolice?

[Translation]

Would you like to add something?

**Mr. Lapolice:** Quickly, I would simply like to add that Black employees within the public service in particular are not benefiting from non-advertised processes, and I am very happy to hear that the unions have expressed this as a concern.

From our point of view, given that there is now a huge gap, we would recommend targeted processes to try and catch up. I know that we can never make up for lost time, but we just want to say that in general, minorities and employment equity groups are not benefiting from these non-advertised processes.

**The Chair:** Mr. Lapolice, thank you for that.

l'embauche serait centralisée, où l'on répondrait aux besoins de l'ensemble de la fonction publique et aux besoins de chaque gestionnaire d'embauche? Si ce n'est que ce ne sont pas les seuls besoins en jeu. Est-ce quelque chose que vous suggérez?

**Mme DeSousa :** D'après votre description, sénatrice, je suis d'accord. Nous avons besoin d'un organisme centralisé, mais nous avons aussi besoin d'un organisme de surveillance. Quand on prend chaque ministère individuellement, on se rend compte que les pouvoirs de dotation de chacun et les initiatives entreprises perpétuent les préjugés. Chaque ministère perpétue l'exclusion des membres en quête d'équité qui font déjà partie de la fonction publique fédérale, et c'est pourquoi nous avons besoin d'un organisme de surveillance ayant non seulement la capacité de mener des enquêtes, mais aussi de tenir les ministères responsables, parce qu'il y a des ministères, par exemple, où l'on ne trouve aucun membre de groupes racialisés dans l'équipe de gestion. Ce n'est pas acceptable en 2021, sans parler des personnes qui s'identifient comme handicapées ou Autochtones. C'est extrêmement difficile.

Comment parvenir à créer un système juste et équitable, assorti de mécanismes de reddition de comptes et de pouvoirs? Parce qu'il ne suffit pas de cocher ces cases et de tourner la page, de dire : « D'accord, vous n'avez pas très bien réussi, alors faites mieux la prochaine fois. » C'est inacceptable. Les groupes en quête d'équité en ont assez, et ils veulent voir de véritables changements dans cette loi.

**La sénatrice Omidvar :** Donc, un organisme de surveillance indépendant ou interne? J'aimerais avoir des précisions à ce sujet.

**Mme DeSousa :** Je dirais qu'il devrait être indépendant.

**La sénatrice Omidvar :** D'accord. Merci.

**La présidente :** Merci. Monsieur Lapolice?

[Français]

Est-ce que vous voulez ajouter quelque chose sur le sujet?

**Mr. Lapolice :** Rapidement, j'aimerais simplement ajouter que les employés noirs de la fonction publique, en particulier, ne bénéficient pas des processus non annoncés, et je suis très heureux d'entendre que les syndicats soulèvent cette préoccupation.

Pour notre part, étant donné que maintenant, il y a un écart énorme, nous encourageons des processus assez ciblés pour essayer de rattraper le temps perdu. Je sais qu'on ne va pas rattraper le temps perdu, mais c'est simplement pour dire qu'en général, les minorités et les groupes d'équité ne bénéficient pas de ces processus non annoncés.

**La présidente :** Monsieur Lapolice, merci beaucoup de cette précision.

**Senator Mégie:** I would like to thank all the witnesses. This morning, I heard one witness say that the government was already looking at measuring diversity within the public service and that it was actively seeking to set targets and try and reach them. This made me happy, but after having heard you this afternoon, I am astonished.

Mr. Lapolice, have you and your colleagues already felt the effects of what I've just described in your workplaces? I could also ask Ms. Daviau the same question. Do you have an inkling of what is really going on in the field? Are employees benefiting from the government's efforts?

**Mr. Lapolice:** Senator, thank you for the question. Briefly, I believe the FBEC is seeing movement and willingness.

As I stated in my presentation, we are encouraged by what we are seeing from senior officials within the public service, both in bureaucratic and political terms. I know that funding was earmarked in the budget, and that Statistics Canada is being encouraged to undertake research and collect and analyze data on equity. This is a field that the FBEC has deemed very important, in order to get what is called disaggregated data. There has been movement, and there is a willingness on behalf of what I call "the system" to get the conversation going.

Within the federal public service and all of the departments right now, Black employees are allowed to meet and discuss amongst themselves. I am honestly thrilled. I have been working in the public service for 20 years now and at the beginning of my career, I remember that it wasn't seemly for two or three Black people to sit together and talk. People immediately thought that they were plotting. We were not able to meet and have a chat.

Nowadays, however, there are conversations taking place within the public service. For example, the FBEC often has discussions with the Privy Council Office, the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission of Canada. I genuinely feel that things are changing.

Recently, the Clerk of the Privy Council published a document entitled *Call to Action on Anti-Racism, Equity and Inclusion*. I think this is a tremendous document. If there really is the will to go ahead with this, then the entire public service should use it as a source of inspiration.

Frankly, there is movement and an openness within the system that we haven't seen for a very long time, and this is what is giving us hope that the next few years will be better ones.

**La sénatrice Mégie :** Merci aux témoins. Ce matin, j'ai entendu un témoin nous dire que le gouvernement se penchait déjà sur la mesure de la diversité au sein de la fonction publique et qu'il se mettait activement en action pour trouver les cibles et essayer de les atteindre. Pour ma part, j'étais bien contente d'entendre cela, sauf qu'en vous écoutant cet après-midi, je suis vraiment étonnée.

Monsieur Lapolice, est-ce que vous et vos collègues avez déjà ressenti les effets de ce que je viens de dire dans votre milieu de travail? Je pourrais aussi poser la question à Mme Daviau. Avez-vous une idée de ce qui se passe vraiment sur le terrain? Est-ce que les employés ressentent cet effort déployé par le gouvernement?

**M. Lapolice :** Madame la sénatrice, je vous remercie de votre question. Rapidement, et personnellement, je crois que le CEFN ressent un mouvement et une volonté.

Comme je l'ai mentionné dans mon allocution, nous sommes encouragés par ce qu'on observe de la part de la haute direction de la fonction publique, tant au niveau de la bureaucratie qu'au niveau politique. Je sais que dans le budget, il y a des annonces d'investissements, et on encourage Statistique Canada à entreprendre des recherches et à faire la collecte et l'analyse des données sur l'équité. Pour le CEFN, c'est un domaine dans lequel on a beaucoup insisté, pour avoir ce qu'on appelle les données désagrégées. Il y a beaucoup de mouvement en ce sens. Il y a une ouverture de la part de ce que j'appelle « le système » pour encourager le dialogue.

Actuellement, au sein de la fonction publique fédérale, dans l'ensemble des ministères, on autorise les employés noirs à se réunir et à discuter entre eux. Honnêtement, c'est quelque chose que j'apprécie beaucoup. Cela fait 20 ans que je travaille dans la fonction publique et au début de ma carrière, je me souviens qu'il était mal vu que deux ou trois personnes noires s'assoient ensemble pour discuter. Du coup, on croyait qu'il y avait un complot. On ne pouvait pas se rencontrer pour discuter.

Cependant, aujourd'hui, dans l'ensemble de la fonction publique, il y a des conversations. Par exemple, le CEFN discute assez souvent avec le Bureau du Conseil privé, le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique du Canada. Vraiment, je sens un renouveau en ce sens.

Récemment, le greffier du Bureau du Conseil privé a publié un document intitulé *Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion*. Il s'agit pour moi d'un document extraordinaire. Si sa volonté est vraiment d'aller de l'avant, l'ensemble de la fonction publique devrait s'en inspirer.

Bref, honnêtement, il y a une démarche, une ouverture dans le système qu'on n'avait pas vue depuis longtemps, et c'est ce qui nous donne l'espoir que les prochaines années seront meilleures.

**Senator Mégie:** Ms. Daviau, do you have anything to say on the subject?

**Ms. Daviau:** Yes, thank you for the question, senator. I will ask Ms. Isabelle Roy to reply.

**Ms. Roy:** Thank you. The Professional Institute of the Public Service of Canada agrees with the fact that we are currently seeing a marked improvement in terms of the government's intentions. The measures contained in the bill currently being studied are proof of this. Without a doubt, there are signs of progress in the bill.

For us, the difficulty lies in the entire system that supports the measures contained in the bill. We're talking about a staffing system that clearly lacks teeth. The Public Service Commission of Canada has a certain authority, but in our opinion, it is not really able to take steps and apply sanctions that would mean that real change would be possible. The same goes for the Public Service Labour Relations and Employment Board within the federal public service, whose jurisdiction in terms of staffing matters is extremely limited.

My colleague, Ms. DeSousa, spoke earlier about people being hired for acting positions for a period of less than four months. These processes are never looked at by a third party. There is no recourse for these staffing measures.

It is systemic factors like these that lead us to question the impact of legislative measures contained in the bill. We are not at all worried about the intentions. Rather, we are worried about certain measures that will possibly not be sufficiently supported within the system to bring about real change.

**Senator Mégie:** I am not sure who can answer my question. We have heard some suggest that an anonymous CV could help when decisions are made about whom to shortlist for staffing.

However, given that a CV contains not only a person's last name but also information such as the country where the person studied, do you think that an anonymous CV could be a way of going around the problem or encouraging the hiring of immigrants and other people belonging to employment equity groups?

**The Chair:** Ms. Daviau, would someone like to answer?

[English]

**Ms. Daviau:** Yes, senator. Thank you for the opportunity.

**La sénatrice Mégie :** Madame Daviau, êtes-vous en mesure de me répondre à ce sujet?

**Mme Daviau :** Oui, merci de la question, sénatrice. Je vais demander à Me Isabelle Roy de répondre.

**Me Roy :** Merci. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada est d'accord avec le fait qu'actuellement, nous sommes en mesure de constater une amélioration importante par rapport à l'intention du gouvernement. Les mesures qui sont prévues dans le projet de loi actuellement à l'étude en font preuve. Sans aucun doute, il y a un signe de progression dans ce projet de loi.

De notre côté, la difficulté vient de l'ensemble du système qui sous-tend les mesures contenues dans le projet de loi. On parle d'un système de dotation qui manque vraiment de mordant. La Commission de la fonction publique du Canada a une certaine autorité, mais à notre avis, elle n'est pas vraiment en mesure d'entreprendre des démarches et d'appliquer des sanctions qui font en sorte qu'un réel changement sera possible. Il en va de même pour la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, qui a une compétence extrêmement limitée par rapport aux exercices de dotation.

Ma collègue Mme DeSousa parlait tout à l'heure des nominations intérimaires pour des périodes qui n'excèdent pas quatre mois. Ces processus sont complètement à l'écart de tout examen par une tierce partie. Il n'existe effectivement aucun recours pour de telles mesures de dotation.

Ce sont des éléments systémiques comme ceux-là qui font que nous nous questionnons sur l'effet des mesures législatives qui sont dans ce projet de loi. Ce n'est pas l'intention du tout qui nous préoccupe. Il s'agit plutôt d'éléments qui ne recevront peut-être pas l'appui d'un système assez fort pour amener de véritables changements.

**La sénatrice Mégie :** Je ne sais pas qui peut répondre à ma question. Dans les discussions qu'on a entendues, on a proposé qu'un curriculum vitæ (CV) anonyme pourrait aider quand on fait le choix ou le tri des personnes à convoquer lors de la dotation.

Étant donné que dans un CV, il n'y a pas seulement le nom de famille, mais aussi d'autres informations telles que le pays où vous avez fait vos études, d'après vous, est-ce qu'un CV anonyme serait un moyen de contourner ou de faciliter la dotation des immigrants ou d'autres personnes dans le groupe en quête d'équité?

**La présidente :** Madame Daviau, vous voulez prendre la parole à ce sujet?

[Traduction]

**Mme Daviau :** Oui, sénatrice, merci de m'en donner l'occasion.

We have done some work with the government around developing 42 very actionable recommendations, and one of them was a blind hiring pilot and it was the only one of the 42 items that I could see that was directly actioned. They did run a blind hiring pilot and the results, unfortunately, did not represent an improvement in hiring from equity groups. I'm not opposed to that, but I'm not sure that's the solution to ensuring that hiring is fair. I think it's more in and around making sure processes are advertised and go through the full process.

**The Chair:** Thank you, Ms. Daviau.

**Senator Kutcher:** Thank you to all the witnesses this afternoon. It's been informative, very concerning and you are being heard.

I want to start by sharing a quote from one of my favourite philosophers, who is Yogi Berra of the New York Yankees: "If you don't know where you're going, you might wind up somewhere else." That tells me there is a plan of action and an ability to measure outcomes that is necessary.

I have two questions. First, what are the top five components of your plan of action "must haves"? We've heard about an independent oversight body; I assume that might be one of them.

Second, you need valid and reliable measures of workplace inclusion applied over time to determine if positive change is occurring and at what rate. What measures will you be using to do this and what is your strategy for applying them?

**Seema Lamba, Human Rights Officer, Public Service Alliance of Canada:** I don't know if I'm going to come up with five, but I can tell you some key ones.

One of the reasons why unadvertised positions are used so much is because of the change in definition of merit after 2003 in the Public Service Modernization Act. Before that, people were hired with relative merit, where they had to have a competition and they had to go through a process. After that definition of merit changed and the act changed to allow that you don't have to have a competition anymore, that's when many advertised positions started happening, and managers are getting to know that that's useful and it's fast. The definition of merit has to be re-examined at this point.

Another one is real meaningful recourse. The legislative change suggests that the investigations by the PSC and the deputy heads will include investigations based on bias or barriers for equity-seeking groups. Well, here's the thing: When we were preparing for this, we asked who uses the investigation process.

Nous avons travaillé avec le gouvernement à la formulation de 42 recommandations très réalisables, et l'une d'entre elles concernait la tenue d'un projet pilote d'embauche à l'aveugle; c'est la seule des 42 recommandations qui, selon moi, a été directement mise en œuvre. Un projet pilote d'embauche a donc été mené à l'aveugle, et les résultats obtenus n'ont malheureusement pas pointé dans le sens d'une amélioration de l'embauche des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Je ne m'y oppose pas, mais je ne suis pas certaine que ce soit la solution pour assurer un recrutement équitable. Je pense qu'il s'agit davantage de s'assurer que les processus sont annoncés et que le processus soit suivi.

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

**Le sénateur Kutcher :** Merci à tous les témoins de cet après-midi. Tout cela est très instructif, très préoccupant, et nous vous entendons.

Je commencerai par citer un de mes philosophes préférés, Yogi Berra des Yankees de New York, qui a dit que si l'on ne sait pas où l'on va, on risque d'aboutir quelque part ailleurs. Cela me dit qu'il y a un plan d'action et qu'il est nécessaire d'en mesurer les résultats.

J'ai deux questions. Premièrement, quels sont les cinq éléments essentiels de votre plan d'action? Nous avons entendu parler d'un organisme de surveillance indépendant; je suppose que c'en est un.

Deuxièmement, il faut pouvoir, au fil du temps, appliquer des mesures valides et fiables de l'inclusion en milieu de travail afin de déterminer s'il y a un changement positif et à quel rythme celui-ci se produit. Quelles mesures allez-vous prendre à cette fin et quelle est votre stratégie pour les appliquer?

**Seema Lamba, agente des droits de la personne, Alliance de la Fonction publique du Canada :** Je ne sais pas si je vais vous trouver cinq mesures, mais je peux vous citer les principales.

Si les postes non annoncés sont si utilisés c'est notamment parce que la définition du mérite a été changée après 2003 dans la Loi sur la modernisation de la fonction publique. Avant cela, les gens étaient embauchés au mérite relatif. Ils devaient participer à un concours et suivre un processus. C'est à partir du moment où la définition du mérite a été changée et que la loi a été modifiée pour permettre qu'il n'y ait plus de concours, qu'on a vu fleurir les postes non annoncés, et que les gestionnaires ont commencé à trouver cette méthode utile et rapide. La définition du mérite doit donc être réexaminée.

Il y a aussi les véritables recours. Le changement législatif donne à penser que les enquêtes de la CFP et des administrateurs généraux comprendront des enquêtes concernant des préjugés ou des obstacles dans le cas des groupes en quête d'équité. Mais voici le problème : lors de la préparation en vue de notre

Not very many of our members use it, as far as we can tell, because it's ineffective. The Public Service Commission doesn't actually investigate. A lot of evidence is required, and if they have an unsuccessful investigation, their process is a judicial review. Deputy heads are biased in their processes so they tend not to investigate. That's what we heard, and yet they're making that change in the act to allow more to do that.

The question I posed to the Public Service Commission is this: If it's not effective right now, why do you think it's going to be effective by allowing investigations to address bias and barriers? That needs to be addressed. We need meaningful recourse mechanisms if staffing isn't happening, whether that's through the Public Service Commission, informal discussions or deputy head investigations, processes and changes to the labour board. That process is timely. There's not a lot of time that's given to file a complaint. It takes a long time. It's after the fact and there are few avenues to demonstrate discrimination. It has already been mentioned that there are very few grounds. A meaningful recourse mechanism must be put in place to look at what the barriers are to that. I don't think that has happened here.

Those are my top two that I can think of now. Obviously, in the other pieces we've talked about the centralization, but the discretionary powers by managers have to be dealt with. It just has to be. Our members have said over and over again that managers can do an unadvertised position or they can choose whomever. They can change the qualifications of a job, depending on who they want and we've heard that. "The qualifications got changed because they wanted so-and-so to be hired." That's a perception; whether that's reality or not, that is what our members have been telling us over and over again.

I'm going to stop there because I've talked a lot, but I've named at least three.

**The Chair:** Thank you for this. I'm not sure if one of our other witnesses wanted to add one or two on top of that to make it to the five that Senator Kutcher asked for, but if you do, please jump in.

**Ms. Daviau:** Assuming that we're able to reduce the number of non-advertised processes, we still need to look at the criteria for when it is appropriate to use those processes or not, and mechanisms to prevent those from being used inappropriately.

audience, nous avons demandé qui avait recours au processus d'enquête. D'après ce que nous avons constaté, peu de nos membres l'utilisent parce qu'il est inefficace. La Commission de la fonction publique ne fait pas vraiment enquête. Il faut beaucoup de preuves, et si l'enquête est infructueuse, le processus prévoit un contrôle judiciaire. Les administrateurs généraux ont un parti pris pour les processus en place, de sorte qu'ils ont tendance à ne pas vouloir enquêter. C'est ce que nous avons entendu, et pourtant ce changement est apporté à la loi pour permettre à plus de gens de le faire.

Voici la question que j'ai posée à la Commission de la fonction publique : si la procédure n'est pas efficace à l'heure actuelle, pourquoi pensez-vous qu'elle le sera si l'on permet que les enquêtes s'attaquent aux préjugés et aux obstacles? Il faut s'attaquer au problème. Nous avons besoin de mécanismes de recours efficaces si la dotation n'a pas lieu, que ce soit par l'entremise de la Commission de la fonction publique, de discussions informelles ou d'enquêtes de l'administrateur général, de processus et de changements à la Commission des relations de travail. Ce processus arrive à point nommé. Un plaignant n'a pas beaucoup de temps pour déposer une plainte, et du temps, il en faut. L'enquête intervient après coup et il y a peu de moyens de faire la preuve de discrimination. On a déjà mentionné qu'il y a très peu de motifs. Il faut mettre en place un véritable mécanisme de recours pour examiner les obstacles. Je ne pense pas que cela se soit produit ici.

Voilà deux des plus importantes mesures auxquelles je peux penser maintenant. Évidemment, nous avons aussi parlé de centralisation, mais il faut tenir compte des pouvoirs discrétionnaires des gestionnaires. Il faut changer les choses. Nos membres nous ont répété à maintes reprises que les gestionnaires peuvent choisir de ne pas annoncer un poste ou de sélectionner le candidat qu'ils veulent. Ils peuvent changer les qualifications exigées, à leur gré, et nous l'avons entendu dire : « Les qualifications ont été modifiées parce que la direction voulait embaucher unetelle ou untel. » C'est une perception; que ce soit la réalité ou non, c'est ce que nos membres nous ont répété à maintes reprises.

Je vais m'arrêter ici parce que j'ai beaucoup parlé, mais je vous ai donné au moins trois mesures.

**La présidente :** Je vous en remercie. Un de nos autres témoins voudrait-il en ajouter une ou deux pour arriver aux cinq mesures demandées par le sénateur Kutcher. Dans l'affirmative, ne vous gênez pas.

**Mme Daviau :** À supposer qu'il soit possible de réduire le nombre de processus non annoncés, il faudra quand même examiner les critères pour déterminer s'il est approprié ou non de recourir à ce genre de processus, et déterminer quels mécanismes peuvent permettre d'empêcher que celui-ci ne soit utilisé de façon inappropriée.

**Ms. Roy:** On the issue of accountability, there needs to be far better reporting. Some of the underlying principles of the act include accountability and transparency, although if you've tried to wrap your mind around what is happening in staffing in the public service, you will be bounced around between the Public Service Commission, the Privy Council, the Office of the Chief Human Resources Officer in the Treasury Board and each department's delegated head as well. There needs to be a much clearer line of reporting and accountability.

**The Chair:** Thank you for this.

**Senator Dasko:** Before I ask my main questions, I wanted to follow up on what Ms. Lamba just said with respect to meaningful recourse. Are you suggesting that something should change in the bill that we've been looking at, or are you just kind of drilling down a little bit into what processes should be developed as a result of the bill. Are you saying there's something in the bill that's not good? From what you just said, I wasn't quite sure. Could you clarify that?

**Ms. Lamba:** If the bill is passed and nothing else changes, it's not going to be effective.

**Senator Dasko:** I see.

**Ms. Lamba:** The current process isn't working with the investigations. There are probably things in the legislation that could be amended to make that better and for the Public Service Commission to be more proactive in doing investigations — actually being proactive and going in rather than waiting for a complaint. We know it's not working because we heard the statistics. Out of 160, 6 were founded in that process that we're now including. The process is [Technical difficulties] change. I would say that you could have legislative change too, but I realize it might be limited.

**Senator Dasko:** I would just say that it's very hard to amend a bill — not that we couldn't. I'm very interested to know that the bill isn't going to hurt you, because if that's what we concluded, we might want to do something a little more drastic. I'm just speaking for myself. What you're saying is that the bill doesn't hamper; it's just that it doesn't quite hit the nail on the head as far as you're concerned. That's fine.

I wanted to step back and ask a question that came up in my mind today while reviewing this and listening to the government people who came to speak to us before. There has been very little mention about how women are doing in the federal public

**Me Roy :** Pour ce qui est de la reddition de comptes, il faudrait nettement améliorer les liens hiérarchiques. Certains des principes sous-jacents de la loi comprennent la responsabilisation et la transparence; cependant, si vous avez essayé de comprendre comment les choses se passent en matière de dotation dans la fonction publique, vous aurez sans doute constaté qu'on vous balade entre la Commission de la fonction publique, le Conseil privé, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Conseil du Trésor et les dirigeants délégués de chaque ministère. Il faut que la reddition de comptes et les liens hiérarchiques soient beaucoup plus clairs.

**La présidente :** Merci.

**La sénatrice Dasko :** Avant de poser mes principales questions, j'aimerais revenir sur ce que Mme Lamba vient de dire au sujet des recours réels. Êtes-vous en train de dire qu'il faudrait modifier certaines choses dans le projet de loi que nous avons étudié, ou êtes-vous plutôt en train de réfléchir sur le genre de processus qui devraient être élaborés à la suite de l'adoption du projet de loi? Êtes-vous en train de dire qu'il y a quelque chose dans le projet de loi qui n'est pas bon? Je n'ai pas bien compris ce dont vous parlez. Pourriez-vous nous le préciser?

**Mme Lamba :** Si le projet de loi est adopté et que rien d'autre ne change, il ne sera pas efficace.

**La sénatrice Dasko :** Je vois.

**Mme Lamba :** Le processus actuel ne fonctionne pas en ce qui a trait aux enquêtes. Il y a probablement des choses dans la loi qui pourraient être modifiées afin d'améliorer la situation et de faire en sorte que la Commission de la fonction publique soit plus proactive dans ses enquêtes. En fait, il faudrait qu'elle soit proactive et qu'elle intervienne plutôt que d'attendre qu'une plainte soit déposée. Nous savons que cela ne fonctionne pas parce que nous voyons bien les statistiques. Sur les 160 plaintes déposées, 6 ont été jugées fondées dans le cadre du processus actuel. Le processus est [Difficultés techniques] changer. Je dirais qu'il pourrait aussi y avoir des modifications législatives, mais je me rends compte que les possibilités sont peut-être limitées.

**La sénatrice Dasko :** Je dirais simplement qu'il est très difficile d'amender un projet de loi, ce qui ne veut pas dire que ce n'est pas faisable. Je suis intéressée de voir que le projet de loi ne va pas vous nuire, parce que, si nous avions conclu que tel était le cas, il est possible que nous aurions voulu faire quelque chose d'un peu plus draconien. Je parle en mon nom personnel. Ce que vous dites, c'est que le projet de loi ne vous gêne pas; c'est simplement qu'il ne met pas tout à fait dans le mille. C'est très bien.

Je voulais prendre un peu de recul et poser une question qui m'est venue à l'esprit aujourd'hui pendant que j'examinais les choses en écoutant les fonctionnaires. Nous avons très peu parlé de la situation des femmes dans la fonction publique fédérale. Je

service. I think there was one mention. Somebody suggested that women are maybe doing well at least in some respects in terms of something — it just wasn't clarified.

I wonder if anybody would like to comment on that. We know that there are changes to the Employment Equity Act coming up at some point in the future, which we've been hearing about. Somebody just mentioned a couple of minutes ago that the employment equity statistics have just come out. I have to confess I haven't seen them, so I don't know what they show. I wonder if any of the witnesses, including Mr. Lapolice if you are on top of that, would like to address that topic.

Really, I'm asking about every aspect of women's equality. I'm asking about promotions. I'm asking about pay, pay equity and every aspect of employment with regard to women. I really look forward to your answer. Thank you.

**Ms. Daviau:** Thank you. I really appreciate the question. Particularly now because of the pandemic, we're seeing a disproportionate impact on women's ability to participate in the workplace. Even before the pandemic, what we see in statistics from the federal public service — at least amongst our membership — is that yes, the majority of public servants are women. It's a little higher than 55%, I believe. But when you drill down on those statistics, what you find is that women are typically in lower-ranking jobs than males. Certainly within my groups, a number of which are actually male-dominated, what we're seeing is that as we start to even out on gender representation, women are still experiencing a glass ceiling within those ranks. While it's 50-50 in one community, only 20% of executive-level positions or management-level positions are held by women. There is still a big gap.

I do think that a number of the issues we've raised with regard to equity-seeking groups also apply to gender in this matter.

**Senator Dasko:** Thank you. Would anyone else like to comment on that? Ms. DeSousa?

**Ms. DeSousa:** Yes, thank you. I think we need to break it down a little. We need to talk about women with an intersectional identity. Where are Indigenous women? Where are racialized and Black women in the federal public service? Where are women with disabilities? Where are trans women? I think we need to really take a step back and recognize that the Employment Equity Act and the statistics that we are provided need to drill down further. We're dependent on the census to get information, but that does not really give us a clear picture of women in the federal public service.

pense qu'il en a été question une fois. Quelqu'un a laissé entendre que les femmes s'en tirent peut-être bien, du moins à certains égards. Nous n'avons cependant pas tiré les choses au clair.

Je me demande si quelqu'un a quelque chose à dire à ce sujet. Nous savons que des changements seront apportés à la Loi sur l'équité en matière d'emploi à un moment donné, et il en a déjà été question. Quelqu'un, il y a quelques minutes, a dit que les statistiques sur l'équité en matière d'emploi venaient d'être publiées. Je dois vous avouer ne pas les avoir vues, alors je ne sais pas ce qu'elles indiquent. Je me demande si l'un de nos témoins, y compris M. Lapolice, est au courant et souhaiterait aborder ce sujet.

En fait, ma question porte sur tout ce qui touche à l'égalité des femmes, aux promotions des femmes, à leur rémunération, à l'équité salariale et à toutes les facettes du travail des femmes. J'ai vraiment hâte d'entendre vos réponses. Merci.

**Mme Daviau :** Merci. J'apprécie vraiment la question. À cause de la pandémie, en particulier, nous constatons une incidence disproportionnée sur la capacité des femmes à participer au marché du travail. Même avant la pandémie, les statistiques de la fonction publique fédérale nous indiquaient que — du moins dans le cas de nos membres —, la majorité des fonctionnaires sont des femmes. Elles représentent un peu plus de 55 % des effectifs, je crois. Mais quand on creuse dans ces statistiques, on constate que les femmes occupent généralement des emplois de niveau inférieur à ceux des hommes. Chose certaine, au sein des groupes que je représente, dont un certain nombre sont dominés par les hommes, nous constatons que, malgré une amélioration de la représentation des sexes, les femmes continuent de se heurter à un plafond de verre. Même quand les effectifs sont paritaires à 50-50 dans un groupe donné, 20 % seulement des postes de direction ou de gestion sont occupés par des femmes. L'écart demeure énorme.

Je pense qu'un certain nombre des questions que nous avons soulevées au sujet des groupes en quête d'équité s'appliquent également aux femmes.

**La sénatrice Dasko :** Merci. Y a-t-il d'autres commentaires à ce sujet? Madame DeSousa?

**Mme DeSousa :** Oui, merci. Je pense que nous devons faire une petite ventilation. Nous devons parler des femmes qui ont une identité intersectionnelle. Où sont les femmes autochtones? Où sont les femmes racialisées et noires dans la fonction publique fédérale? Où sont les femmes handicapées? Où sont les femmes trans? Je pense que nous devons vraiment prendre du recul et reconnaître que la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les statistiques qui nous sont fournies doivent aller plus loin. Nous dépendons du recensement pour obtenir de l'information, mais cela ne nous donne pas vraiment une image claire de la situation des femmes dans la fonction publique fédérale.

I would say, based on what's currently in society, that you do not see very many women with an intersectional identity in positions of power, in leadership and in excluded positions. I would say we need to gather that information, and we need to do affirmative action to ensure that the federal public service is truly represented at all levels with women with intersectional identities.

**Senator Dasko:** Thank you. That's a very good point. Mr. Lapolice, do you have any comment on minority women in the public service?

[Translation]

**Mr. Lapolice:** Thank you very much, senator, for giving me the chance to comment. I will speak about the situation that Black women face. I don't think I can speak on behalf of all of the women within the system, because I know there is data that shows that in general, women are doing fairly well, but when it comes to Black women, there is still a lot to be done.

It is known that the Black community, including women, is generally seen to be at the bottom of the ladder. I know that over the past few years, progress has been made in general within the public service, but the problems are still there. It isn't easy being Black, being a woman and being a handicapped Black woman, and when you factor all that in, I agree with Ms. DeSousa when she talks about intersectionality. I think that we have to look at existing data and that's why the Federal Black Employee Caucus is really insisting on disaggregated data. It is very important that we look at the data and if we don't have it, we have to find it where it is, analyse it and take the appropriate measures to correct the situation.

Again, I realize that Black women still have a way to go within the system, and therefore I agree with the persons who spoke before me.

[English]

**Ms. Daviau:** We had recently done a survey of our members on the use of the code 699, because we were concerned that it was being handled differently depending on demographics. The results were pretty staggering.

Women were two times more likely to be denied this type of leave in general, but when we drill that down and disaggregate it a little bit, we find that women from LGBTQ2S communities were 2.2 times more likely to be denied, racialized women were 2.8 times more likely to be denied, Indigenous women were 3.5 times more likely to be denied and women with disabilities were five times more likely to be denied than their male counterparts. That brings the statistics into a very current issue we're facing.

Si je me fonde sur ce qui existe actuellement dans la société, je dirais qu'on ne voit pas beaucoup de femmes ayant une identité intersectionnelle dans des postes de pouvoir, de leadership et dans des postes exclus. Je dirais que nous devons recueillir ce genre d'information et prendre des mesures positives pour veiller à ce que les femmes ayant une identité intersectionnelle soient vraiment représentées à tous les niveaux de la fonction publique fédérale.

**La sénatrice Dasko :** Merci. C'est un très bon point. Monsieur Lapolice, avez-vous quelque chose à dire au sujet des femmes en situation minoritaire dans la fonction publique?

[Français]

**M. Lapolice :** Merci beaucoup, sénatrice, de me donner la chance de commenter. Mon commentaire a trait à la situation des femmes noires. Je ne pense pas pouvoir parler pour l'ensemble des femmes dans le système, car je sais qu'il y a des données qui démontrent que les femmes, en général, se débrouillent assez bien, mais en ce qui concerne les femmes noires, il y a encore beaucoup de chemin à faire.

C'est connu que la communauté noire, y compris les femmes, se retrouve en général au bas de l'échelle. Je sais qu'au cours des dernières années, on a fait des progrès de façon générale dans la fonction publique, mais les enjeux sont toujours présents. C'est difficile d'être Noir, d'être femme et d'être une femme noire handicapée, et lorsqu'on additionne tout cela, je suis d'accord avec Mme DeSousa lorsqu'elle parle de l'intersectionnalité. Je crois qu'il faut consulter les données qui existent et c'est pour cette raison que le Caucus des employés fédéraux noirs insiste beaucoup pour obtenir des données désagrégées. Il sera donc important de prendre connaissance de ces données et si nous ne les avons pas, il faudra les trouver là où elles sont, les analyser et prendre des mesures appropriées pour corriger la situation.

De nouveau, je suis conscient que les femmes noires ont encore du chemin à faire dans le système, alors je suis d'accord avec les intervenantes qui ont parlé avant moi.

[Traduction]

**Mme Daviau :** Nous avons récemment mené un sondage auprès de nos membres sur l'utilisation du code 699, parce que nous craignions qu'il soit traité différemment d'un groupe démographique à l'autre. Les résultats ont été assez renversants.

Les femmes étaient deux fois plus susceptibles de se voir refuser ce type de congé en général, mais en creusant un peu plus et en affinant la ventilation, nous avons constaté que les femmes des communautés LGBTQ2S étaient 2,2 fois plus susceptibles de se voir refuser ce genre de congé et celles des communautés racialisées l'étaient 2,8 fois plus. Les femmes autochtones étaient 3,5 fois plus susceptibles d'essuyer un refus et les femmes handicapées l'étaient cinq fois plus que leurs homologues masculins. Voilà qui illustre un problème très actuel.

**Senator Dasko:** Thank you very much.

[*Translation*]

**Senator Moncion:** We are currently studying the budget implementation act. In the fall statement, \$12 million had been earmarked for issues linked to inclusiveness and bias that exist within the public service. The federal government is now doing some in-depth work. Indeed, it is reviewing the Employment Equity Act. This is a wide-ranging initiative.

I believe that the federal government used the budget implementation act to make some quick fixes while it is waiting for a more complete review of the act that will take into account all the excellent comments that we have heard from witnesses who are testifying today.

I would like to hear the witnesses on the opportunity which is being taken by the government to bring about certain changes and highlight some problems in terms of staffing, but also allowing for a complete review of the Employment Equity Act in order to take on board many of the comments we have heard today. Thank you.

[*English*]

**Ms. DeSousa:** Yes, I will start off. Then, I will refer to my colleague.

First, I would like to say that it's wonderful this is on the agenda for the Government of Canada to take a look at the federal public service and to put monies toward this type of inclusivity and elimination of bias. However, my question is: When we talk about the Employment Equity Act, who is being consulted? Who has a seat at the table for that task force? How is that consultation going to happen? That's where my concern comes from.

At the end of the day, if those who are actually affected by the act do not have a seat at the table to provide suggestions and feedback, how is it actually going to be rolled out with everyone's perspective taken into account? Currently, there are major gaps. My concern is that the money is only one step of it, but other important aspects are the process, the consultation and how that will roll out, I guess you could say.

I'm going to turn it over to my colleague for comments.

[*Translation*]

**Mr. Lapolice:** Thank you very much, Madam Chair. I am most grateful. I think that is exactly how the FBEC perceives the current process. We are going through a process, I wouldn't call it hesitant, but it is rather limited in scope, and later, we will try

**La sénatrice Dasko :** Merci beaucoup.

[*Français*]

**La sénatrice Moncion :** Nous étudions actuellement le projet de loi d'exécution du budget et dans l'énoncé de l'automne, 12 millions de dollars avaient été alloués pour se pencher sur les aspects liés à l'inclusivité et aux biais qui existent dans la fonction publique. Maintenant, le gouvernement fédéral est en train de faire un travail exhaustif. En fait, il effectue une révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. C'est une initiative qui sera beaucoup plus large.

Je crois que le gouvernement fédéral a utilisé le projet de loi d'exécution du budget pour apporter des corrections rapides en attendant une révision plus complète de la loi qui va imbriquer tous les excellents commentaires que nous avons entendus de la part des témoins qui ont comparu aujourd'hui.

J'aimerais entendre les témoins au sujet de l'occasion qui est, je crois, prise par le gouvernement pour amener certains changements et soulever certains problèmes sur le plan de la dotation, mais en conservant l'idée d'effectuer une révision complète de la Loi sur l'équité en matière d'emploi afin d'intégrer plusieurs des commentaires entendus aujourd'hui. Merci.

[*Traduction*]

**Mme DeSousa :** Oui, je vais commencer, puis je céderai la parole à ma collègue.

Tout d'abord, je tiens à dire qu'il est merveilleux que le gouvernement du Canada s'intéresse à la fonction publique fédérale et envisage d'investir dans ce travail d'inclusion et d'élimination des préjugés. Cependant, ma question est la suivante : quand on parle de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui est consulté? Qui a un siège à la table pour ce groupe de travail? Comment cette consultation va-t-elle se dérouler? C'est ce qui me préoccupe.

Au bout du compte, si les personnes qui sont touchées par la loi n'ont pas un siège à la table pour faire des suggestions et faire part de leurs réactions, comment cela sera-t-il mis en œuvre en tenant compte du point de vue de tous? Actuellement, il y a des lacunes importantes. Ce qui me préoccupe, c'est que l'argent n'est qu'une étape, mais il y a d'autres aspects importants, comme le processus, la consultation et la façon dont cela se déroulera, si je peux m'exprimer ainsi.

Je vais céder la parole à mon collègue.

[*Français*]

**M. Lapolice :** Merci beaucoup, madame la présidente. J'apprécie beaucoup cette intervention. Je crois que c'est exactement comme cela que le CEFN a compris le processus actuel. On s'engage actuellement dans un processus — je ne

to make more headway or be more ambitious in terms of the Employment Equity Act.

This issue is of interest currently to the FBEC. I am saying this to all those who are listening, just like Ms. DeSousa. The FBEC would love to be invited to participate in any consultations on the modernization efforts. We are very much interested in working on the Employment Equity Act.

**Ms. Daviau:** May I ask Ms. Roy to reply?

**The Chair:** Absolutely.

**Ms. Roy:** As I stated earlier, all these initiatives are a step in the right direction and indeed, if changes are to be made to the Employment Equity Act, we would certainly like to have a seat at the table, with all important stakeholders, as Mr. Lapolice has said.

I would not, however, downplay the concerns expressed this evening regarding the Public Service Employment Act. The Employment Equity Act will not eliminate all the loopholes in terms of the responsibilities of delegated managers nor the absence of recourse under the Public Service Employment Act that we highlighted this evening.

We understand that there will be various stages and different ways to get there, but in our opinion, it will not be enough to only change the Employment Equity Act. I don't know if Ms. Lamba has something to add.

**The Chair:** Ms. Lamba, have you anything to add?

[English]

**Ms. Lamba:** Yes, I wanted to make a distinction between the PSEA — this is mandatory staffing that the PSC, the Treasury Board and other departments have to do — and the Employment Equity Act, which is mandatory but also inspirational. It requires certain things under the act, like workforce analysis, employment system reviews and employment equity plans. Over the years, that hasn't been happening very well, but they have to follow the PSEA staffing rules. There are differences between the two.

I don't want to leave you with the impression that if this doesn't fix it, the Employment Equity Act will. I couldn't agree more with Isabelle on that point. That's why the PSEA is important to fix the barriers for equity-seeking groups. Employment equity can be strengthened. It can be better, and we will deal with it when reviewing it. We hope to be at the table to

dirais pas timide, mais plutôt limité —, et plus tard, on va essayer de l'élaborer davantage ou d'être plus ambitieux au moyen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

En ce qui concerne le CEFN, c'est sur ce point que porte notre intérêt. Le CEFN aimerait — et je lance l'appel à ceux qui écoutent, comme Mme DeSousa l'a dit — être invité à participer à la consultation sur cette modernisation. On a beaucoup d'intérêts en ce qui concerne la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

**Mme Daviau :** Est-ce que je peux demander à Isabelle Roy de répondre?

**La présidente :** Absolument.

**Me Roy :** Comme je l'ai mentionné plus tôt, il y a certainement un pas dans la bonne direction grâce à ces initiatives et en effet, s'il y a des modifications à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on voudrait être certain d'avoir une place à la table de discussion, tout comme les intervenants importants, comme l'a soulevé M. Lapolice.

Cependant, je ne voudrais pas qu'on dilue les inquiétudes soulevées envers la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ce soir. La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne va pas combler les lacunes en ce qui a trait à la responsabilité des gestionnaires délégués ni le manque de recours qu'on a soulevés ce soir relativement à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

On comprend qu'il y a plusieurs étapes et différents cheminements à prendre pour s'y rendre, mais à notre avis, cela ne sera pas suffisant de modifier uniquement la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je ne sais pas si Mme Lamba a des choses à ajouter?

**La présidente :** Avez-vous quelque chose à ajouter, madame Lamba?

[Traduction]

**Mme Lamba :** Oui, je voulais faire une distinction entre la LEFP — qui parle de dotation obligatoire que la CFP, le Conseil du Trésor et d'autres ministères doivent faire — et la Loi sur l'équité en matière d'emploi, où la dotation par annonce est obligatoire, mais où le gestionnaire a aussi un choix. La loi exige certaines choses, comme l'analyse des effectifs, l'examen du système d'emploi et les plans d'équité en matière d'emploi. Au fil des ans, cela ne s'est pas très bien passé, mais l'administration doit suivre les règles de dotation de la LEFP. Il y a des différences entre les deux.

Je ne veux pas vous donner l'impression que si cela ne règle pas le problème, la Loi sur l'équité en matière d'emploi le fera. Je suis tout à fait d'accord avec Me Roy sur ce point. C'est pourquoi la LEFP est importante pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent les groupes en quête d'équité. L'équité en matière d'emploi peut être renforcée. Il est possible de

bring our lens to it, but this is very important legislation as well. That's what I wanted to point out. Thank you.

**The Chair:** Thank you for this.

**Senator Moncion:** Because of the BIA, I think the government is looking for quick fixes, so part of the problems we are seeing are being brought into one legislation so they can start looking into this. This is not a complete fix, but it is a first step toward having this somewhere so the government can start doing things with it and putting money into the project.

I think there is a strategy here because of the government's situation and the fact that they do not have a lot of time to bring changes. That is just to add to your comment. All the comments are excellent, and I really enjoyed hearing the concerns. Thank you very much to all the witnesses.

**The Chair:** Thank you, Senator Moncion.

I think we all appreciated your comments very much, even if some of it is difficult to hear. It tells us a lot about the different challenges still ahead of us, with or without this bill.

On that, I think it is time for us to conclude.

[*Translation*]

I would like to again thank the witnesses for the quality of the information that they have provided us with this evening. This will really help us with our pre-study. I would also like to thank my colleagues.

[*English*]

Thank you all so much for your preparation.

**Ms. Daviau:** And on such a lovely day. Thank you for your sacrifice. It was so beautiful outside today.

**The Chair:** Absolutely. On that, thank you. We will see you tomorrow.

(The committee adjourned.)

l'améliorer et nous nous en occuperons au moment de l'examiner. Nous espérons être à la table pour apporter notre point de vue, mais ce projet de loi est également très important. C'est ce que je voulais souligner. Merci.

**La présidente :** Je vous en remercie.

**La sénatrice Moncion :** Cette loi d'exécution du budget veut dire que le gouvernement cherche à agir rapidement. Par conséquent, les problèmes que nous constatons se trouvent en partie traités dans une seule et même mesure législative pour en permettre une prise en compte immédiate. Ce n'est pas une solution parfaite, mais c'est un premier pas pour que le gouvernement puisse commencer à agir et à investir dans le projet.

Je pense que cela obéit à une stratégie de la part du gouvernement, à cause de la situation et du fait qu'il n'a pas beaucoup de temps pour apporter des changements. Je dis cela, simplement en complément de vos remarques, qui étaient toutes excellentes, d'ailleurs, et j'ai beaucoup apprécié vous entendre exprimer vos préoccupations. Merci beaucoup à tous nos témoins.

**La présidente :** Merci, sénatrice Moncion.

Je pense que nous avons tous beaucoup apprécié vos commentaires, même si ce ne sont pas des choses faciles à entendre. Cela nous en dit long sur les différents défis qui nous attendent, avec ou sans ce projet de loi.

Sur ce, je pense qu'il est temps de conclure.

[*Français*]

Encore une fois, je remercie nos témoins pour la qualité des informations que vous nous avez apportées ce soir. Cela va contribuer beaucoup à cette étude préalable que nous devons faire. Je remercie également mes collègues.

[*Traduction*]

Je vous remercie toutes et tous infiniment pour vos préparations.

**Mme Daviau :** Et en ce beau jour, merci de votre sacrifice. Il a fait tellement beau dehors aujourd'hui.

**La présidente :** Absolument. Sur ce, merci. Nous nous reverrons demain.

(La séance est levée.)