



PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le jeudi 6 octobre 2022

(13)

[*Français*]

Le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration se réunit aujourd'hui à 9 h 00, dans la pièce C-128 de l'édifice du Sénat du Canada, sous la présidence de l'honorable Lucie Moncion (présidente).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Boniface, Bovey, Carignan, c.p., Dawson, Forest, Gagné, Loffreda, Marshall, Moncion, Moodie, Plett, Saint-Germain, Seidman, Tannas et Woo (15).

Autre sénateur présent : L'honorable sénateur Deacon (*Nouvelle-Écosse*) (1).

Participant à la réunion : Pascale Legault, dirigeante principale des services corporatifs et greffière du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration; Gérald Lafrenière, greffier du Sénat et greffier des Parlements par intérim et dirigeant principal des services législatifs; Philippe Hallée, légiste et conseiller parlementaire; hauts fonctionnaires du Sénat et autres employés de soutien.

TÉMOINS :

L'honorable sénatrice Patricia Bovey, présidente, Groupe de travail consultatif sur les œuvres d'art et le patrimoine;

L'honorable Colin Deacon, président, Groupe de travail consultatif sur l'environnement et le développement durable;

L'honorable Elizabeth Marshall, vice-présidente, Sous-comité du budget des dépenses du Sénat et des budgets de comités;

L'honorable sénatrice Rosemary Moodie, présidente, Sous-comité sur la diversité;

Toni Francis, dirigeante principale des ressources humaines, Direction des ressources humaines;

Josée Labelle, directrice générale, Direction des biens et services;

Julie Lacroix, directrice, Direction de la sécurité institutionnelle;

Pierre Lanctôt, dirigeant principal des finances, Direction des finances et de l'approvisionnement
(*par vidéoconférence*);

Prescilla Pivkine, conseillère, Gestion des talents, Direction des ressources humaines.

Conformément au paragraphe 12-7(1) du Règlement du Sénat, le comité poursuit son étude des questions financières et administratives concernant l'administration interne du Sénat.

La présidente fait une déclaration.

La présidente présente tous les sénateurs participant à la réunion.

CIBA/2022-10-06/146(P) – Adoption du Procès-verbal du 22 septembre 2022 (public)

Le comité examine le procès-verbal du 22 septembre 2022 (public).

L'honorable sénatrice Bovey propose que le procès-verbal du jeudi 22 septembre 2022 (public) soit adopté.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

CIBA/2022-10-06/147(P) – Rapport du Groupe de travail consultatif sur l'environnement et le développement durable

Le président du Groupe de travail consultatif sur l'environnement et le développement durable, l'honorable sénateur Deacon, présente le premier rapport du sous-comité :

Le jeudi 6 octobre 2022

Le Groupe de travail consultatif sur l'environnement et le développement durable du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Votre groupe de travail consultatif, qui a été autorisé par le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (CIBA) à examiner la possibilité de mettre en œuvre certains programmes sur l'environnement et le développement durable et à superviser la demande de propositions en vue de mobiliser une expertise externe, présente maintenant son premier rapport.

Projet de carboneutralité 2030 du Sénat du Canada

Contexte

Le 29 mars 2022, le Sénat du Canada a adopté à l'unanimité l'[Énoncé de politique du Sénat du Canada en matière d'environnement et de durabilité](#) avec l'objectif suivant :

Le Sénat du Canada est résolu à atteindre la carboneutralité d'ici 2030 et à mettre en œuvre des pratiques durables dans ses opérations. L'atteinte de cet objectif nécessite l'adoption, à l'échelle de l'organisation, d'une approche priorisant la réduction de la production et utilisant un système de compensation répondant aux plus hautes normes. Sur la voie de la carboneutralité, des rapports périodiques présentant des données quantifiables sur la progression vers la cible devront être produits. Ces mesures visent à faire preuve de leadership en matière d'action climatique en tant qu'institution, à encourager la reddition de compte des institutions fédérales et à contribuer au processus législatif.

Le comité CIBA a approuvé, le 10 février 2022, le [Rapport au comité CIBA](#) produit par l'ancien Groupe de travail consultatif sénatorial sur l'environnement et le développement durable. Voici la recommandation 9 de ce rapport : *Que le comité CIBA approuve immédiatement le lancement d'un processus de demande de propositions (DP) pour choisir une entreprise d'experts conseils en environnement et en développement durable. La version finale de la DP sera soumise au comité CIBA pour approbation des coûts avant publication.*

Le groupe de travail consultatif précédent a cessé d'exister le 31 décembre 2021, date d'expiration du mandat conféré par le CIBA. Le Groupe de travail consultatif sur l'environnement et le développement durable actuel a été créé le 28 avril 2022 par le biais d'une [motion du comité CIBA](#). Depuis sa création, le groupe a pris des mesures pour obtenir des renseignements pertinents au moyen d'un processus de demande de renseignements et ainsi proposer une DP soigneusement rédigée avec l'aide de la Direction des finances et de l'approvisionnement, en vue de solliciter une expertise externe sur la voie vers la carboneutralité.

Progrès accomplis à ce jour

Les activités du groupe de travail consultatif sont maintenant axées sur deux domaines distincts, mais étroitement liés. Premièrement, le groupe a été autorisé à examiner la possibilité de mettre en œuvre divers programmes sur l'environnement et le développement durable au Sénat. Deuxièmement, le groupe a reçu le mandat de superviser le processus de demande de propositions visant à obtenir une expertise externe conformément à la recommandation 9 du rapport susmentionné. Ces deux domaines seront abordés dans le présent document.

1) Programmes sur l'environnement et le développement durable

Le groupe de travail a été autorisé à examiner la possibilité de mettre en œuvre des programmes pour :

- (a) instaurer un cadre de responsabilisation et un cycle annuel de présentation de rapports;
- (b) favoriser la promotion de politiques de transport respectueuses du climat et misant sur la réduction des déplacements;

- (c) renforcer le recyclage et réduire le gaspillage;
- (d) adopter une approche accordant la priorité au numérique et à la réduction des impressions;
- (e) obtenir du soutien des organismes centraux pour permettre au Sénat d'affecter des compensations de carbone dans le cadre du fonctionnement d'un Sénat durable; et
- (f) instaurer un processus permettant aux sénateurs et à leurs bureaux de proposer des recommandations liées à l'environnement et au développement durable.

Le groupe de travail a examiné chacun de ces éléments en collaboration avec les parties prenantes pertinentes de l'Administration du Sénat et a formulé plusieurs observations. Il a d'abord reconnu que l'élément a), **instaurer un cadre de responsabilisation et un cycle annuel de présentation de rapports**, devrait relever de l'expert externe, une fois qu'il aura été désigné. Dans le même ordre d'idées, pour l'élément c), **renforcer le recyclage et réduire le gaspillage**, le groupe de travail est d'avis que le Sénat étudie la recommandation de l'expert externe concernant les programmes améliorés.

En ce qui concerne l'élément b), **favoriser la promotion de politiques de transport respectueuses du climat et misant sur la réduction des déplacements**, le groupe de travail a identifié une opportunité pour le Sénat d'offrir, dans la mesure du possible, un environnement de travail hybride aux membres du personnel afin de réduire l'empreinte carbone liée à l'occupation des bâtiments et aux déplacements.

L'élément d), **adopter une approche accordant la priorité au numérique et à la réduction des impressions**, est déjà mis en œuvre au sein de l'Administration du Sénat. Le groupe de travail a demandé à l'Administration de recueillir des statistiques sur le volume d'impression actuel du Sénat afin d'établir une base de référence et d'envisager des cibles de réduction plus ambitieuses.

En ce qui concerne l'élément e), le groupe est ravi d'annoncer que des consultations ont eu lieu cet été entre la Direction des finances et de l'approvisionnement du Sénat et le Secrétariat du Conseil du Trésor concernant la possibilité d'**obtenir du soutien des organismes centraux pour permettre au Sénat d'affecter des compensations de carbone dans le cadre du fonctionnement d'un Sénat durable**. Le Sénat a reçu la confirmation qu'il a l'autorité d'acheter des compensations de carbone. Le groupe de travail estime qu'il serait important d'attendre le rapport final de l'expert-conseil et mettre en place les changements nécessaires à la politique du Sénat avant de lancer un processus officiel d'utilisation des compensations.

Enfin, la mise en œuvre de l'élément f), **instaurer un processus permettant aux sénateurs et à leurs bureaux de proposer des recommandations liées à l'environnement et au développement durable**, est en cours grâce à la création proposée d'une « équipe verte » qui représentera les bureaux des sénateurs, qui assurera une représentation diverse du personnel et qui complémera les efforts des équipes vertes qui existent déjà au sein de l'Administration du Sénat. Les membres de cette équipe seraient les « champions » de leurs caucus ou groupes respectifs et coordonneraient la formulation des recommandations en matière d'environnement et de durabilité à présenter au groupe de travail.

En résumé, les membres du groupe de travail estiment que l'établissement de mesures de référence précises (pour les catégories comme le recyclage, l'impression ou les déplacements) constituerait une première étape cruciale à la mise en œuvre des programmes officiels. Les membres du groupe conviennent également que le Sénat bénéficierait de recommandations éclairées formulées par l'expert externe relativement à la possibilité de mettre en œuvre certains programmes, lorsque l'expert-conseil aura été désigné à la suite du processus de DP.

Cette approche permettrait de veiller à ce que les activités relatives à l'environnement et au développement durable entreprises à l'échelle de l'institution – et tout autre futur programme mis en œuvre – soient officialisées, quantifiées et considérées comme des activités contribuant à réduire les émissions du Sénat.

2) Expertise externe : Projet de carboneutralité 2030 du Sénat du Canada

Le groupe de travail consultatif sur l'environnement et le développement durable a reçu le mandat de superviser le processus d'approvisionnement concurrentiel visant à sélectionner une expertise externe en vue de cataloguer, de comparer et d'élaborer une approche de mesure continue de l'empreinte carbone totale des activités du Sénat et de formuler des recommandations pour atteindre les cibles.

L'expert externe pourra donner des conseils sur les pratiques exemplaires concernant la mise en œuvre d'une structure de responsabilisation interne dotée d'un processus de production de rapports réguliers conforme aux normes reconnues de l'industrie. Cela permettrait également d'étayer les mesures rentables visant à réduire l'empreinte carbone de l'institution.

Lorsque l'empreinte carbone du Sénat aura été calculée, nous serons mieux équipés pour élaborer un plan à long terme qui contribuera à réduire l'incidence du Sénat sur l'environnement et à vérifier si les mesures prises permettront d'atteindre ces objectifs.

a) Demande de renseignements

À l'été 2022, le Sénat a publié une demande de renseignements à des fins de recherche et de planification en vue de rédiger un possible énoncé des travaux visant à atteindre la carboneutralité du Sénat du Canada d'ici 2030. La demande de renseignements a suscité un vif intérêt, et huit entreprises y ont répondu. La rétroaction liée à la demande d'information a été analysée pour informer la formulation de la DP proposée.

b) Demande de propositions

Pour parvenir à réduire les émissions totales de GES, le Sénat du Canada demandera aux candidats de rédiger une proposition détaillée qui expose leur compréhension, leur expertise et leur expérience relatives à l'élaboration de stratégies novatrices et rentables en matière de catalogage et d'analyse

comparative des émissions, à la mise en œuvre de stratégies à moyen et à long terme pour réduire les émissions totales et à l'application de normes industrielles bien établies.

La DP : Projet de carboneutralité 2030 du Sénat du Canada propose de diviser les travaux requis en trois étapes et devrait prendre environ 12 mois à être réalisé en entier.

Étape 1 : Collecte de données sur les émissions de GES des champs d'application 1, 2 et 3 et comparaison et analyse de ces émissions (Comme le définit le [Protocole des gaz à effet de serre](#) : « Les émissions du champ d'application 1 sont les GES qui proviennent directement de sources qui sont détenues ou contrôlées par la compagnie déclarante. Par exemple, elles émanent de la combustion produite par les véhicules ou par le chauffage d'édifices. Le champ d'application 2 rend compte des émissions indirectes associées à la consommation d'énergie achetée (électricité, chauffage et climatisation). Le champ d'application 3 comprend les émissions indirectes résultant des activités de la compagnie déclarante. » Par exemple, les déplacements.)

Les émissions du Sénat relèvent de trois catégories principales : déplacements, bâtiments et activités. Bien qu'il existe déjà une panoplie de données sur les émissions, d'autres données devront être obtenues auprès des partenaires parlementaires et à l'interne du Sénat. À l'issue de l'inventaire des GES et de l'analyse des données, l'entrepreneur présentera un rapport bilingue sur les émissions de GES du Sénat, y compris une analyse des émissions de GES des champs d'application 1, 2 et 3 du Sénat, une prévision des niveaux d'émissions de GES des champs d'application 1, 2 et 3 du Sénat d'ici 2030 ainsi qu'une description préliminaire d'un plan de mise en œuvre de la carboneutralité efficace.

Étape 2 : Établissement de cibles de carboneutralité et d'un plan de mise en œuvre

Au cours de cette étape, l'entrepreneur fixera les cibles de réduction des émissions de GES pour l'ensemble du Sénat, évaluera les initiatives de réduction des émissions existantes du Sénat, explorera les nouvelles initiatives potentielles et concevra une feuille de route détaillée qui décrit les plans par étapes successifs pour atteindre l'objectif de carboneutralité visé du Sénat. Cette feuille de route précisera les investissements qui doivent être réalisés dans l'équipement et la technologie pour atteindre cet objectif.

Étape 3 : Suivi et poursuite des progrès vers la carboneutralité

Au cours de cette étape, l'entrepreneur proposera une approche officielle de production de rapports périodique pour effectuer le suivi des progrès réalisés par rapport aux cibles établies au cours de l'étape 2. Cela comprendra la proposition de logiciels, de systèmes ou de processus afin de faciliter les initiatives de suivi et de production de rapports du Sénat en toute fiabilité et à moindre coût. Les recommandations seront transmises au groupe de travail consultatif et au CIBA.

L'entreprise sélectionnée pour ces travaux devra d'abord satisfaire à plusieurs critères obligatoires, y compris en démontrant qu'elle possède les capacités et l'expérience nécessaires pour favoriser la réduction des émissions dans des organisations, qu'elle est capable de communiquer en anglais et en français, et en soumettant des références appropriées.

La valeur de ce contrat, s'il est accordé par le Sénat, sera rendue publique sur le site Web du Sénat, dans l'un de ses rapports trimestriels. Le groupe de travail consultatif salue cette transparence.

RECOMMANDATION

Votre groupe de travail consultatif recommande que le comité CIBA approuve la DP proposée pour le **Projet de carboneutralité 2030 du Sénat du Canada** de même que les dates cibles suivantes afin que le Sénat atteigne la carboneutralité d'ici 2030 et intègre des pratiques durables à ses activités.

Échéanciers :

Étapes	Date cible
Approbation de la DP par le CIBA	6 octobre 2022
Publication de la DP	12 octobre 2022
Clôture de la DP	15 novembre 2022
Entrevues	Novembre/début décembre 2022
Attribution du contrat	Fin décembre 2022/début janvier 2023

Respectueusement soumis,

*Le président du groupe de travail consultatif,
SÉNATEUR COLIN DEACON*

L'honorable sénateur Deacon fait une déclaration puis, avec Pascale Legault, répond aux questions.

Après débat, l'honorable sénatrice Moodie propose que CIBA autorise la création d'un microsite pour le Groupe de travail consultatif sur l'environnement et le développement durable dans le cadre de sa stratégie de communication.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

CIBA/2022-10-06/148(P) – Rapport du Sous-comité sur la diversité

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

Le jeudi 6 octobre 2022

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

PREMIER RAPPORT

Votre sous-comité, que le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (CIBA) a autorisé à examiner les questions de diversité au sein de l'effectif du Sénat et à faire rapport à ce sujet, présente maintenant son premier rapport.

RÉSUMÉ

Le rôle du Sénat du Canada est de défendre les intérêts régionaux et de faire entendre la voix de groupes souvent sous-représentés comme les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités et les femmes. Le Sénat offre une importante instance au sein de laquelle on peut discuter et débattre de la diversité à l'échelle nationale.

Il est crucial de favoriser une culture qui est caractérisée par le respect et l'inclusion et qui met l'accent sur la diversité au Sénat et au sein de son Administration afin de s'assurer que leurs employés reflètent la diversité qui existe au sein du Canada. Il est également essentiel de veiller à ce que tous les sénateurs, leurs employés et les membres du personnel de l'Administration du Sénat puissent travailler dans un milieu qui favorise leur point de vue, leur productivité et tout leur potentiel, et à ce qu'ils se sentent valorisés, inclus et habilités à réaliser ce potentiel, quelle que soit leur origine.

Lorsque le CIBA a créé le Sous-comité sur la diversité (le Sous-comité), il lui a confié le large mandat d'examiner les questions de diversité au sein de l'effectif du Sénat et de faire rapport à ce sujet. Au terme de son examen, le Sous-comité a conclu que la mise en œuvre d'initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) au Sénat constitue un dossier urgent, et qu'il faut passer de la discussion à l'action.

Les initiatives visant à renforcer la DEI sur les lieux de travail nécessitent une connexion avec le milieu et les personnes qui y travaillent, ainsi que leur compréhension. Le Sous-comité reconnaît qu'il s'agit d'une période difficile pour mettre en œuvre de telles mesures, alors que le Sénat émerge de la pandémie et que les employés reviennent travailler sur place et peuvent de nouveau interagir en personne, ce qui contribuera à façonner la culture de l'institution en matière de diversité et d'inclusion.

C'est pourquoi il suggère d'examiner et d'appliquer les recommandations figurant dans le présent rapport en faisant preuve de souplesse, car la culture du milieu de travail continuera d'évoluer au cours des mois et des années à venir. Les échéanciers suggérés dans le rapport sont raisonnables, mais

pourraient être réévalués à mesure que les sénateurs, les employés et le personnel des sénateurs retourneront progressivement au travail en personne.

Pour préparer les recommandations figurant dans ce rapport, le Sous-comité a examiné les travaux récemment réalisés par le Groupe de travail consultatif sur la formation en matière de diversité et d'inclusion (« GTC »). En avril 2021, le Comité sénatorial permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a établi le GTC, qui était chargé d'examiner les questions liées à la formation sur la lutte contre le racisme, la diversité et l'inclusion au Sénat.

Pour orienter ses discussions, le Sous-comité a soigneusement examiné les recommandations du rapport définitif du GTC, intitulé *Analyse interne du Sénat du Canada sur la diversité et l'inclusion*. Les recommandations formulées dans le présent rapport du Sous-comité sont axées sur des solutions pratiques qui pourraient être apportées à court, à moyen et à long terme. Dans le contexte actuel au Sénat, elles visent :

- à faciliter la collecte de données de référence concernant les employés du Sénat pour permettre de mesurer les progrès et d'établir des objectifs;
- à fournir les ressources appropriées pour la mise en œuvre d'un programme solide en matière de DEI;
- à assurer des pratiques inclusives d'embauche et de recrutement;
- à fournir des conseils sur les possibilités de formation et d'apprentissage en matière de DEI.

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION 1 — ÉVALUATION INDÉPENDANTE

Que le Sénat du Canada conclue un contrat avec un fournisseur externe pour la tenue d'une évaluation indépendante sur les questions relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion au Sénat.

RECOMMANDATION 2 — SONDAGE AUPRÈS DES EFFECTIFS

Que le Sénat du Canada mène un sondage triennal auprès de ses effectifs afin de recueillir des données démographiques désagrégées et de poser des questions concernant l'inclusion.

RECOMMANDATION 3 — PERSONNEL REPRÉSENTANT LA DEI

Que l'Administration du Sénat embauche du personnel qui se consacre exclusivement au rendement de l'institution en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

RECOMMANDATION 4 — RESSOURCES

Que le Sénat prévoie un nombre de ressources suffisant pour pouvoir financer des initiatives sur la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'institution.

RECOMMANDATION 5 — CRITÈRE D'EMBAUCHE

Que l'Administration du Sénat examine ses critères d'embauche relatifs à l'éducation et qu'elle veille à éliminer les obstacles qui renforcent la discrimination fondée sur les classes sociales et d'autres formes de marginalisation économique.

RECOMMANDATION 6 — APPRENTISSAGE DES NOUVEAUX SÉNATEURS ET DE LEUR PERSONNEL

Qu'un apprentissage de base en matière de diversité, d'équité et d'inclusion soit incorporé au programme d'accueil et d'intégration des sénateurs et du personnel, et que l'apprentissage se poursuive de façon régulière.

RECOMMANDATION 7 — FORMATION POUR LES SÉNATEURS, LES EMPLOYÉS ET LE PERSONNEL DES SÉNATEURS

Que des possibilités d'apprentissage, de formation et de perfectionnement de base soient offertes à l'ensemble des sénateurs, ainsi que de leur personnel et de celui de l'Administration du Sénat. À court terme (délai de 6 à 12 mois), un programme de formation et de perfectionnement sur la diversité, l'équité et l'inclusion devrait être élaboré et offert avec l'apport des sénateurs, ainsi que de leur personnel et de celui de l'Administration du Sénat. Compte tenu du nombre limité de ressources internes, on pourrait confier ce travail à un fournisseur externe pour répondre aux besoins à court terme.

RECOMMANDATION 8 — CONTENU DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA FORMATION

Que les membres de la Direction des ressources humaines du Sénat, en consultation avec les sénateurs et le personnel, prennent les mesures nécessaires pour offrir, sur une base régulière et volontaire, des possibilités d'apprentissage, de formation et de perfectionnement sur la diversité, l'équité et l'inclusion, dans un format traditionnel et un format visant l'apprentissage par l'expérience.

Les possibilités offertes devraient être conçues pour :

- améliorer les connaissances (par exemple sur la diversité au Canada; sur les principes énoncés dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; de même que sur les valeurs du Sénat du Canada);
- faire de la sensibilisation (par exemple au sujet du racisme, du colonialisme, des situations de handicap et des comportements discriminatoires);
- enseigner des compétences (par exemple le maintien de la sécurité psychologique).

RECOMMANDATION 9 — FORMATION RÉGULIÈRE POUR LES CONSEILLERS EN RESSOURCES HUMAINES

Que le personnel des Ressources humaines, dans le cadre de ses fonctions, participe régulièrement à des activités d'apprentissage, de formations et de perfectionnement sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

PARTIE I : MISE EN CONTEXTE

A. Groupe de travail consultatif sur la formation en matière de diversité et d'inclusion

Le 1^{er} avril 2021, le Comité sénatorial permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration (CIBA) a établi un groupe de travail consultatif sur la formation en matière de diversité et d'inclusion (« GTC »), qui était chargé d'examiner, afin d'en faire rapport, les questions relatives à la formation à la lutte contre le racisme, à la diversité et à l'inclusion, ainsi que de faire rapport de ses conclusions et de ses recommandations au Sous-comité sur la diversité. Le 29 octobre 2021, le rapport final du GTC, intitulé *Une analyse interne du Sénat du Canada sur la diversité et l'inclusion*, a été renvoyé au Sous-comité sur la diversité, pendant la période de dissolution avant le début de la 44^e législature.

Dans son rapport, le GTC a proposé une approche à l'échelle de l'organisation ainsi que 22 recommandations afin de faire du Sénat un milieu de travail plus diversifié et inclusif.

B. Processus

Le 10 février 2022, le CIBA a rétabli son Sous-comité sur la diversité et lui a donné le mandat d'« étudier et faire rapport sur les questions de diversité au sein de l'effectif du Sénat ».

Les membres du Sous-comité se sont réunis six fois depuis afin d'examiner le rapport du GTC.

Ils ont consulté le personnel du Secteur des services législatifs et de la Direction des ressources humaines (RH) afin de déterminer quelle autorité (le Sénat, le CIBA, les RH) détenait le mandat voulu pour examiner ou mettre en œuvre les recommandations formulées dans ce rapport.

En se fondant sur ses discussions et après analyse de la situation, le Sous-comité soumet neuf des 22 recommandations du GTC à l'examen du CIBA. Avant la mise en œuvre de ces recommandations, le CIBA devra les examiner plus en profondeur dans certains cas, et il faudra tenir d'autres consultations auprès des sénateurs ainsi qu'obtenir l'approbation du Sénat dans d'autres cas.

Le Sous-comité s'est enquis des échéanciers, des progrès réalisés à ce jour et des ressources requises pour chaque recommandation. Pour un résumé complet des résultats, voir l'annexe I.

C. Rencontre avec la dirigeante principale des ressources humaines

Le 13 mai et le 3 juin 2022, Toni Francis, dirigeante principale des ressources humaines, a rencontré le Sous-comité.

Elle a indiqué que l'approche actuelle des RH en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) misait sur des initiatives spéciales que l'on a établies afin de se conformer aux exigences législatives aux termes de l'équité en matière d'emploi, et de sensibiliser davantage le personnel de l'institution à la DEI. M^{me} Francis a déclaré qu'une stratégie cohérente assortie d'objectifs clairs serait plus efficace pour ce qui est d'amener le Sénat et l'Administration à dépasser la simple conformité et à intégrer la DEI au tissu de la culture et des pratiques organisationnelles du Sénat.

Elle a fait état d'un plan triennal, dont les Ressources humaines achèvent la préparation. Au cours de la première année de ce plan, les RH recueilleront des données de base. M^{me} Francis a indiqué qu'une campagne d'auto-identification était prévue pour les prochains mois, laquelle permettra de mieux comprendre la composition actuelle des effectifs de l'Administration du Sénat. Avant d'aller plus loin, les Ressources humaines doivent compiler les données et établir un tableau de bord afin de mesurer le succès.

Au cours de la deuxième et de la troisième année, principalement, les RH établiront de nouveaux réseaux de soutien par les pairs, fourniront des outils aux employés et renforceront les initiatives de bien-être. À ce stade, elles s'efforceront aussi de renforcer leurs capacités de s'acquitter de tous leurs travaux dans une optique de DEI. La troisième année, elles mesureront le rendement et évalueront le succès des initiatives de DEI.

Le plan repose sur quatre piliers :

- la responsabilisation et l'évaluation;
- l'intégration et l'harmonisation;
- la sensibilisation et l'acquisition de compétences;
- la mobilisation des employés.

M^{me} Francis a aussi donné son point de vue sur les recommandations du GTC. Pour décrire le contexte actuel de la DEI au Sénat, elle a fait état des domaines dans lesquels on a progressé à l'égard des recommandations, tels que l'élaboration de nouvelles stratégies de recrutement qui ciblent les groupes sous-représentés. Elle a par ailleurs précisé les domaines dans lesquels il y a eu peu ou pas de progrès;

par exemple, elle a noté qu’absolument aucun employé ne travaillait à temps plein à la DEI. (Voir à l’annexe I un résumé complet des progrès réalisés à l’égard de chaque recommandation.)

D. Domaines d’enquête

En ce qui concerne les recommandations du Groupe de travail, le Sous-comité a demandé à M^{me} Francis de répondre aux questions suivantes :

- Des progrès ont-ils été réalisés à l’égard de l’une ou l’autre de ces recommandations?
- Quels liens existent entre les recommandations?
- Quelles recommandations pourraient être appliquées à court, à moyen et à long terme?
- En quoi les recommandations sont-elles liées à l’objectif actuel des RH?
- En ce qui concerne le libellé des recommandations, les questions suivantes ont été soulevées :
 - Pourquoi retenir un fournisseur externe pour procéder à une évaluation indépendante? Les RH ont-elles les ressources pour le faire à l’interne?
 - Pourquoi mener un sondage chaque année? Quelle est une période plus raisonnable pour la réalisation d’un tel sondage?
 - Serait-il important ou utile que les RH aient des ressources qui travailleraient uniquement à promouvoir la diversité et l’inclusion?
 - Faudrait-il regrouper toutes les recommandations concernant l’apprentissage et la formation?
 - La recommandation au sujet de la sécurité psychologique relève-t-elle du mandat du Sous-comité sur la diversité du Sénat ou du Sous-comité des ressources humaines, et est-elle propre à la *Politique du Sénat sur la prévention du harcèlement et de la violence?*

Les réponses sont présentées dans le présent rapport et résumées à l’annexe I.

PARTIE II : OBSERVATIONS DU SOUS-COMITÉ

Dans le chapitre qui suit, on fait état des observations du Sous-comité et des recommandations correspondantes.

A. Évaluation externe

Afin d’établir les connaissances et les données de base concernant la DEI au Sénat, le Sous-comité a envisagé de conclure un contrat avec un fournisseur externe pour la tenue d’une évaluation indépendante des questions de DEI au Sénat. Il a demandé à M^{me} Francis de justifier le recours à un fournisseur externe et d’expliquer si les Ressources humaines disposaient des ressources dont elles ont besoin pour réaliser elles-mêmes une telle évaluation.

M^{me} Francis a expliqué qu'un fournisseur externe apporterait neutralité et objectivité à une évaluation et pourrait cerner des lacunes que le personnel interne peut négliger. Elle a également indiqué qu'en ce moment, les RH n'ont pas la capacité de procéder à l'évaluation. Elle a ajouté que l'embauche d'un fournisseur externe dépendrait de l'approbation du financement par le CIBA.

De l'avis du Sous-comité, un fournisseur externe doit comprendre la culture du Sénat et posséder une expérience de travail au sein d'un régime parlementaire.

En conséquence, le Sous-comité recommande :

Recommandation 1

Que le Sénat du Canada conclue un contrat avec un fournisseur externe pour la tenue d'une évaluation indépendante sur les questions relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion au Sénat.

B. Collecte de données

Le Sous-comité a discuté de l'importance d'obtenir régulièrement des données sur les questions de DEI au Sénat. Actuellement, les RH recueillent des données démographiques au moment de l'embauche. M^{me} Francis a indiqué qu'une campagne d'auto-identification était prévue dans les prochains mois afin de contribuer à comprendre le contexte actuel au Sénat. Le sondage sera secret, mais il ne sera pas anonyme, ce qui permettra aux RH de rassembler les données afin de faire rapport de la composition des différents groupes d'emploi.

Le Sous-comité a fait le point sur les difficultés que posent de tels sondages, car certaines personnes peuvent se tromper quant à leur identité, et il peut donc être difficile d'en valider l'exactitude.

Le Sous-comité a également tenté de déterminer une période raisonnable pour la tenue d'un sondage sur l'effectif du Sénat. M^{me} Francis a indiqué qu'on pourrait ne pas tirer une grande valeur d'un sondage annuel, car la composition de l'effectif peut ne pas changer beaucoup sur une période d'un an. Elle a ajouté qu'il faudrait beaucoup de temps et de ressources des RH pour effectuer un sondage annuel auprès du personnel, et qu'il serait plus efficace de mener un sondage triennal, que les RH pourraient analyser en temps plus opportun, ce qui leur permettrait de mieux réagir aux observations ainsi que de transmettre les résultats aux employés.

En conséquence, le Sous-comité recommande :

Recommandation 2

Que le Sénat du Canada mène un sondage triennal auprès de ses effectifs afin de recueillir des données démographiques désagrégées et de poser des questions concernant l'inclusion.

C. Ressources

Le Sous-comité s'est informé au sujet des ressources requises pour l'établissement et le maintien efficace de programmes de DEI. M^{me} Francis a noté qu'en ce moment, il n'y avait aucune ressource affectée spécifiquement à la DEI, et que les RH utilisaient les ressources actuelles, qui sont aussi attribuées à d'autres services des RH. Une personne qui se consacrera à la DEI apporterait un soutien de taille aux RH pour ce qui est de l'atteinte des objectifs en matière de DEI.

Le Sous-comité admet que, pour que les initiatives de DEI soient efficaces, intégrées et viables au Sénat, un investissement approprié dans les ressources (humaines et financières) est nécessaire à leur création, à leur mise en application et à leur mise à jour. En conséquence, le Sous-comité recommande :

Recommandation 3

Que l'Administration du Sénat embauche du personnel qui se consacre exclusivement au rendement de l'institution en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Recommandation 4

Que le Sénat prévoie un nombre de ressources suffisant pour pouvoir financer des initiatives sur la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'institution.

D. Embauche et recrutement

Le Sous-comité a appris que les exigences en matière de scolarité qui sont inscrites sur les offres d'emplois affichées peuvent constituer un obstacle à l'entrée au sein de l'effectif du Sénat, et que des modifications aux exigences de ces offres pourraient aider à attirer des candidats issus de groupes sous-représentés. Par exemple, en supprimant l'exigence d'un « diplôme universitaire » et en exigeant, plus

généralement, « l'équivalent combiné à des études », on peut élargir considérablement le bassin de candidats, d'après M^{me} Francis.

M^{me} Francis a signalé que l'on avait commencé à moderniser les pratiques d'embauche et de recrutement dans une optique de DEI. Les RH portent attention au libellé des offres d'emploi et examinent ces dernières pour déterminer si les exigences, les qualifications et les mérites relatifs aux postes sont raisonnables. Sauf dans le cas de certains postes pour lesquels on a besoin d'un savoir-faire, d'une formation et de certificats très pointus, les RH ont coutume d'accepter une formation et une expérience équivalentes tenant lieu de diplôme d'études postsecondaires.

Elles sont en train de revoir la *Politique en matière d'acquisition de talents de l'Administration du Sénat*; M^{me} Francis la présentera au Comité exécutif à l'automne 2022.

Cette dernière a également déclaré que les RH ajoutaient régulièrement des méthodes de recrutement. Plus précisément, elles tentent d'embaucher des personnes ayant différentes compétences, des personnes handicapées, de nouveaux immigrants et de jeunes Autochtones [voir l'annexe I].

Afin d'attirer un bassin de candidats plus vaste vers les postes à combler au Sénat, le Sous-comité recommande :

Recommandation 5

Que l'Administration du Sénat examine ses critères d'embauche relatifs à l'éducation et qu'elle veille à éliminer les obstacles qui renforcent la discrimination fondée sur les classes sociales et d'autres formes de marginalisation économique.

E. Apprentissage

L'établissement d'une compétence organisationnelle face à la DEI est une étape importante de l'établissement d'une culture de respect et de compréhension. Le Sous-comité a discuté, afin d'accroître la sensibilisation et les connaissances, des possibilités d'apprentissage qui pourraient être offertes aux sénateurs, à leur personnel et aux employés de l'Administration.

Ses membres ont convenu que, pour que l'apprentissage de la DEI soit efficace, les animateurs devaient connaître la culture du Sénat et y être sensibles. Les objectifs d'apprentissage doivent être clairs et cibler les besoins particuliers de l'institution.

M^{me} Francis a indiqué au Sous-comité qu'un cours d'orientation à lui seul pourrait ne pas être propice au type d'instruction requis pour la DEI. Elle a proposé d'offrir plutôt une série de possibilités d'apprentissage dynamique et volontaire.

M^{me} Francis a expliqué que les personnes avaient besoin de temps et d'espace pour assimiler l'information avant de passer au sujet suivant. Elle a recommandé que les activités d'apprentissage soient offertes par étapes, car il faut avoir des connaissances de base et être sensibilisé aux questions de DEI avant d'aborder des questions plus précises, comme le racisme, le colonialisme et les comportements discriminatoires.

Le Sous-comité a également discuté de la formation en sécurité psychologique, qui permet de repérer les risques sur le plan de la santé mentale et d'atténuer les méfaits qui y sont associés dans les lieux de travail. M^{me} Francis a mentionné qu'il serait préférable de confier cette formation à l'équipe de la santé, de la sécurité et du mieux-être au travail, et que celle-ci serait traitée dans le projet d'initiative de mieux-être, qui sera mise au point au cours du prochain exercice. Elle a noté que les RH envisageaient d'offrir une formation sur les premiers soins psychologiques pour aider les employés à réagir à une crise de santé mentale.

En ce qui concerne l'apprentissage lié à la DEI au Sénat, le Sous-comité recommande :

Recommandation 6

Qu'un apprentissage de base en matière de diversité, d'équité et d'inclusion soit incorporé au programme d'accueil et d'intégration des sénateurs et du personnel, et que l'apprentissage se poursuive de façon régulière.

Recommandation 7

Que des possibilités d'apprentissage, de formation et de perfectionnement de base soient offertes à l'ensemble des sénateurs, ainsi que de leur personnel et de celui de l'Administration du Sénat. À court terme (délai de 6 à 12 mois), un programme de formation et de perfectionnement sur la diversité, l'équité et l'inclusion devrait être élaboré et offert avec l'apport des sénateurs, ainsi que de leur personnel et de celui de l'Administration du Sénat. Compte tenu du nombre limité de ressources internes, on pourrait confier ce travail à un fournisseur externe pour répondre aux besoins à court terme.

Recommandation 8

Que les membres de la Direction des ressources humaines du Sénat, en consultation avec les sénateurs et le personnel, prennent les mesures nécessaires pour offrir, sur une base régulière

et volontaire, des possibilités d'apprentissage, de formation et de perfectionnement sur la diversité, l'équité et l'inclusion, dans un format traditionnel et un format visant l'apprentissage par l'expérience.

Les possibilités offertes devraient être conçues pour :

- améliorer les connaissances (par exemple sur la diversité au Canada; sur les principes énoncés dans la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; de même que sur les valeurs du Sénat du Canada);
- faire de la sensibilisation (par exemple au sujet du racisme, du colonialisme, des situations de handicap et des comportements discriminatoires);
- enseigner des compétences (par exemple le maintien de la sécurité psychologique).

Recommandation 9

Que le personnel des Ressources humaines, dans le cadre de ses fonctions, participe régulièrement à des activités d'apprentissage, de formation et de perfectionnement sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Votre sous-comité a également annexé à ce rapport un tableau fournissant un contexte supplémentaire de la Direction des ressources humaines du Sénat sur chaque recommandation.

Respectueusement soumis,

*La présidente du Sous-Comité,
ROSEMARY MOODIE*

L'honorable sénatrice Moodie fait une déclaration et avec Toni Francis, répond aux questions.

Après débat, il a été convenu que l'adoption du rapport soit reportée à une prochaine réunion et que des informations supplémentaires soient fournies au comité, notamment les objectifs et le financement.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

CIBA/2022-10-06/149(P) – Campagne d'auto-identification

Toni Francis a fait une déclaration et a répondu aux questions concernant la campagne d'auto-identification du Sénat.

CIBA/2022-10-06/150(P) – Rapport du Sous-comité du budget des dépenses du Sénat et des budgets de comités

La vice-présidente du Sous-comité du budget des dépenses du Sénat et des budgets, l'honorable sénatrice Marshall, a présenté le huitième rapport du sous-comité comme suit :

Le jeudi 6 octobre 2022

Le Sous-comité du budget des dépenses du Sénat et des budgets de comités du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a l'honneur de présenter son

HUITIÈME RAPPORT

Votre sous-comité recommande que les sommes suivantes soient débloquées pour l'exercice 2022-2023 :

Affaires étrangères et commerce international (AEFA)

Étude spéciale sur les relations étrangères et le commerce international en général)

Dépenses générales	<u>4 000 \$</u>
Activité 1 : Mission d'étude aux Affaires mondiales Canada (Ottawa)	<u>480 \$</u>
Total	<u>4 480 \$</u>
(y compris des fonds pour les déplacements de 12 sénateurs et un membre du personnel des sénateurs)	

Affaires étrangères et commerce international (AEFA)

(Étude spéciale sur le service extérieur canadien)

Activité 1 : Mission d'étude à Washington, DC (États-Unis)	<u>60 442 \$</u>
Total	<u>60 442 \$</u>

(y compris des fonds pour les déplacements de 12 sénateurs et un membre du personnel des sénateurs)

Le total des fonds disponibles pour 2022-2023 s'élève à **2 382 000 \$**, desquels on soustrait 500 000 \$ pour les dépenses des témoins, ce qui laisse **1 882 000 \$** pour les budgets des comités. Jusqu'à présent, le total de fonds recommandé pour déblocage pour le présent exercice financier était **964 744 \$** (pour trois activités de déplacement de comité, une conférence et trois budgets de dépenses générales).

La recommandation d'aujourd'hui (pour deux activités de déplacement de comité et de dépenses générales) fait en sorte qu'un montant de **1 029 666 \$** aura été autorisé, laissant ainsi **852 364 \$** pour le reste de l'année financière.

Les budgets approuvés par le Sénat pour chaque activité de déplacement inclus le montant maximum qui peut être dépensé pour cette activité. Ces budgets prévoient normalement des fonds pour les déplacements de tous les membres du comité. En règle générale, une délégation réduite se déplace et des efforts sont faits pour réaliser des économies additionnelles. Par conséquent, on s'attend à ce que les dépenses réelles soient grandement inférieures au budget approuvé, et elles feront l'objet d'un rapport au Sénat.

À ce jour, le total des dépenses et des engagements actuels s'élève à **361 240 \$**. Toutefois, certaines activités de voyage sont encore en cours ou n'ont été achevées que récemment, de sorte que ce chiffre devrait augmenter légèrement. Comme dans les années précédentes, le sous-comité note que les dépenses réelles des comités sont généralement plus proches de 40 % de leur budget total demandé. Tous les fonds restants après un déplacement seront récupérés et peuvent être réattribués aux comités pour d'autres activités.

Des copies de la demande de budget de chaque comité sont annexées à ce rapport.

Respectueusement soumis,

La vice-présidente,
ELIZABETH MARSHALL

L'honorable sénatrice Marshall fait une déclaration concernant le huitième rapport.

Après débat, l'honorable sénatrice Marshall propose que le huitième rapport du Sous-comité du budget des dépenses du Sénat et des budgets soit adopté.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

CIBA/2022-10-06/151(P) – Rapport du Sous-comité du budget des dépenses du Sénat et des budgets de comités

La vice-présidente du Sous-comité du budgets des dépenses du Sénat et des budgets, l'honorable sénatrice Marshall, a déposé le neuvième rapport du sous-comité comme suit :

Le jeudi 6 octobre 2022

Le Sous-comité du budget des dépenses du Sénat et des budgets de comités du Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration a l'honneur de déposer son

NEUVIÈME RAPPORT

Votre sous-comité a reçu le document sur les faits saillants financiers et les résultats du premier trimestre de l'exercice financier 2022-2023. En conséquence, votre sous-comité a approuvé et dépose maintenant le rapport financier trimestriel du Sénat du Canada pour le trimestre se terminant le 30 juin 2022.

Respectueusement soumis,

La vice-présidente,
ELIZABETH MARSHALL

Après le débat, l'honorable sénatrice Marshall propose que, conformément à la répartition des responsabilités entre CIBA et le comité permanent de l'audit et de la surveillance (AOVS), les faits saillants financiers et les résultats du premier trimestre de l'exercice financier 2022-2023 soient partagés avec les membres de l'AOVS.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

CIBA/2022-10-06/152(P) – Rapport du Groupe de travail consultatif sur les œuvres d'art et les actifs patrimoniaux

La présidente du Groupe de travail consultatif sur les œuvres d'art et le patrimoine, l'honorable sénatrice Bovey, a déposé le deuxième rapport du groupe de travail consultatif comme suit :

Le jeudi 6 octobre 2022

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

DEUXIÈME RAPPORT

Le 10 février 2022, il a été convenu :

Que le Groupe de travail consultatif sur les œuvres d'art et le patrimoine soit créé et autorisé à exercer l'autorité déléguée afin d'agir au nom du CIBA dans les affaires concernant la Politique sur les biens patrimoniaux et les œuvres d'art;

Que le groupe de travail consultatif soit composé de 4 sénateurs travaillant en collégialité;

Que le groupe de travail consultatif soit autorisé à élire un président;

Que le groupe de travail consultatif soit tenu de soumettre un plan annuel pour l'achat, la disposition, la réparation et la restauration des biens patrimoniaux et des œuvres d'art ainsi que des prévisions financières annuelles connexes au comité pour son approbation;

Que le groupe de travail consultatif soit tenu de faire rapport de ses décisions et recommandations au comité sur une base trimestrielle.

Les membres du groupe de travail consultatif sont les suivants :

- l'honorable sénatrice Ataullahjan;
- l'honorable sénatrice Bovey;
- l'honorable sénatrice Moodie;
- l'honorable sénateur White.

Votre Groupe de travail consultatif sur les œuvres d'art et le patrimoine fait maintenant rapport de ce qui suit :

Cultiver les perspectives

Le Sénat a affiché sur son site Web la deuxième collection d'essais rédigés par des conservateurs de toutes les régions du Canada pour mettre en valeur la diversité ainsi que les talents des muséologues. Nous avons reçu de très bons commentaires; les essais touchent les Canadiens et donnent aux muséologues l'occasion de contribuer au travail du Sénat. À la dernière réunion du Groupe de travail consultatif, il a été convenu qu'à l'avenir, on continuerait de lancer 13 invitations par année, mais qu'on diviserait les provinces en régions (Atlantique, Québec, Ontario, Prairies et Colombie-Britannique) pour mieux équilibrer les invitations envoyées aux conservateurs qui s'y trouvent.

Hommage aux artistes noirs du Canada

Nous procéderons à notre troisième exposition, mais comme la hausse des frais d'expédition ralentit les préparatifs, nous envisageons d'exposer des œuvres provenant de la région d'Ottawa et de l'ouest du Québec.

Musées au Sénat

Le Musée des beaux-arts de Winnipeg a récupéré l'installation inuite qui a fait l'objet de notre toute première exposition. Je remercie le personnel du Musée et le personnel du Sénat pour leurs efforts, grâce auxquels l'exposition a connu un grand succès. Cependant, encore une fois, la hausse des frais d'expédition nous oblige à limiter le nombre d'œuvres exposées. Nous annoncerons cet automne le nom du prochain musée qui participera au programme.

Témoignages visuels

Les œuvres de Roberta Bondar et d'Ed Burtynsky seront exposées jusqu'à la fin de l'exercice financier. Nous verrons quelles sont les grandes questions qui occupent le Sénat avant de déterminer le sujet de la prochaine exposition.

Droit d'Auteur/Redevances d'Exposition

À la suite d'un examen de la *Loi sur le droit d'auteur* et de l'avis juridique fourni par le Bureau du légiste et conseiller parlementaire, il est probable que le droit d'exposition prévu par la *Loi sur le droit*

d'auteur s'étende aux œuvres artistiques présentées au public au Sénat. Par conséquent, le GTCOAP croit fermement que le Sénat devrait payer tout droit d'exposition applicable aux artistes qui nous prêtent des œuvres pour une exposition publique. Il est important que le Sénat respecte les droits des artistes.

Collections

Acquisitions

Le Groupe de travail consultatif a autorisé l'ajout de trois objets donnés à la collection d'œuvres d'art et de biens patrimoniaux.

- i. Le fauteuil du Président fabriqué pour l'honorable sir Alexandre Lacoste, un don de l'ex-sénateur Serge Joyal. Sir Lacoste a été sénateur de 1882 à 1891 et a rempli la fonction de Président du Sénat en 1891. Avant 1923, chaque fois qu'un Président était nommé, le Sénat lui commandait un nouveau fauteuil qu'il pouvait conserver à sa retraite.
- ii. La boîte à comptes et pièces justificatives de 1878 utilisée pour le rangement et le transport de documents du Parlement. Comme les comptes et les pièces justificatives du Sénat relevaient du greffier du Sénat à cette époque, la boîte sera installée devant le bureau du greffier.
- iii. La jupe à rubans de la sénatrice Josée Forest-Niesing, que la mère de la sénatrice a confectionnée conformément aux instructions laissées par sa fille, avec le tissu choisi par celle-ci. Nous emprunterons au Musée des beaux-arts du Canada une vitrine dans laquelle la jupe sera exposée au début de 2023.

Examen de la Collection

Le Sénat possède et entretient des objets qui attendent depuis plusieurs années d'être officiellement désignés comme des éléments de la collection du Sénat. Nous sommes à évaluer ces objets pour leur attribuer la bonne désignation. Les objets suivants sont ceux que nous avons recommandé d'ajouter à la collection :

- i. Portrait de sir Edmund Walker Head peint par Théophile Hamel, 1860, huile sur toile : l'artiste a fait don de cette toile au Conseil législatif du Haut-Canada en 1861. Sir Edmund Walker a été gouverneur général de l'Amérique du Nord britannique de 1854 à 1861. Théophile Hamel est un grand portraitiste québécois.
- ii. Fauteuil de la Chambre du Sénat avant l'incendie de 1916 : ce fauteuil en noyer et en simili cuir fabriqué par le québécois William Drum avait été acheté pour la première Chambre du Sénat.
- iii. Sac de laine fabriqué pour le Sénat avant 1889 : les juges de la Cour suprême siégeaient sur ce sac à l'occasion de l'ouverture du Parlement. Le sac est actuellement prêté au Musée des beaux-arts de Winnipeg.
- iv. Bureau de la période de 1830 à 1860, édifice de l'Est : ce meuble en bois aux pattes en métal a été fabriqué par Foulevers et Loach & Clarke.

- v. Cabinet de la masse : ce cabinet de noyer et d'ébène fabriqué par Castle & Son dans les années 1920 est encore utilisé de nos jours.
- vi. Table : conçue par l'architecte de l'édifice du Centre J. A. Pearson, cette table a été fabriquée par Castle & Son vers 1920.
- vii. Pupitre, 2001 : réplique d'un pupitre qui a survécu à l'incendie de 1916 et que les nouveaux sénateurs ont longtemps utilisé pour signer la Déclaration des qualifications exigées.
- viii. Table d'appoint du fauteuil du Président, 2003 : cette table fabriquée pour la Chambre du Sénat est une réplique d'une table d'appoint fabriquée en 1923.
- ix. Crédence, 2001 : cette crédence, commandée par le Président du Sénat de l'époque, l'honorable Daniel Hays, est inspirée des crédences conçues pour la Chambre des communes.

Déclassement

Maintenant que les nouvelles politiques du Groupe de travail consultatif ont été approuvées par le CIBA et sont entrées en vigueur, nous travaillons à déterminer les objets de la collection qui doivent être déclassés. Après avoir examiné la vaisselle officielle dont le Sénat ne se sert plus, nous avons décidé de conserver deux services du Président du Sénat qui seront ajoutés à la collection d'œuvres d'art et de biens patrimoniaux du Sénat. Il a été convenu que nous communiquerions avec les musées de la région du Président ayant acheté chaque service pour leur demander s'ils aimeraient avoir les articles dont nous n'avons plus besoin. À la réunion du Groupe de travail consultatif, il a été question de former cinq ensembles et il a été convenu que la conservatrice Tamara Dolan serait chargée de faire les premiers contacts et de faire rapport au Groupe de travail consultatif à la prochaine réunion, de sorte que les objets puissent être entièrement déclassés au printemps 2023.

- i. Service de 2008, fabriqué en Angleterre, dont les articles sont décorés d'une bordure rouge et or et affichent les armoiries du Canada sur la partie centrale supérieure. Nous recommanderons que le Sénat conserve 18 articles du service et en déclasse 364. Comme nous croyons que le Président Gildas Molgat a utilisé ce service, nous communiquerons avec le Musée de Saint-Boniface (sa ville natale), le Musée du Manitoba et le Musée canadien de l'histoire pour leur demander s'ils aimeraient recevoir des articles du service.
- ii. Service acheté en 1952 et utilisé jusqu'en 2008, fabriqué en Angleterre, dont les articles sont décorés d'une bordure dorée et portent les armoiries du Canada et du Président du Sénat. Il est recommandé que le Sénat conserve 31 articles du service et en déclasse 391. Comme le service a été acheté par le Président Beauregard, on communiquera avec des musées de sa région et le Musée canadien de l'histoire.
- iii. Plats de service en argent sur lesquels sont gravés les mots « Speaker Senate » : nous avons trois de ces plats et nous gardons les deux qui sont les mieux conservés.
- iv. Verres de fabrication commerciale qui n'ont jamais fait partie de la vaisselle officielle du Président : comme ces quatre verres ne satisfont pas aux critères de conservation, ils seront déclassés.
- v. Argenterie ne faisant pas partie de la vaisselle officielle du Président et sur laquelle sont gravés les mots « House of Commons ». Nous proposons que cette argenterie soit rendue à la Chambre des communes.

Recommandation

Que le rapport ci-dessus soit approuvé et que la conservatrice prenne des mesures afin que les articles destinés au déclassement qui sont mentionnés dans ce rapport puissent être entièrement déclassés au printemps 2023.

Respectueusement soumis,

Patricia Bovey	Salma Ataullahjan	Rosemary Moodie
<i>Présidente</i>	<i>Membre</i>	<i>Membre</i>

L'honorable sénatrice Bovey fait une déclaration concernant le deuxième rapport.

Après débat, l'honorable sénatrice Bovey propose que le deuxième rapport du Groupe de travail consultatif sur les œuvres d'art et le patrimoine soit adopté.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Il est entendu que l'item 6, 8 et 9 soient reportés.

CIBA/2022-10-06/153(P) – Contrat à fournisseur unique : renouvellement de serrures

Julie Lacroix fait une déclaration concernant un contrat à fournisseur unique pour des serrures de sécurité.

À 10 h 35, la séance est suspendue.

À 10 h 36, conformément à l'article 12-16(1) du Règlement, la séance se poursuit à huis clos.

À 11 h 00, la séance est levée jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ:

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

Pascale Legault

La secrétaire de séance,

Keli Hogan

Annexe au Premier Rapport du Sous-comité sur la diversité

Recommandations de l'ancien Groupe de travail consultatif sur la formation en matière de diversité et d'inclusion

Document produit par le Secteur législatif, avec l'apport de la Direction des ressources humaines

*N.B. il faudra des consultations supplémentaires sur tout changement touchant aux sénateurs ou à leur personnel.

LES TERMES SONT DÉFINIS DANS LA COLONNE « COMMENTAIRES DES RH » CI-DESSOUS			
Dimensions :	Progrès :	Niveau d'effort :	Horizon :
Reddition de comptes / mesure : établir des buts et objectifs clairs	Achevé	Faible : relativement simple, nécessite peu d'autorisations	Court : de 12 à 18 mois (phase 1 proposée)
Sensibilisation : renforcer les compétences de l'organisme	En cours / continu	Moyen : nécessite de la collaboration entre les directions ou les équipes de RH	Moyen : de 18 mois à 3 ans (phase 2 proposée)
Engagement : renforcer les liens dans le lieu de travail et l'effectif	Partiellement réalisé	Élevé : complexe, nécessite des consultations et autorisations de haut niveau	Long : de 3 à 5 ans (phase 3 proposée)
Intégration : effectuer la coordination dans la structure de l'organisme (programmes/services)	Pas commencé		

RECOMMANDATION	AUTORITÉ	COMMENTAIRES DES RH
<i>Recommandation 1 : Que le Sénat du Canada conclue un contrat avec un fournisseur externe pour la tenue d'une évaluation indépendante sur les questions relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion au Sénat.</i>	Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation à l'Administration du Sénat, en consultation avec la Direction des ressources humaines du Sénat. L'intégration des sénateurs et de leur personnel à cet examen nécessiterait des	Dimension : reddition de comptes / mesure Progrès à ce jour : pas commencé Niveau d'effort : moyen Horizon : moyen Ressources : financières, contrats

	consultations supplémentaires.	
Recommandation 2 : Que le Sénat du Canada mène un sondage triennal auprès de ses effectifs afin de recueillir des données démographiques désagrégées et de poser des questions concernant l'inclusion.	<p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation à l'Administration du Sénat, en consultation avec la Direction des ressources humaines du Sénat. L'intégration des sénateurs et de leur personnel à ce sondage nécessiterait des consultations supplémentaires.</p>	<p>Dimension : reddition de comptes / mesure Progrès à ce jour : partiellement réalisé Niveau d'effort : moyen Horizon :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Données démographiques : court • Données sur l'inclusion : moyenne <p>Ressources : humaines, financières</p> <p>Notes : les données démographiques actuelles nous informent sur les quatre groupes ciblés par l'équité en emploi à l'Administration du Sénat et dans le personnel des sénateurs. L'obtention de données sur l'inclusion exigerait de l'expertise en matière de collecte et d'utilisation des données sociales.</p> <p>La Direction des ressources humaines (RH) juge que cette question relève de son mandat en matière d'inclusion et d'appartenance en milieu de travail; elle a donc été intégrée à la stratégie des RH de l'Administration du Sénat.</p>

<p>Recommandation 3 : Que l'Administration du Sénat embauche du personnel qui se consacre exclusivement au rendement de l'institution en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.</p>	<p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation à l'Administration du Sénat, en consultation avec la Direction des ressources humaines du Sénat.</p>	<p>Dimension : reddition de comptes / mesure Progrès à ce jour : pas commencé Niveau d'effort : élevé Horizon : court/moyen Ressources : humaines, financières</p> <p>Notes : Avec l'approbation du CIBA, une ressource pourrait être engagée, si possible un spécialiste, embauché à temps plein, qui aurait de l'expérience dans l'élaboration de programmes et de l'expertise dans l'analyse des données et statistiques. Cette personne se consacreraient entièrement et expressément à aider les RH à atteindre les objectifs de diversité, équité et inclusion (DEI) de manière à apporter des changements concrets et durables au Sénat.</p>
<p>Recommandation 4 : Que le Sénat prévoie un nombre de ressources suffisant pour pouvoir financer des initiatives sur la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'institution.</p>	<p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation à l'Administration du Sénat, en consultation avec la Direction des ressources humaines du Sénat. L'examen des ressources spécifiques aux sénateurs et à leur personnel nécessiterait des consultations supplémentaires.</p>	<p>Dimension : reddition de comptes / mesure Progrès à ce jour : pas commencé Niveau d'effort : élevé Horizon : court/moyen Ressources : humaines et financières</p> <p>Notes : Avec l'approbation du CIBA, des ressources et du temps suffisants seront accordés à la priorisation et à la mise en œuvre des programmes et initiatives DEI. Sera ainsi rendu possible un examen de nos pratiques, initiatives, programmes et politiques, examen nécessaire à la suppression des obstacles, à l'application de l'analyse comparative entre les sexes+ (ACS+), à la transition continue conformément aux obligations de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>, etc.</p>
<p>Recommandation 5 : Que l'Administration du Sénat examine ses critères d'embauche relatifs à l'éducation et qu'elle veille à éliminer les obstacles qui renforcent la discrimination</p>	<p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation, en consultation avec la Direction des ressources humaines du Sénat.</p>	<p>Dimension : intégration Progrès à ce jour : en cours / continu Niveau d'effort : moyen Horizon : court Ressources : humaines</p> <p>Notes : Les RH mènent actuellement les activités</p>

<p><i>fondée sur les classes sociales et d'autres formes de marginalisation économique.</i></p>		<p>qui sont considérées comme relevant de son mandat en matière de diversité, d'inclusion et d'appartenance, et qu'on juge conformes aux pratiques exemplaires de recrutement et de gestion des talents. Nous tenons dès maintenant, de manière continue, des activités qui visent à systématiquement améliorer l'accès et à éliminer les obstacles dans le cadre de notre processus de recrutement.</p> <p>À mesure que les dirigeants de l'Administration se familiariseront avec la DEI, les mesures d'élimination des obstacles et les critères d'embauche gagneront en inclusivité. Les conseillers en RH continuent de recevoir des formations sur le savoir-faire culturel et l'inclusivité. Les membres des RH ont reçu ou recevront la formation sur l'ACS+. Il faudra du financement pour que cette formation soit offerte à tous les dirigeants de l'organisme.</p> <p>L'approbation du CIBA est nécessaire pour tout ce qui ne relève pas du mandat actuel des RH.</p>
<p>Recommandation 6 : Qu'un apprentissage de base en matière de diversité, d'équité et d'inclusion soit incorporé au programme d'accueil et d'intégration des sénateurs et du personnel, et que l'apprentissage se poursuive de façon régulière.</p>	<p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation et communiquera sa conclusion à l'Administration du Sénat. L'intégration des sénateurs et de leur personnel à cet examen nécessiterait des consultations supplémentaires.</p>	<p>Dimension : sensibilisation Progrès à ce jour : pas commencé Niveau d'effort : moyen Horizon : moyen Ressources : humaines et financières Notes : Les RH préparent actuellement l'embauche d'un formateur sur les préjugés inconscients. Nous envisageons des formations supplémentaires dans le cadre de notre vision/plan. Le CIBA devra assumer un rôle dans l'engagement des sénateurs.</p>

<p>Recommandation 7 : Que des possibilités d'apprentissage, de formation et de perfectionnement de base soient offertes à l'ensemble des sénateurs, ainsi que de leur personnel et de celui de l'Administration du Sénat. À court terme (délai de 6 à 12 mois), un programme de formation et de perfectionnement sur la diversité, l'équité et l'inclusion devrait être élaboré et offert avec l'apport des sénateurs, ainsi que de leur personnel et de celui de l'Administration du Sénat. Compte tenu du nombre limité de ressources internes, on pourrait confier ce travail à un fournisseur externe pour répondre aux besoins à court terme.</p>	<p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation et communiquer sa conclusion à l'Administration du Sénat. L'intégration des sénateurs et de leur personnel à cet examen nécessiterait des consultations supplémentaires.</p>	<p>Dimension : sensibilisation Progrès à ce jour : partiellement réalisé Niveau d'effort : moyen Horizon : court Ressources : humaines et financières Notes : Les RH établissent pour chaque exercice un calendrier de formation, et un des objectifs stratégiques de l'équipe en 2022-2023 est de moderniser et d'améliorer le programme d'apprentissage et de perfectionnement. Nous évaluons à cette fin différentes options de prestation de cours dans le domaine de la DEI.</p>
<p>Recommandation 8 : Que les membres de la Direction des ressources humaines du Sénat, en consultation avec les sénateurs et le personnel, prennent les mesures nécessaires pour offrir, sur une base régulière et volontaire, des possibilités d'apprentissage, de formation et de perfectionnement sur la diversité, l'équité et l'inclusion, dans un format traditionnel et un format visant l'apprentissage par l'expérience.</p>	<p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation et communiquer sa conclusion à l'Administration du Sénat. L'intégration des sénateurs et de leur personnel à cet examen nécessiterait des consultations supplémentaires.</p>	<p>Dimension : sensibilisation Progrès à ce jour : partiellement réalisé Niveau d'effort : moyen Horizon : moyen Ressources : humaines et financières Notes : Du point de vue des RH, cette recommandation est importante. Aux fins de préparation organisationnelle, nous devons nous doter au Sénat de la capacité d'élaborer et d'évaluer nos programmes, pratiques, initiatives, politiques et activités sous l'angle de la diversité et de l'inclusion. Or, l'apprentissage, la formation et le perfectionnement sont essentiels à l'atteinte des objectifs de changement et de diversité. Plus particulièrement, l'objectif de cette recommandation nécessitera une formation</p>

<p><i>Les possibilités offertes devraient être conçues pour :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>améliorer les connaissances (par exemple sur la diversité au Canada; sur les principes énoncés dans la Charte canadienne des droits et libertés, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi canadienne sur l'accessibilité et la Loi sur l'équité en matière d'emploi; de même que sur les valeurs du Sénat du Canada);</i> • <i>faire de la sensibilisation (par exemple au sujet du racisme, du colonialisme, des situations de handicap et des comportements discriminatoires);</i> • <i>enseigner des compétences (par exemple le maintien de la sécurité psychologique).</i> 	<p>structurée, combinée à de l'engagement continu et à des discussions dirigées sur les grands enjeux de la DEI.</p> <p>Au nombre des objectifs stratégiques de l'Administration du Sénat pour le prochain exercice figure l'amélioration du programme d'apprentissage et de perfectionnement des RH à l'appui du développement du leadership. Au titre de cet objectif, nous pourrions donner des cours sur la DEI, mais il nous faudra une ressource supplémentaire spécifique pour exécuter cette recommandation. Le CIBA devra accorder son approbation aux besoins de financement et de dotation.</p> <p>Pour l'instant, certains cours sont donnés (p. ex. Série d'apprentissage sur les questions autochtones offerte par l'École de la fonction publique).</p> <p>En 2022, la formation obligatoire sur la violence et le harcèlement a été lancée; au 29 avril 2022, 90 % des employés et des sénateurs l'avaient suivie.</p> <p>Aux termes de la partie II du <i>Code canadien du travail</i>, le Sénat lance actuellement (automne 2022) de nouvelles formations sur la santé et la sécurité, qui portent notamment sur la prévention des blessures et maladies psychologiques. Les RH envisagent aussi des formations sur les premiers soins psychologiques que peuvent fournir les employés qui constatent une situation de crise.</p> <p>La formation sur la sécurité psychologique vise la création d'un environnement sûr et par conséquent inclusif. C'est, avec raison, notre équipe de la santé, de la sécurité et du bien-être en milieu de travail qui s'occupe de cette responsabilité, et elle élaborera à cet égard une initiative sur le bien-être au cours du prochain</p>
---	--

		<p>exercice.</p> <p>Les RH, en collaboration avec Finances et Approvisionnement, préparent actuellement l'embauche d'un formateur sur les préjugés inconscients.</p> <p>Le CIBA devra assumer un rôle (examen, direction) dans l'engagement des sénateurs.</p>
<p>Recommandation 9 : Que le personnel des Ressources humaines, dans le cadre de ses fonctions, participe régulièrement à des activités d'apprentissage, de formation et de perfectionnement sur la diversité, l'équité et l'inclusion.</p>	<p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation et communiquera sa conclusion à l'Administration du Sénat.</p>	<p>Dimension : sensibilisation Progrès à ce jour : en cours / continu Niveau d'effort : faible Horizon : court Ressources : humaines et financières</p> <p>Notes : La DEI fait partie intégrante du plan annuel de perfectionnement continu des employés des RH.</p>