

**EVIDENCE**

OTTAWA, Monday, February 2, 2026

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 4:03 p.m. [ET] to examine and report on such issues as may arise from time to time relating to human rights in general.

**Senator Paulette Senior** (*Chair*) in the chair.

[*English*]

**The Chair:** Hello, everyone, and welcome. I think I can still say Happy New Year, as it applies to us.

Good afternoon, honourable senators. I would like to begin by acknowledging the land on which we gather is on the traditional, ancestral and unceded territory of the Anishinaabeg Algonquin Nation.

My name is Paulette Senior, and I am a senator from Ontario and chair of this committee.

Before we begin, I would like to ask all senators to consult the cards on the table for guidelines to prevent audio feedback incidents. Please make sure to keep your earpiece away from all microphones at all times. We ask that you kindly do not touch the microphones. They will be turned on and off by the console operator. Please avoid handling your earpiece while your microphone is on. You may either keep it in your ear or place it on the designated sticker. Thank you for your cooperation.

Let me begin by first inviting my honourable colleagues to introduce themselves.

**Senator Arnold:** Good afternoon, Dawn Arnold, I'm a senator from New Brunswick.

**Senator Robinson:** Good afternoon and welcome. I'm Mary Robinson, senator representing Prince Edward Island.

**Senator M. Deacon:** Welcome. It's good to be here. I'm Marty Deacon from Ontario.

**The Chair:** Thank you very much. Before we start our official proceedings, there is a housekeeping motion that I would like to have someone introduce. The motion is the following:

That notwithstanding usual practice, and pursuant to Rule 12-17, the committee be authorized to hold today's meeting without quorum, if necessary, for the purpose of receiving evidence and publishing evidence, provided that two committee members are present.

I would like to call on my colleagues to move that.

**TÉMOIGNAGES**

OTTAWA, le lundi 2 février 2026

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 h 03 (HE) pour examiner, afin d'en faire rapport, les questions qui pourraient survenir concernant les droits de la personne en général.

**La sénatrice Paulette Senior** (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

**La présidente :** Bonjour et bienvenue à toutes. Je pense que je peux encore vous souhaiter une bonne année, dans notre cas.

Bonjour, honorables sénatrices. J'aimerais commencer par souligner que nous nous réunissons sur le territoire traditionnel, ancestral et non cédé de la nation algonquine anishinabe.

Je m'appelle Paulette Senior. Je suis sénatrice de l'Ontario et présidente du comité.

Avant de commencer, j'aimerais demander à tous les sénateurs de consulter les cartes sur la table pour connaître les lignes directrices visant à prévenir les incidents dus aux effets Larsen. Veuillez garder votre oreillette loin de tous les microphones à tout moment. Nous vous demandons de ne pas toucher les microphones. Ils seront activés et désactivés par l'opérateur de la console. Veuillez éviter de manipuler votre oreillette lorsque votre microphone est allumé. Vous pouvez la garder dans votre oreille ou la déposer sur l'autocollant à cette fin. Je vous remercie de votre coopération.

Permettez-moi tout d'abord d'inviter mes honorables collègues à se présenter.

**La sénatrice Arnold :** Bonjour. Je suis Dawn Arnold, sénatrice du Nouveau-Brunswick.

**La sénatrice Robinson :** Bonjour et bienvenue. Je m'appelle Mary Robinson et je représente l'Île-du-Prince-Édouard.

**La sénatrice M. Deacon :** Bienvenue. Je suis heureuse d'être ici. Je suis Marty Deacon, de l'Ontario.

**La présidente :** Merci beaucoup. Avant de commencer nos délibérations officielles, j'aimerais que quelqu'un présente une motion de régie interne. La motion est la suivante :

Que, nonobstant la pratique habituelle, et conformément à l'article 12-17 du Règlement, le comité soit autorisé à recevoir et publier des témoignages aujourd'hui en l'absence de quorum, si nécessaire, pourvu que deux membres du comité soient présents.

J'invite mes collègues à en faire la proposition.

Senator Arnold.

Are we in favour, colleagues?

**Hon. Senators:** Agreed.

**The Chair:** I declare the motion carried.

Now that we have our introductions and you have your welcome, today our committee will be meeting under its general order of reference to discuss employment equity in the federal public service.

This afternoon we'll have two panels. In each panel we will hear from the witnesses, and then the senators around this table will have a question-and-answer session. I will now introduce our first set of witnesses. Our witnesses have been asked to make a five-minute opening statement each.

With us at the table, from the Treasury Board Secretariat, we have Carole Bidal, Senior Assistant Deputy Minister, Employee Relations and Total Compensation. Welcome.

We also have Vidya ShankarNarayan, Senior Assistant Deputy Minister, People and Culture. Welcome to you.

And from the Public Service Commission of Canada, we have Emma Orawiec, Vice President, Policy and Communications Sector. Welcome to you as well.

I now invite Ms. ShankarNarayan to make her presentation, followed by Ms. Orawiec.

**Vidya ShankarNarayan, Senior Assistant Deputy Minister, People and Culture, Treasury Board of Canada Secretariat:** Good afternoon, madam chair and honourable members of the committee. Thank you for the opportunity to appear before you today as part of this committee's study on employment equity in the federal public service. My name is Vidya ShankarNarayan, and I serve as Senior Assistant Deputy Minister for the People and Culture Sector within the Office of the Chief Human Resources Officer at the Treasury Board Secretariat.

I would like to acknowledge that I am on the unceded, traditional territory of the Algonquin Anishinaabeg People.

I also have Carole Bidal, my colleague here, in attendance with me.

The Office of the Chief Human Resources Officer, or OCHRO, acts as the business owner for people management in the core public administration, driving excellence and ensuring the appropriate degree of consistency across the public service.

La sénatrice Arnold propose la motion.

Sommes-nous d'accord, chers collègues?

**Des voix :** D'accord.

**La présidente :** Je déclare la motion adoptée.

Maintenant que les présentations sont faites et que vous avez été accueillies, notre comité se réunit aujourd'hui, en vertu de son ordre de renvoi général, pour discuter de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Cet après-midi, nous accueillerons deux groupes de témoins. Dans chacun, nous entendrons les témoins, puis les sénatrices à la table auront une période de questions et de réponses. Je vais maintenant présenter notre premier groupe. Nous avons demandé à nos témoins de faire une déclaration préliminaire de cinq minutes chacun.

Nous accueillons les représentantes du Secrétariat du Conseil du Trésor. Mme Carole Bidal est sous-ministre adjointe principale des Relations avec les employés et rémunération globale. Je vous souhaite la bienvenue.

Nous recevons également Mme Vidya ShankarNarayan, sous-ministre adjointe principale de Personnes et culture. Bienvenue.

Nous avons aussi Mme Emma Orawiec, vice-présidente au Secteur des politiques et des communications de la Commission de la fonction publique du Canada. Bienvenue à vous aussi.

J'invite maintenant Mme ShankarNarayan à présenter son exposé, puis elle sera suivie de Mme Orawiec.

**Vidya ShankarNarayan, sous-ministre adjointe principale, Personnes et culture, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :** Bonjour, madame la présidente et honorables membres du comité. Je vous remercie de me donner l'occasion d'être avec vous aujourd'hui dans le cadre de l'étude menée par ce comité sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Je m'appelle Vidya ShankarNarayan et j'occupe le poste de sous-ministre adjointe principale du Secteur de Personnes et culture au sein du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor.

J'aimerais souligner que je me trouve sur le territoire traditionnel non cédé du peuple algonquin anishinabe.

Je suis également accompagnée de ma collègue Carole Bidal.

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines est responsable de la gestion des ressources humaines au sein de l'administration publique centrale. Il veille à l'excellence et assure un niveau approprié de cohérence dans l'ensemble de la fonction publique.

The sector I lead, People and Culture, provides strategic leadership, advice and support to build an agile and diverse public service in an equitable and inclusive workplace.

With regard to Employment Equity Act obligations, the Public Service of Canada has been subject to the Employment Equity Act since 1996.

The four designated employment equity groups are: women, Indigenous Peoples, visible minorities, racialized persons and persons with disabilities.

The Treasury Board shares responsibility with the Public Service Commission and deputy heads to implement the Employment Equity Act and achieve equality in the workplace for the four designated groups. This includes identifying and removing barriers, implementing measures to improve representation and reporting on progress.

Departments and agencies fulfill these obligations by a number of activities: conducting workforce analysis, reviewing their employment practices and policies, developing employment equity plans, consulting with employee representatives, monitoring progress and maintaining employment equity records.

With regard to merit, it is the foundational principle for appointments. The obligation to implement employment equity does not require an employer to hire or promote without the application of merit; merit always applies.

With regard to measuring representation, internal representation is based on data from those employees who have voluntarily chosen to self-identify for employment equity purposes.

Statistical measures — such as workforce availability, representation and gaps — provide insights into the diversity of an organization and the public service.

[*Translation*]

With regard to the progress report, each fiscal year, the President of the Treasury Board must submit a report to Parliament on the state of employment equity in the core public administration. The latest annual report covers the 2023-24 fiscal year. This report shows that, as of March 31, 2024, the representation of women, Indigenous peoples and members of visible minorities in the core public administration was higher than their availability in the labour force. Representation of persons with disabilities remained below their workforce availability. We expect the gap in the representation of persons

Le secteur que je dirige, Personnes et culture, fournit un leadership stratégique, des conseils et un soutien afin de bâtir une fonction publique agile et diversifiée dans un milieu de travail équitable et inclusif.

En ce qui concerne les obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la fonction publique du Canada est assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploi depuis 1996.

Les quatre groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi sont les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les personnes racisées et les personnes handicapées.

Le Conseil du Trésor partage la responsabilité avec la Commission de la fonction publique et les administrateurs généraux de mettre en œuvre la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de réaliser l'égalité en milieu de travail pour les quatre groupes désignés. Cela comprend le fait de cerner et d'éliminer les obstacles, de mettre en œuvre des mesures visant à améliorer la représentation et de rendre compte des progrès réalisés.

Les ministères et organismes s'acquittent de ces obligations en menant un certain nombre d'activités : effectuer une analyse de l'effectif, examiner leurs pratiques et politiques en matière d'emploi, élaborer des plans d'équité en matière d'emploi, consulter les représentants des employés, suivre les progrès et tenir à jour les registres sur l'équité en matière d'emploi.

Le mérite est le principe fondamental qui régit les nominations. L'obligation de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi n'exige pas d'un employeur qu'il embauche ou donne une promotion sans tenir compte du mérite. Le mérite s'applique toujours.

En ce qui concerne la mesure de la représentation, la représentation interne est basée sur les données fournies par les employés qui ont volontairement choisi de s'identifier à des fins d'équité en matière d'emploi.

Les mesures statistiques telles que la disponibilité au sein de la population active, la représentation et les écarts fournissent des informations sur la diversité d'une organisation et de la fonction publique.

[*Français*]

Pour ce qui est du rapport sur les progrès réalisés, chaque exercice financier, le président du Conseil du Trésor doit présenter au Parlement un rapport sur l'état de l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale. Le dernier rapport annuel concerne l'exercice financier de 2023-2024. Ce rapport montre qu'au 31 mars 2024, la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles dans l'administration publique centrale était supérieure à leur disponibilité au sein de la population active. La représentation des personnes en situation de handicap est restée

with disabilities to close through planned improvements to data collection. Employees will be asked if they voluntarily identify with an updated definition that includes pain and mental health.

In the executive group, representation in all four employment equity groups was above their workforce availability.

Historical data reported in annual employment equity reports from 2010 to today show that the overall representation of the four designated employment equity groups has continually improved over the years.

These gains are not accidental; they are the result of intentionality, and a recognition that a public service that is reflective of Canada can better meet the needs of the people we serve.

In order to preserve diversity in the future, as departments and agencies implement Budget 2025 spending reduction decisions, organizations will hold responsibilities under the Employment Equity Act.

Even during periods of organizational change, including downsizing or restructuring, departments and agencies need to identify and eliminate employment barriers and ensure that members of employment equity designated groups are not disadvantaged. This requirement is built into the Employment Equity Act.

The Government of Canada is working to create a federal public service that is equitable, diverse and inclusive.

Budget 2025 specified that the government aims to streamline operations and reduce the size of the public service, while also emphasizing the need to protect its diversity. We know diversity is an essential lever of organizational performance, resilience and trust. There is always more to be done, but we are making progress through deliberate and meaningful action, and we will continue to do so.

Thank you, Madam Chair and members of the committee.

[English]

**The Chair:** Thank you very much. Now we will go to Ms. Orawiec.

inférieure à la disponibilité au sein de la population active. Nous espérons que l'écart de la représentation des personnes en situation de handicap se comblera grâce aux améliorations prévues dans la collecte de données. Les employés seront invités à indiquer s'ils s'identifient volontairement à une définition actualisée qui inclut la douleur et la santé mentale.

Dans le groupe de la direction, la représentation des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi était supérieure à leur disponibilité au sein de la population active.

Les données historiques présentées dans les rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi de 2010 à aujourd'hui montrent que la représentation globale des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi n'a cessé de s'améliorer au fil des ans.

Ces progrès ne sont pas le fruit du hasard; ils résultent d'une volonté délibérée et de la reconnaissance du fait qu'une fonction publique qui reflète la diversité du Canada est mieux à même de répondre aux besoins des personnes que nous servons.

Afin de préserver la diversité, à l'avenir, alors que les ministères et les organismes mettront en œuvre les décisions de réduction des dépenses prévues dans le budget de 2025, les organisations auront des responsabilités en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Même pendant les périodes de changement organisationnel, notamment les réductions d'effectifs ou les restructurations, les ministères et les organismes doivent identifier et éliminer les obstacles à l'emploi et veiller à ce que les membres des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi ne soient pas désavantagés. Cette exigence est inscrite dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le gouvernement du Canada s'efforce de créer une fonction publique fédérale équitable, diversifiée et inclusive.

Le budget de 2025 précise que le gouvernement vise à rationaliser les opérations et à réduire la taille de la fonction publique tout en soulignant la nécessité de protéger sa diversité. Nous savons que la diversité est un levier essentiel de la performance organisationnelle, de la résilience et de la confiance. Il y a toujours plus à faire, mais nous progressons grâce à des mesures délibérées et significatives. Nous continuerons dans cette voie.

Merci, madame la présidente et mesdames et messieurs les membres du comité.

[Traduction]

**La présidente :** Merci beaucoup. Nous passons maintenant à Mme Orawiec.

**Emma Orawiec, Vice President, Policy and Communications Sector, Public Service Commission of Canada:** Madam Chair, honourable senators, as a former Senate page, it is a true honour to be back here today as a witness to appear before this committee on this important topic.

First, I want to acknowledge that I'm on the unceded traditional territory of the Algonquin Anishinaabeg people.

I am pleased to have in attendance with me as an observer, Nancy Porteous, who is Vice-President for the Oversight and Investigations Sector.

[*Translation*]

I would like to begin by briefly outlining the mandate of the Public Service Commission of Canada, or PSC. The PSC is an independent agency reporting directly to Parliament, responsible for safeguarding a merit-based, non-partisan and representative public service. We fulfill this mandate by supporting departments and agencies in hiring qualified individuals, overseeing the integrity of public service staffing and protecting the non-partisan nature of the public service.

Under the Employment Equity Act, the Public Service Commission of Canada shares employer status with our colleagues at Treasury Board. We fulfill our obligations under the Public Service Employment Act and Employment Equity Act through three primary functions: policy and support to strengthen understanding of obligations and flexibilities afforded to departments to achieve employment equity goals; programs and services to recruit the next generation of diverse talent through inclusive assessment; and finally, monitoring and oversight to identify any trends or barriers impacting our merit-based and inclusive hiring.

[*English*]

All three of these functions rely on close collaboration with departments, as their deputy heads are ultimately accountable.

These combined efforts help to ensure that staffing decisions across government support a public service that truly reflects Canada's diversity, which is essential to public trust and effective policy-making.

The Public Service Commission's role with respect to workforce adjustment falls into two main areas. The first is the establishment of the requirements for the selection of employees for retention or lay-off, colloquially known as SERLO. Since the

**Emma Orawiec, vice-présidente, Secteur des politiques et des communications, Commission de la fonction publique du Canada :** Madame la présidente, honorables sénatrices et sénateurs, en tant qu'ancienne page du Sénat, c'est un véritable honneur d'être de retour ici aujourd'hui en tant que témoin pour comparaître devant le comité sur ce sujet important.

Tout d'abord, je tiens à souligner que je me trouve sur le territoire traditionnel non cédé du peuple algonquin anishinabe.

Nancy Porteous, notre vice-présidente du Secteur de la surveillance et des enquêtes, est présente avec moi.

[*Français*]

Pour commencer, j'aimerais présenter brièvement le mandat de la Commission de la fonction publique du Canada. La commission est un organisme indépendant qui fait rapport directement au Parlement. Elle est chargée de maintenir une fonction publique non partisane, fondée sur le mérite, et représentative. Pour remplir ce mandat, nous aidons les ministères et les organismes à embaucher des personnes qualifiées, nous surveillons l'intégrité de la dotation à la fonction publique et nous protégeons sa nature non partisane.

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Commission de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont tous les deux le statut d'employeur. Nous remplissons nos obligations en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi au moyen de trois fonctions principales : des politiques et du soutien, pour une meilleure compréhension des obligations et des flexibilités attribuées aux ministères pour qu'ils puissent atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi; ensuite, des programmes et des services, pour recruter la prochaine génération de talents diversifiés grâce à l'évaluation inclusive; et finalement, un processus de surveillance, pour cerner les tendances ou les obstacles qui pourraient avoir des répercussions sur l'embauche inclusive et fondée sur le mérite.

[*Traduction*]

Ces trois fonctions reposent sur une collaboration étroite avec les ministères, car leurs administrateurs généraux sont responsables en fin de compte.

Grâce à ces efforts combinés, nous faisons en sorte que les décisions de dotation prises dans l'ensemble du gouvernement soutiennent une fonction publique qui reflète réellement la diversité du Canada. C'est une chose essentielle pour assurer la confiance du public et élaborer des politiques efficacement.

En ce qui concerne le réaménagement des effectifs, ou RE, le rôle de la CFP se répartit en deux volets principaux. Le premier est la fixation des exigences de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité, ou

last significant system-wide workforce adjustment, our legislation has been amended to include addressing biases and barriers in hiring. This important change was carried over to our recent amendments to the Public Service Employment Regulations, which establish the requirement for the SERLO processes.

Now when undertaking such a process, managers must conduct an evaluation to identify whether an assessment method creates biases or barriers that disadvantage persons belonging to any equity-seeking group. If a bias or barrier is identified, they must make reasonable efforts to remove it or to mitigate its impact on those persons. These regulations also require deputy heads, when conducting these processes, to identify essential qualifications that are most relevant for the work performed. They must also identify any current or future operational or organizational needs, which could include consideration for employment equity.

[*Translation*]

The second area where we have a role with respect to workforce adjustment relates to the priority entitlement program, which we are responsible for administering. This program supports the continued employment of public servants as they cope with career and life changes, such as returning from extended leave, workforce adjustment, or being medically released from the Canadian Armed Forces or the Royal Canadian Mounted Police.

Our commitment is to continue providing data-driven oversight, supporting departments in applying employment equity considerations both during hiring and workforce adjustment activities. Ensuring that employment equity is protected, not eroded, during periods of organizational change remains central to our mandate.

[*English*]

The Public Service Commission views this appearance as part of a renewed relationship with the committee. We are committed to being a source of independent expertise as you continue your important work on equity, human rights and addressing systemic discrimination in the federal public service.

I would be pleased to answer any questions you may have.

**The Chair:** Thank you very much. We will now proceed to questions from senators. This is our Q & A session. I would like to welcome Senator Marilou McPhedran.

SMPMD. Depuis le dernier grand RE à l'échelle du système, nos lois ont été modifiées afin que l'élimination et l'atténuation des préjugés et des obstacles soient incluses dans le processus d'embauche. Cet important changement a été reporté à nos récentes modifications au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, qui fixe les exigences entourant la SMPMD.

Désormais, lorsqu'ils lancent un processus de SMPMD, les gestionnaires doivent faire un examen afin de déterminer si une méthode d'évaluation crée des préjugés ou des obstacles qui désavantagent les personnes qui proviennent d'un groupe en quête d'équité. Le cas échéant, ils doivent déployer des efforts raisonnables pour éliminer le préjugé ou l'obstacle, ou en atténuer les répercussions sur les personnes. Conformément au règlement, lorsqu'ils procèdent à la SMPMD, les administrateurs généraux sont également tenus d'identifier les qualifications essentielles les plus pertinentes pour le travail à accomplir. De plus, ils doivent identifier tous les besoins opérationnels ou organisationnels actuels ou futurs, lesquels pourraient comprendre l'équité en matière d'emploi.

[*Français*]

Le deuxième volet concerne de notre rôle en lien avec le réaménagement des effectifs qui porte sur le programme des droits de priorité dont la commission est responsable. Ce programme permet de soutenir l'emploi continu des fonctionnaires qui doivent faire face à des changements dans leur vie ou dans leur carrière, comme le retour d'un congé prolongé, le réaménagement des effectifs ou une libération des Forces armées canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada pour des raisons médicales.

Notre engagement consiste à continuer d'assurer une surveillance fondée sur les données et d'aider les ministères à appliquer l'équité en matière d'emploi dans les activités d'embauche et de réaménagement des effectifs. Veiller à ce que l'équité en matière d'emploi soit protégée et non érodée pendant les périodes de changements organisationnels reste au cœur de notre mandat.

[*Traduction*]

Aux yeux de la CFP, la présente comparution s'inscrit dans une relation renouvelée avec votre comité. Au moment où vous poursuivez votre important travail sur l'équité, les droits de la personne et la lutte contre la discrimination systémique dans la fonction publique fédérale, nous nous engageons à être une source d'expertise indépendante.

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

**La présidente :** Merci beaucoup. Nous allons maintenant passer aux questions des sénateurs, ce qui correspond à notre période de questions et réponses. J'aimerais souhaiter la bienvenue à la sénatrice Marilou McPhedran.

**Senator McPhedran:** Thank you for taking the time to be here. I wanted to pick up on the point about using your services in essentially a consulting way to the committee. Did I understand that correctly?

**Ms. Orawiec:** We could come back. I know you are just starting your study on employment equity. We do our annual report. We have a number of audits. All this is publicly available on Canada.ca. We also tend to share it with committee chairs. We haven't come to a parliamentary committee in quite some time. But my president or a member of the team would be happy.

**Senator McPhedran:** Thank you. I really wanted some clarification about what that would look like. From your perspective, would you need to have an invitation from us to engage?

**Ms. Orawiec:** That's typically how it goes, although we do send, like I said, send audits and our annual report. If there were something in there that would be of interest to the committee, we would be more than happy. I think there is also the possibility of briefings, although we have not done one of those recently on a specific topic.

**Senator McPhedran:** Thank you. This is a question to all of you: Obviously, you can't talk about the details, but is there any ongoing litigation right now on issues of equity directed at any of your respective affiliations in government?

**Carole Bidal, Senior Assistant Deputy Minister, Employee Relations and Total Compensation, Treasury Board of Canada Secretariat:** I am responsible for employee relations and total compensation at the Treasury Board Secretariat. We are responsible, on behalf of the employer, to defend the employer in terms of litigation. In terms of staffing processes, there is the possibility of filing grievances if there was an issue with respect to a staffing process, and we do know that at various levels in the e-system some grievances that have been filed.

**Senator McPhedran:** There are some active cases. Okay. And is that litigation also handled internally with your justice lawyers, or do you send it out beyond the government?

**Ms. Bidal:** The grievance process is intended to start at the informal level, if at all possible, within the departments. Employees are represented by their bargaining agents, and the departments hear the grievances if they are not able to come to a resolution, then it's referred to an independent third-party adjudication board with the Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board. At that time again, employees can be represented by their bargaining agents, and the

**La sénatrice McPhedran :** Merci de prendre le temps de comparaître devant nous. Je voulais revenir sur le recours à vos services comme services de consultation pour le comité. Ai-je bien compris?

**Mme Orawiec :** Nous pourrions revenir. Je sais que vous commencez tout juste votre étude sur l'équité en matière d'emploi. Nous rédigeons un rapport annuel. Nous menons un certain nombre d'audits. Tous ces renseignements sont accessibles au public sur Canada.ca. Nous avons également tendance à les communiquer aux présidents des comités. Notre dernière comparution devant un comité parlementaire remonte à un certain temps. Mais ma présidente ou un membre de l'équipe serait heureux de comparaître de nouveau devant vous.

**La sénatrice McPhedran :** Merci. Je voulais vraiment des précisions sur la forme que prendrait cette collaboration. De votre point de vue, auriez-vous besoin que nous vous invitons à participer à une réunion?

**Mme Orawiec :** C'est habituellement ainsi qu'on procède. Or, comme je le disais, nous partageons nos audits et notre rapport annuel. Si le comité voyait dans ces documents des renseignements qui pourraient l'intéresser, nous serions très heureux de revenir vous voir. Je pense qu'il est également possible d'organiser des séances d'information, même si nous n'en avons pas organisé récemment sur un sujet précis.

**La sénatrice McPhedran :** Merci. Ma question s'adresse à vous toutes. Bien entendu, vous ne pouvez pas entrer dans les détails, mais l'une ou l'autre de vos organisations gouvernementales est-elle actuellement visée par des litiges sur des questions d'équité?

**Carole Bidal, sous-ministre adjointe principale, Relations avec les employés et rémunération globale, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :** Je suis responsable des relations avec les employés et de la rémunération globale au Secrétariat du Conseil du Trésor. Mon équipe est responsable de défendre l'employeur en cas de litige. Il est possible de déposer des griefs en cas de problème lié au processus de dotation. Nous savons que, à divers niveaux du système électronique, des griefs ont été déposés.

**La sénatrice McPhedran :** Des litiges sont donc en cours. D'accord. Et sont-ils gérés au sein du gouvernement par vos avocats du ministère de la Justice, ou les confiez-vous à des tierces parties à l'extérieur du gouvernement?

**Mme Bidal :** La première étape du processus de règlement des griefs est censée être informelle, si possible, au sein des ministères. Les employés sont représentés par leurs agents négociateurs, et les ministères entendent les griefs. Si on n'est pas en mesure d'en arriver à un règlement, ils sont renvoyés à un comité d'arbitrage tiers indépendant de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Les employés peuvent là aussi être représentés par leurs agents

Government of Canada is represented by lawyers from the Department of Justice Canada.

**Senator McPhedran:** Is there an appeal process beyond what you've just described?

**Ms. Bidal:** If at the end of the grievance process there is still no resolution, it can be referred to the Federal Court for judicial review.

**Senator McPhedran:** All right. Can any of you tell me whether, in resolving differences in disputes, your legal representatives are using and/or your adjudicators are using or allowing to be used non-disclosure agreements as part of the settlement?

**Ms. Bidal:** At times, when it is appropriate to do so, yes.

**Senator McPhedran:** Who determines whether it's appropriate?

**Ms. Bidal:** The parties to the agreements. The represented individuals filing the grievances and their bargaining agent or legal representative, and the representatives from the employer.

**Senator McPhedran:** Do you ever have a situation where individuals are engaged in pursuing a particular complaint or concern and they are not represented by the bargaining agent? Or this is strictly something that is contained within the union representation process?

**Ms. Bidal:** If the grievance pertains to an interpretation of a collective agreement, they are always represented by their bargaining agent. If they are not, if it's in relation to staffing, for example, they can be self-represented, but most of the time they will be represented by their bargaining agents. I can tell you that, in the framework for labour relations and the federal public service, the intent of the administrative process is to try and restore the confidence or the bond of trust between the employer and the employee, and the employer and the bargaining agents. The idea is to try and resolve it informally where possible. There are informal dispute-resolution processes that apply at various stages in the process so non-disclosure agreements can help permit the parties to that particular grievance to come to an agreement without necessarily creating a precedent moving forward.

**The Chair:** That is time. Would you like to go on second round?

**Senator McPhedran:** Yes, please.

**Senator M. Deacon:** Thank you for being here today and with your support. It's really important work.

négociateurs, et le gouvernement du Canada est représenté par des avocats du ministère de la Justice du Canada.

**La sénatrice McPhedran :** Y a-t-il un processus d'appel après les étapes que vous venez de décrire?

**Mme Bidal :** Si, à la fin du processus de règlement des griefs, la situation n'est toujours pas réglée, l'affaire peut être renvoyée à la Cour fédérale pour un contrôle judiciaire.

**La sénatrice McPhedran :** D'accord. L'une d'entre vous peut-elle me dire si, pour résoudre les différends, vos représentants juridiques ou vos arbitres utilisent ou permettent l'utilisation d'accords de non-divulgaration?

**Mme Bidal :** Ils y ont parfois recours, lorsqu'il est approprié de le faire, oui.

**La sénatrice McPhedran :** Qui détermine si c'est approprié?

**Mme Bidal :** Les parties en cause le déterminent : les employés ayant déposé un grief et l'agent négociateur ou le représentant juridique les représentant, ainsi que les représentants de l'employeur.

**La sénatrice McPhedran :** Arrive-t-il que des personnes qui portent plainte ou qui soulèvent une préoccupation particulière ne soient pas représentées par un agent négociateur? Ou les démarches s'inscrivent-elles strictement dans le processus de représentation syndicale?

**Mme Bidal :** Si le grief porte sur l'interprétation d'une convention collective, les employés sont toujours représentés par leur agent négociateur. Dans le cas contraire — si le grief porte sur la dotation, par exemple —, ils peuvent se représenter eux-mêmes. Or, la plupart du temps, ils sont représentés par leurs agents négociateurs. Je peux vous dire que, dans le cadre des relations de travail au sein de la fonction publique fédérale, le processus administratif vise à essayer de rétablir la confiance ou le lien de confiance entre l'employeur et l'employé, et entre l'employeur et les agents négociateurs. L'objectif est d'essayer de régler le différend de façon informelle lorsque c'est possible. On peut enclencher des processus informels de règlement des différends à diverses étapes, et les accords de non-divulgaration peuvent aider les parties à un grief à parvenir à une entente sans nécessairement créer de précédent.

**La présidente :** Votre temps est écoulé. Voulez-vous intervenir lors de la deuxième série de questions?

**La sénatrice McPhedran :** Oui, s'il vous plaît.

**La sénatrice M. Deacon :** Je vous remercie de votre présence aujourd'hui et de votre soutien. Votre travail est très important.

I will tell you that I am a guest today on this committee, so I don't have the deeper background. But I have, in my former life, worked away at employment equity with nine labour groups and about 10,000 employees, so I get a sense of the pillars and the types of things that you're talking about, and it's interesting reading the materials ahead of time. I have a couple of questions that might be at the 20,000- or 30,000-foot level — or they might even be a little bit closer to the ground — that I'm wondering if you can help me with, especially when I heard 1996 and that being 30 years ago, which is I think important.

In addition, is the evidence that you wish you were able to collect that you actually haven't been able to collect yet? If you're looking forward, and these are the things that we've been looking behind us, are there aspects of evidence that you think would continue to give a more fulsome picture of this work moving forward? That's the evidence question. And what might be getting in the way of the work that you're trying to achieve as much as you can say appropriately? It's open to all of you, please.

**Ms. ShankarNarayan:** I will start, and then my colleagues may wish to jump in.

With regard to your first question, Madam Chair, on an ongoing basis, we do the workforce analysis of the data that we receive from all departments and organizations. We look at the workforce analysis as well as we study the feedback we receive from the employee representatives. It's my team that is actively working on how we can further modernize the identification of data. So we are currently working on the analysis of that, and we know that it's an ongoing process. This has happened in the past as well, maybe well before we were at the table.

We're hoping that, in the next little while, that we'll be able to provide more information on how we could further modernize how we collect employment equity data from the public service.

To your second question, what gets in our way? I would say that, fundamentally, it is self-identification of the employment equity data. I wouldn't describe it as getting in the way. It is really up to our employees who are in the four designated employment equity groups to voluntarily self-identify. The more and more employees, when they self-identify, we are able to have, I will say, rich data across the government that we can then further leverage to meet our obligations of the legislation. I would invite my colleagues to see if they would like to add on.

**Ms. Orawiec:** I think, similarly, our data relies on self-identification. If someone chooses not to identify as an

Je dois dire que je suis une invitée aujourd'hui à ce comité, de sorte que je ne connais pas le contexte en détail. Mais dans mon ancienne vie, j'ai travaillé sur l'équité en matière d'emploi avec neuf groupes syndicaux et environ 10 000 employés, alors je comprends les principes et les notions dont vous parlez, et j'ai trouvé intéressant de lire les documents à l'avance. J'ai quelques questions qui sont peut-être à des années-lumière du sujet d'aujourd'hui — ou peut-être un peu plus près du terrain — et je me demande si vous pouvez m'aider à y voir plus clair. Je pense tout particulièrement à la mention de 1996 et aux 30 ans qui se sont écoulés. Ce n'est pas anodin, à mon avis.

De plus, est-ce que les données que vous aimeriez pouvoir colliger sont celles que vous n'avez pas encore pu recueillir? Si vous êtes tournés vers l'avenir et que des données ont été étudiées par le passé, y en a-t-il qui, selon vous, continueraient de broser un tableau plus complet de ce dossier à l'avenir? Voilà ma question sur les données probantes. Par ailleurs, qu'est-ce qui entrave le travail que vous essayez d'accomplir aussi adéquatement que possible? La question s'adresse à vous toutes.

**Mme ShankarNarayan :** Je vais commencer, puis mes collègues voudront peut-être intervenir.

Pour répondre à votre première question, madame la présidente, nous effectuons régulièrement l'analyse des données sur les effectifs que nous recevons de tous les ministères et organisations. Nous examinons également l'analyse des effectifs en parallèle des commentaires que nous recevons des représentants des employés. C'est mon équipe qui réfléchit activement à la façon de moderniser davantage l'identification des données. Nous en faisons donc l'analyse en ce moment, et nous savons que c'est un processus permanent. Il a déjà eu lieu par le passé, peut-être bien avant notre arrivée à la table.

Nous espérons que, dans un avenir rapproché, nous serons en mesure de fournir plus d'information sur la façon dont nous pourrions davantage moderniser la collecte de données sur l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique.

Votre deuxième question était : qu'est-ce qui entrave nos efforts? Je dirais que c'est l'auto-identification liée aux données sur l'équité en matière d'emploi. Je ne dirais pas que c'est un obstacle en soi. C'est à nos employés qui font partie des quatre groupes désignés en matière d'équité en emploi qu'il revient de s'auto-identifier volontairement. Plus il y aura d'employés qui s'auto-identifient, plus nous serons en mesure d'avoir, je dirais, de riches données à l'échelle du gouvernement que nous pourrions ensuite exploiter davantage pour respecter nos obligations en vertu de la loi. J'invite mes collègues à renchérir sur ma réponse si elles le souhaitent.

**Mme Orawiec :** Je pense que, dans le même ordre d'idées, nos données reposent sur l'auto-identification. Si une personne

equity-seeking group, then they wouldn't be picked up in the workforce representation comparison.

Also, I think we struggle with intersectionality. Sometimes the data is just the four groups, so it's harder to drill down into the dynamics when you start to get into more layers to the data.

**Senator M. Deacon:** Thank you. The self-identification, you both touched on it; it's pretty important, and it does rely on certain conditions and people coming forward. It's also across different projects and workforces, different things in the federal government that they need self-identification for. Are there any strategies, any things that you can do to dig, to pursue that? We had an issue in Veterans Affairs Canada where it was a big challenge, and what could we do to get that data that we don't have? I wonder if there is anything strategy-wise that could help you out?

**Ms. ShankarNarayan:** Every deputy head encourages their ministry or their organization to ensure that their employees feel safe and feel included when they are self-identifying within the four employment equity groups. I would say it's an ongoing recommendation, and, on a regular basis, from the Treasury Board's OCHRO, we provide guidance and communication material to the deputy heads that they can share with their employees to ensure that number one employees know it is confidential information. That confidentiality and the privacy of the data, we ensure that not only do we put all the right guardrails in place, but that employees become more and more aware of the confidentiality and privacy of their data. That is an ongoing item, so we do it, I would say, very regularly. We've made progress over the years, but as we have more and more people joining the public service and people retiring, this is going to be an action that we will continue to do.

**Ms. Orawiec:** I think, from our perspective, we have three major groups of clients. We have students who are applying to jobs, and we have current public servants who are looking for mobility and promotional opportunities within the public service. We also have external applicants, so it's a little bit of a different approach, depending on if this is a known concept to you or if there is education and outreach required. I think we're trying to reinforce the same message that although it's voluntary, it's important information that we protect and safeguard. We try to find the right employment equity meeting workforce availability for all those three different groups of people who may be applying for public service jobs.

choisit de ne pas s'identifier à un groupe en quête d'équité, elle ne sera pas prise en compte dans la comparaison de la représentation au sein de l'effectif.

De plus, je pense que l'intersectionnalité nous donne du fil à retordre. Parfois, les données nous donnent des détails sur les quatre groupes seulement, et il est donc plus difficile d'approfondir l'analyse lorsque les catégories de données s'accumulent.

**La sénatrice M. Deacon :** Merci. Vous avez toutes deux parlé de l'auto-identification; c'est très important, et elle est utile pour autant que certaines conditions soient remplies et que les employés se manifestent. Cela touche également différents projets et différents groupes d'employés — différents éléments du gouvernement fédéral qui nécessitent l'auto-identification. Y a-t-il des stratégies ou des mesures que vous pouvez adopter pour obtenir des données plus détaillées? Chez Anciens Combattants Canada, c'était un grand défi, et on s'est demandé quoi faire pour obtenir les données qui font défaut. Je me demande si une stratégie quelconque pourrait vous aider.

**Mme ShankarNarayan :** Chaque administrateur général encourage son ministère ou organisme à veiller à ce que ses employés se sentent en sécurité et inclus lorsqu'ils s'identifient comme appartenant à l'un des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Je dirais qu'il s'agit d'une recommandation permanente. Le BDPRH du Conseil du Trésor fournit régulièrement des directives et du matériel de communication aux administrateurs généraux, matériel qu'ils peuvent remettre aux employés pour veiller à ce qu'ils sachent que ce sont des renseignements confidentiels. La confidentialité et la protection des renseignements permettent non seulement de mettre en place des mécanismes de protection adéquats, mais aussi de sensibiliser davantage les employés au sujet de la confidentialité et de la protection des renseignements. C'est continu, alors je dirais que cela fait partie des activités régulières. Nous avons réalisé des progrès au fil des ans, et nous poursuivrons ces efforts à mesure que les gens entreront dans la fonction publique et que d'autres prendront leur retraite.

**Mme Orawiec :** Je dirais, de notre point de vue, que notre clientèle comprend trois groupes principaux. Nous avons des étudiants qui postulent à un emploi, et des fonctionnaires en poste qui recherchent des possibilités de mobilité et de promotion au sein de la fonction publique. Nous avons également des candidats externes, ce qui nécessite une approche légèrement différente, selon que la personne connaît ce concept ou a besoin d'éducation et de sensibilisation. Je pense que le message que nous souhaitons renforcer est le même message, à savoir que ces renseignements sont importants et qu'ils seront protégés, même s'ils sont fournis sur une base volontaire. Nous essayons d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi liés à la disponibilité au sein de la population active pour ces trois groupes de personnes qui pourraient présenter leur candidature à des postes de la fonction publique.

**Senator Arnold:** Thank you for being here and for this important work and some of the clarity on the data, but I think that — and maybe it isn't a fair question for you, but we've seen the data here, and whether it is reported or not, the numbers are not really reflective of our society at large as far as the different visible minorities. I am curious if you have any insight on why the public service still struggles to attract some of these groups?

The second part — I was a bit taken aback by the Employment Equity Act Review Task Force and their 187 recommendations, of which I don't think any of them have been put in place. I am curious where we are on that and whose responsibility it would be to do that.

**Ms. ShankarNarayan:** Thank you, Madam Chair. There are two questions. I will start with the first one. The last employment equity report that was published was for the fiscal year 2023-24, which was published at the end of that fiscal year. Right now, my team is getting ready to publish the report for 2024-25, which will be published before the end of this fiscal year, or around that time.

With regard to the representation of the four employment equity groups from Canadian society, we work with the Canadian census, and from the time we receive the Canadian census and the labour market availability and the workforce availability, it takes two to three years for us to have — so we go back two to three years. We are now trying our best to get the data on the Canadian population and the workforce availability as soon as possible. It is still a time lag to get it from different areas.

But specifically to your question, one out of the four employment equity groups, that is, persons with disabilities, there is a significant lagging behind. Two reasons — one, we definitely need to be making more efforts to ensure we are representative of society, and the second reason is a definition as well. From a definition perspective, within the public service, our self-identification definition has not yet aligned with the Accessible Canada Act's definition that includes mental health and pain-related disabilities, which we have not yet updated. We are working diligently to make that update. Once we are able to make that update, the data collection becomes more accurate than what we have right now.

To the second question, with regard to the Employment Equity Act Review Task Force, that review task force submitted its findings to the Department of Labour who is accountable for the Employment Equity Act Review. Unfortunately, it is the

**La sénatrice Arnold :** Je vous remercie de votre présence, du travail important que vous faites et des précisions au sujet des données, mais je pense que... Il est peut-être injuste de vous poser cette question, mais nous avons vu les données, ici, et que cela soit déclaré ou non, les chiffres ne reflètent pas vraiment la proportion des différentes minorités visibles dans l'ensemble de notre société. J'aimerais savoir si vous avez une idée des raisons pour lesquelles la fonction publique a encore de la difficulté à attirer les gens de certains groupes.

La deuxième partie... J'ai été un peu déçotée par les 187 recommandations du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et je crois comprendre qu'aucune de ces recommandations n'a été mise en œuvre. J'aimerais savoir où nous en sommes à cet égard et qui a la responsabilité de le faire.

**Mme ShankarNarayan :** Merci, madame la présidente. Il y a là deux questions. Je vais commencer par la première. Le dernier rapport sur l'équité en matière d'emploi portait sur l'exercice 2023-2024 et a été publié à la fin de l'exercice en question. Mon équipe s'appête à publier le rapport pour 2024-2025. Il sera publié avant la fin de l'exercice en cours, ou autour de cette date.

Quant à la représentation des quatre groupes d'équité en emploi par rapport à la société canadienne, nous travaillons avec le recensement du Canada. Entre le moment où nous recevons le recensement du Canada et les données sur la disponibilité sur le marché du travail et sur la disponibilité dans la population active, il nous faut de deux à trois ans pour... Nous faisons tout notre possible pour obtenir les données sur la population canadienne et sur la disponibilité dans la population active dans les plus brefs délais, mais il faut tout de même un certain temps pour obtenir les données des diverses régions.

Mais en ce qui a trait plus précisément à votre question, un des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi — les personnes handicapées — accuse un retard important, et ce, pour deux raisons : premièrement, nous devons absolument redoubler d'ardeur pour veiller à être représentatifs de la société; deuxièmement, il y a aussi une définition. À ce propos, la définition de l'auto-identification utilisée au sein de la fonction publique ne correspond pas encore à celle de la Loi canadienne sur l'accessibilité, qui comprend la santé mentale et les incapacités liées à la douleur. Nous n'avons pas encore mis cette définition à jour, mais nous y travaillons activement. Lorsque ce sera fait, la collecte de données sera plus précise qu'en ce moment.

Pour ce qui est de la deuxième question au sujet du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le groupe de travail a présenté ses conclusions au ministère du Travail, qui est chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en

Department of Labour who has the accountability for it, so I won't be able to answer it. Sorry.

**Ms. Orawiec:** From a staffing perspective, in our annual report tabled in December, we actually saw for external hires — that is, Canadians who are not already public servants — an increase in the proportion of external hire applicants from all of the groups, with the exception of persons with disabilities, which was below workforce availability.

Another important distinction is we are talking about representativeness and workforce availability, but if you need to have a different metric — let's say you are delivering services to Indigenous people — then your metric doesn't have to be workforce availability. You can hire more Indigenous people on that program because that makes sense in that context.

**Senator Arnold:** I do have a follow-up on that. Again, it's probably not you, but we've all seen it in the news that there are going to be major lay-offs. How do we ensure that they are not done to disproportionately affect visible minorities or any of these equity-seeking groups? Is anyone doing that or having a look at it?

**Ms. ShankarNarayan:** I can start, and then I will request my colleagues to jump in. So even during the period of workforce adjustment and reductions to the public service, the Employment Equity Act applies, and every deputy head is obligated to ensure that they conduct a workforce analysis while they are implementing any workforce reduction, and every deputy head is accountable for the employment equity of their organization. On an ongoing basis, we continue to provide them with recommendations as well as guidance to reiterate the obligations under the Employment Equity Act. Perhaps my colleagues want to jump in.

**Ms. Orawiec:** In a workforce adjustment process, if some but not all of the employees in a work unit are not to be retained, this is when the process that I referred to as SERLO — selection of employees for retention and lay-off — comes into effect. Through that process now, we have enshrined in our regulations the changes to the act to ensure that the methods of evaluation are free of bias and barriers. As part of an organizational need, deputy heads will determine what the requirements are for the work today and for the future. So they can decide what the qualifications, the needs and the requirements are to set for this evaluation to retain the employees that are to be retained, and then the rest would be laid off.

**Senator Arnold:** Thank you.

matière d'emploi. Malheureusement, puisque cela relève du ministère du Travail, je ne pourrai pas répondre à la question. Je suis désolée.

**Mme Orawiec :** Du point de vue de la dotation, dans notre rapport annuel présenté en décembre, nous avons constaté que pour les embauches externes — c'est-à-dire les Canadiens qui ne sont pas déjà fonctionnaires — la proportion de candidats externes venant de tous les groupes a augmenté, à l'exception des personnes handicapées, pour lesquelles la proportion était inférieure à la disponibilité dans la population active.

Une autre distinction importante, c'est que nous parlons de représentativité et de disponibilité dans la population active, mais si vous avez besoin d'un indicateur différent — par exemple si vous assurez la prestation de services aux Autochtones —, on n'a pas nécessairement à utiliser la disponibilité dans la population active. Vous pouvez embaucher plus d'Autochtones dans le cadre de ce programme parce que c'est logique dans ce contexte.

**La sénatrice Arnold :** J'ai une question complémentaire à ce sujet. Encore une fois, ce n'est probablement pas vous, mais nous avons tous vu aux nouvelles qu'il y aura d'importantes mises à pied. Comment peut-on veiller à ce que ces mises à pied ne touchent pas les minorités visibles ou n'importe lequel des groupes en quête d'équité de façon disproportionnée? Est-ce que quelqu'un s'occupe de cet aspect ou surveille la situation?

**Mme ShankarNarayan :** Je peux commencer, puis je demanderai à mes collègues d'intervenir. La Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique même en période de réaménagement et de réduction des effectifs dans la fonction publique, et chaque administrateur général est tenu d'effectuer une analyse des effectifs pendant tout processus de réduction des effectifs et est responsable de l'équité en matière d'emploi au sein de son organisation. Nous continuons de leur fournir des recommandations et des directives de manière continue afin de rappeler les obligations au titre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Mes collègues voudront peut-être faire des commentaires.

**Mme Orawiec :** Dans le cadre du réaménagement des effectifs, un processus que j'appelle le SMPMD — la sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité — s'applique lorsque certains employés d'une unité de travail, et non tous, sont mis en disponibilité. Actuellement, dans le cadre de ce processus, nous avons intégré les modifications à la Loi à nos règlements pour veiller à ce que les méthodes d'évaluation soient exemptes de préjugés et d'obstacles. Les administrateurs généraux examinent les besoins organisationnels en fonction de la charge de travail actuelle et future. Aux fins de l'évaluation, ils peuvent donc définir les qualifications, les besoins et les exigences pour déterminer quels employés seront retenus, puis les autres seront mis à pied.

**La sénatrice Arnold :** Merci.

**The Chair:** I have put myself on the list because I have a few questions, and then we will go into second round.

I will pick a couple of questions. I can't remember if it was you, Ms. Orawiec, who talked about the challenge of intersectionality. I would like to hear a little more about that.

I also want to talk about the recommendations. One of my colleagues mentioned that in terms of adding some groups who are currently not there, such as 2SLGBTQI+ folks as well as Black folks. I would like to have an understanding of where we are with regard to implementing some of these really critical recommendations, but also talk about the challenge of intersectionality.

**Ms. Orawiec:** I can go first. Right now, the Employment Equity Act identifies four employment equity groups. When we talk about workforce availability, those are the four groups where we are looking for people to self-identify. However, in our compliance of the overall staffing system, every two years we do the Staffing and Non-Partisanship Survey, and this is employees' perceptions of merit, transparency and fairness. This gets beyond just the employment equity groups, so we can get into that data that would show the intersectionality.

Some of the challenges with the response rate on these surveys are, of course, you want to protect the confidentiality of the results. We are not always able to drill down. We have to be very conscious of that when we give the results to departments to make sure that people's confidential information is retained. But we will be releasing the new version of the survey in the coming months. I encourage you to look at it because I think it will give you some insight into intersectionality.

**The Chair:** You are saying this is beyond the four groups, so looking at areas where staff cover a number of grounds?

**Ms. Orawiec:** Yes.

**The Chair:** Including ones that are not part of the four groups?

**Ms. Orawiec:** Religion, LGBTQ, Black employees. There are subsections that people can — when they respond to the survey, they can provide that data. We also do it at the Public Service Employee Survey level as well.

**The Chair:** Is that in place of the recommendation, or is that supposed to lead up to implementing the recommendations?

**La présidente :** Je me suis inscrite sur la liste parce que j'ai quelques questions, puis nous passerons au deuxième tour.

Je vais choisir deux ou trois questions. Je ne me souviens pas si c'est vous, madame Orawiec, qui avez parlé du défi de l'intersectionnalité. J'aimerais en savoir un peu plus à ce sujet.

Je veux aussi parler des recommandations. Une de mes collègues a mentionné qu'il faudrait ajouter certains groupes qui ne sont pas là actuellement, comme les personnes 2ELGBTQI+ et les Noirs. J'aimerais savoir où nous en sommes dans la mise en œuvre de certaines de ces recommandations vraiment essentielles, mais aussi parler du défi de l'intersectionnalité.

**Mme Orawiec :** Je peux commencer. Actuellement, la Loi sur l'équité en matière d'emploi identifie quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Lorsque nous parlons de disponibilité dans la population active, il s'agit des quatre groupes pour lesquels nous demandons aux personnes de déclarer leur appartenance. Cependant, dans le cadre de l'examen de la conformité du système de dotation global, nous menons, tous les deux ans, le Sondage sur la dotation et l'impartialité politique, qui porte sur la perception des employés concernant le mérite, la transparence et l'équité. Cela va au-delà des groupes visés par l'équité en matière d'emploi afin d'obtenir des données relatives à l'intersectionnalité.

Assurer la confidentialité des résultats fait évidemment partie des défis liés au taux de réponse à ces sondages. Nous ne sommes pas toujours en mesure d'aller au fond des choses. Nous devons garder cela à l'esprit lorsque nous communiquons les résultats aux ministères afin d'assurer la confidentialité des renseignements personnels des gens. Cela dit, nous lancerons la nouvelle version du sondage dans les prochains mois. Je vous encourage à y jeter un coup d'œil, car je pense que cela vous donnera une idée des questions d'intersectionnalité.

**La présidente :** Vous dites que cela dépasse le cadre des quatre groupes, donc on examine certains aspects pour lesquels le personnel mentionne un certain nombre de motifs?

**Mme Orawiec :** Oui.

**La présidente :** Y compris ceux qui ne font pas partie des quatre groupes?

**Mme Orawiec :** La religion, la communauté LGBTQ, les employés noirs. Il y a des sous-sections pour lesquelles les gens peuvent fournir ces données lorsqu'ils répondent au sondage. Nous le faisons également dans le cadre du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.

**La présidente :** Est-ce que cela remplace la recommandation, ou cela doit-il mener à la mise en œuvre des recommandations?

**Ms. Orawiec:** I think it gives us insights for audits that we will conduct into how we oversee the staffing system and also the guidance that we give deputy heads and their heads of human resources as well as hiring managers into what to look for when they are even developing criteria for jobs. We have said decreasing bias and barriers. We have done an audit on access in the pre-assessment period. So even the qualifications that you pick could impact individuals of certain groups more than others.

**The Chair:** Thank you.

**Ms. ShankarNarayan:** I will continue with regards to your question, Madam Chair, on the modernization of the Employment Equity Act. I will speak a little bit about the work that my team did in the consultations, as the modernization rests with the Department of Labour.

In the summer of 2021, the Government of Canada launched the Employment Equity Act Review Task Force to suggest ways to modernize and strengthen the federal employment equity framework. In December 2023, the task force's final report, *A Transformative Framework to Achieve and Sustain Employment Equity*, was released, with a number of recommendations. I have the list of recommendations, but I think you have them as well.

As you know, the Employment Equity Act applies to all federally regulated workplaces. On behalf of the Government of Canada, it was my team that undertook the consultations. The Department of Labour conducted consultations for all the other federally regulated workplaces. The Government of Canada is the largest employer in the country, so the Treasury Board — the Office of the Chief Human Resources Officer, or OCHRO — undertook in-depth consultations across the public service. We also worked with the Public Service Commission and with the Department of Labour as well. We submitted our report based on consultations with employees from across the government to the Department of Labour in summer 2024. We are awaiting the next steps from the Department of Labour when they are ready to share them with us.

**The Chair:** Thank you very much for your responses.

**Senator McPhedran:** I, too, am going to reference your recommendations. I would like you to share more with us. I realize that the details are not here, I don't think.

In terms of your Employment Equity Data Steering Committee, how do you see that in terms of membership? How do you see that in terms of leadership within the committee?

**Mme Orawiec :** Je pense que cela nous donne des indications pour les vérifications à venir sur la manière dont nous supervisons le système de dotation et sur les conseils que nous donnons aux administrateurs généraux, aux responsables des ressources humaines et aux gestionnaires recruteurs concernant les facteurs à considérer dans l'élaboration des critères pour les emplois. Nous avons parlé de la réduction des préjugés et des obstacles. Nous avons effectué un audit sur l'accès pendant la période d'évaluation préalable. Donc, même les compétences recherchées qui ont été sélectionnées pourraient avoir une incidence plus importante sur les membres de certains groupes que sur d'autres.

**La présidente :** Merci.

**Mme ShankarNarayan :** Madame la présidente, je vais poursuivre en réponse à votre question sur la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je vais parler un peu du travail effectué par mon équipe dans le cadre des consultations, étant donné que la modernisation relève du ministère du Travail.

À l'été 2021, le gouvernement du Canada a lancé le Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi afin de proposer des moyens de moderniser et de renforcer le cadre fédéral d'équité en matière d'emploi. En décembre 2023, le groupe de travail a publié son rapport final, intitulé *Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif*, qui comprend un certain nombre de recommandations. J'ai la liste des recommandations, mais je pense que vous l'avez aussi.

Comme vous le savez, la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique à tous les lieux de travail sous réglementation fédérale. C'est mon équipe qui a mené les consultations au nom du gouvernement du Canada. Le ministère du Travail a mené des consultations pour tous les autres lieux de travail sous réglementation fédérale. Le gouvernement du Canada est le plus grand employeur au pays. Le Conseil du Trésor, par l'intermédiaire du Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, ou BDPRH, a mené des consultations approfondies dans l'ensemble de la fonction publique. Nous avons également travaillé avec la Commission de la fonction publique et le ministère du Travail. Notre rapport est fondé sur les consultations auprès des employés du gouvernement et les consultations du ministère du Travail à l'été 2024. Pour la suite des choses, nous attendons les directives du ministère du Travail, qui nous les transmettra lorsqu'il sera prêt.

**La présidente :** Je vous remercie beaucoup de vos réponses.

**La sénatrice McPhedran :** Je vais également faire référence à vos recommandations. J'aimerais que vous nous en disiez plus. Je crois comprendre que les détails ne sont pas là.

Comment envisagez-vous la composition de votre comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi? Qu'en est-il du leadership au sein du comité, à votre avis?

**Ms. ShankarNarayan:** Could I just ask for a little more detail? How do we see the Employment Equity Data Steering Committee with regards to leadership?

**Senator McPhedran:** I have two questions. I am referencing recommendation 2.1, which says:

An Employment Equity Data Steering Committee should be established under the Employment Equity Act to support implementation, meaningful consultations, and regulatory oversight to achieve and sustain employment equity.

I've been around long enough to remember the Abella commission that led to the first iteration of this legislation. Implementation is always the issue in terms of effectiveness, so this is an interesting recommendation. I am just trying to understand it better. Perhaps it hasn't been developed, but a committee that doesn't have a clear mandate, clear authority or cross-sectional representation is probably not going to be a very effective mechanism for implementation. That's why I am asking these questions.

How will the members be chosen? Where will they be coming from? Where is the leadership? It's to get a sense of what this new mechanism would actually look like.

**Ms. ShankarNarayan:** I will also seek any advice from my colleagues.

With the existing Employment Equity Act implementations — maybe I will speak a little bit to the existing Employment Equity Act before the modernization and actions for the future.

We have senior designated officials. Every deputy head assigns one senior designated official who is typically at the assistant deputy minister level — basically, the level of my colleagues and myself — from every department or agency. We have a Government of Canada-wide committee that is chaired by the Treasury Board. On a regular basis, this committee also meets with bargaining agents to understand representation, barriers, issues of inclusive workplaces and provide recommendations. That is one aspect.

Second, specifically from a data perspective, when every deputy head is collecting data for the existing Employment Equity Act, we conduct a workforce analysis of the data at the Treasury Board and prepare the annual report that is tabled by the president in Parliament.

**Mme ShankarNarayan :** Pouvez-vous préciser la question? Vous voulez savoir ce que nous envisageons sur le plan du leadership pour le comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi?

**La sénatrice McPhedran :** J'ai deux questions. Je parle de la recommandation 2.1, qui se lit comme suit :

Un comité directeur des données sur l'équité en matière d'emploi devrait être créé en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi afin de soutenir la mise en œuvre, les véritables consultations et la surveillance réglementaire en vue de réaliser et [de] soutenir l'équité en matière d'emploi.

Je suis ici depuis assez longtemps pour me souvenir de la commission Abella, qui a mené à la première version de cette mesure législative. Sur le plan de l'efficacité, la mise en œuvre est toujours le problème. C'est donc une recommandation intéressante. J'essaie simplement de mieux comprendre. Cela n'est peut-être pas encore défini, mais un comité sans un mandat clair, une autorité claire ou une représentation transversale ne sera probablement pas un mécanisme de mise en œuvre très efficace. Voilà pourquoi je pose ces questions.

Comment les membres seront-ils choisis? D'où viendront-ils? Où est le leadership? J'aimerais avoir une idée de la forme que prendrait ce nouveau mécanisme.

**Mme ShankarNarayan :** Je vais également demander conseil à mes collègues.

Concernant la mise en œuvre actuelle de la Loi sur l'équité en matière d'emploi... Je vais parler brièvement de la Loi sur l'équité en matière d'emploi existante, avant la modernisation et les mesures à prendre pour l'avenir.

Nous avons de hauts fonctionnaires désignés. Chaque administrateur général de chaque ministère ou organisme nomme un haut fonctionnaire désigné, habituellement au niveau des sous-ministres adjoints, essentiellement le niveau de mes collègues et de moi-même. Nous avons un comité, présidé par le Conseil du Trésor, qui comprend des représentants de l'ensemble du gouvernement canadien. Ce comité tient également des rencontres régulières avec les agents de négociation afin de comprendre les questions de représentation, les obstacles et les enjeux liés à des milieux de travail inclusifs, et de formuler des recommandations. C'est un aspect.

Deuxièmement, du point de vue des données en particulier, lorsque chaque administrateur général collecte des données en vertu de l'actuelle Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Conseil du Trésor analyse les données sur les effectifs et prépare un rapport annuel qui est déposé au Parlement par le président.

Specifically to the question on recommendation 2.1, I don't have it here in front of me, so I may be missing it. I am looking at my colleagues here. Is it based on the recommendations to the modernization of the Employment Equity Act?

**Senator McPhedran:** Yes.

**Ms. ShankarNarayan:** On the modernization of the Employment Equity Act, we have not yet received the go-ahead with regard to next steps for that from the Department of Labour. Only once we receive this will we be able to plan our implementation for it. We're still waiting for those details.

**Senator McPhedran:** From whom do you need to receive the authorization to proceed?

**Ms. ShankarNarayan:** For the modernization of the Employment Equity Act, the Department of Labour is accountable to go to cabinet to seek authority for the amendment of the act. If and when they proceed with the next steps, then, on behalf of the federal government, the Treasury Board/OCHRO implements with all the deputy heads within the Government of Canada, and the other federally regulated agencies will seek direction from the Department of Labour, like we do.

**Senator McPhedran:** I just want to understand this a bit better.

When you reference the need for authorization to proceed, can we understand that these recommendations or certain of the recommendations have been accepted and that there has been a commitment to proceed, but it hasn't yet been activated? Is that a correct understanding of the situation?

**Ms. ShankarNarayan:** I would say no. From my end, I actually don't have any information on what has happened with the recommendations that were provided to the Department of Labour. I would not have that information. It would only be with the Department of Labour. If any recommendations have been accepted or not, unfortunately, I do not have that information because that is directly with the Department of Labour.

**Senator McPhedran:** Again, to make sure I understand, to proceed with modernization of the Employment Equity Act, the essential first step is for the Minister of Labour to identify, if not these recommendations, what changes need to happen? Or are these recommendations the template from which the minister chooses?

En ce qui a trait en particulier à la question sur la recommandation 2.1, je ne l'ai pas sous les yeux, alors il est possible que cela m'ait échappé. Je vais me tourner vers mes collègues. Est-elle fondée sur les recommandations sur la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

**La sénatrice McPhedran :** Oui.

**Mme ShankarNarayan :** Concernant la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous n'avons pas encore reçu l'autorisation du ministère du Travail de passer aux prochaines étapes. Nous pourrions planifier la mise en œuvre seulement lorsque nous aurons reçu ces détails, que nous attendons toujours.

**La sénatrice McPhedran :** De qui devez-vous obtenir l'autorisation d'aller de l'avant?

**Mme ShankarNarayan :** Dans le cas de la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, c'est au ministère du Travail qu'il incombe de demander l'autorisation de modifier la Loi au Cabinet. Lorsqu'il passera aux étapes suivantes, le cas échéant, le Conseil du Trésor et le BDPRH procéderont à la mise en œuvre, au nom du gouvernement fédéral, en collaboration avec l'ensemble des administrateurs généraux du gouvernement du Canada, et les autres organismes sous réglementation fédérale demanderont des directives au ministère du Travail, comme nous le faisons.

**La sénatrice McPhedran :** Je veux juste comprendre cette question un peu mieux.

Lorsque vous faites référence à la nécessité d'obtenir une autorisation pour aller de l'avant, pouvons-nous comprendre que ces recommandations ou certaines d'entre elles ont été acceptées et qu'il y a eu un engagement à aller de l'avant, mais qu'il n'a pas encore été mis en œuvre? Ai-je bien compris la situation?

**Mme ShankarNarayan :** Je dirais que non. En ce qui me concerne, je ne dispose d'aucune information sur ce qu'il est advenu des recommandations qui ont été fournies au ministère du Travail. Je n'ai pas cette information. Il n'y a que le ministère du Travail qui puisse la fournir. Si des recommandations ont été acceptées ou non, je ne le sais malheureusement pas, car cette information relève directement du ministère du Travail.

**La sénatrice McPhedran :** Encore une fois, pour m'assurer de bien comprendre, afin d'aller de l'avant avec la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, comme première étape essentielle, le ministre du Travail doit déterminer, si ce n'est ces recommandations, quels changements doivent être apportés? Ou ces recommandations constituent-elles le modèle à partir duquel le ministre fait son choix?

**Ms. ShankarNarayan:** It would be for the Minister of Labour and their department to basically go to cabinet and provide their recommendations on what they wish to table. We do not know what their plans are because they have not shared them with us.

**Senator McPhedran:** Only the Minister of Labour can take this step?

**Ms. ShankarNarayan:** Correct. The Employment Equity Act is 100% with the Minister of Labour, as it applies to all federally regulated employers in the country.

**Senator McPhedran:** If the Minister of Labour does not take the step, then modernization of the Employment Equity Act will not proceed?

**Ms. ShankarNarayan:** We will continue with the existing act and with the existing groups.

**Senator McPhedran:** Thank you.

**The Chair:** Not seeing any further questions from my colleagues, I will jump in on the second round as well.

I want to clarify. I think I heard, and I'm trying to remember, with respect to the inclusion of pain and mental health. I would like to understand if that is to be included with people with disabilities.

**Ms. ShankarNarayan:** I can respond to that. Based on the Accessible Canada Act, there has been an expansion of the definition of persons with disabilities, which includes pain as well as mental health-related disabilities. We are currently working on how to expand that with regard to our persons with disabilities who work in the federal government, how they would be able to self-identify, including pain as well as mental health-related disabilities.

**The Chair:** Thank you. Another question I have regards the most recent initiatives of the 50-30 Challenge. Can any of you speak to that and where it is at the moment? Are you familiar with what I am asking about?

**Ms. Orawiec:** You can repeat it? I didn't hear very well.

**The Chair:** The 50-30 Challenge. I am the only one who knows about this? No one knows about this? All right. Maybe some other witnesses will, so I will ask it then.

I'm looking at the data, and I thought, perhaps, that's where Senator McPhedran was going, but I think she was probably looking at recommendation 2.1, which talked about the

**Mme ShankarNarayan :** Il incomberait au ministre du Travail et à son ministère de se présenter devant le Cabinet et de fournir leurs recommandations sur ce qu'ils souhaitent proposer. Nous ignorons quels sont leurs plans, car ils ne nous en ont pas fait part.

**La sénatrice McPhedran :** Il n'y a que le ministre du Travail qui puisse prendre cette mesure?

**Mme ShankarNarayan :** C'est exact. La Loi sur l'équité en matière d'emploi relève entièrement du ministre du Travail puisqu'elle s'applique à tous les employeurs sous réglementation fédérale au pays.

**La sénatrice McPhedran :** Si le ministre du Travail ne prend pas cette mesure, alors la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'aura pas lieu?

**Mme ShankarNarayan :** Nous continuerons avec la loi existante et les groupes existants.

**La sénatrice McPhedran :** Merci.

**La présidente :** Comme mes collègues ne semblent pas avoir d'autres questions, je vais procéder à la deuxième série de questions.

Je voudrais apporter un éclaircissement. Je crois avoir entendu, et j'essaie de me souvenir, quelque chose concernant l'inclusion de la douleur et de la santé mentale. J'aimerais comprendre si ce sera inclus dans la catégorie des personnes handicapées.

**Mme ShankarNarayan :** Je peux répondre à cela. En vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité, on a élargi la définition des personnes handicapées pour inclure la douleur ainsi que les incapacités liées à la santé mentale. Nous travaillons actuellement à élargir cette définition pour les personnes handicapées qui travaillent dans la fonction publique, afin qu'elles puissent s'identifier elles-mêmes, y compris celles qui souffrent de douleurs ou d'incapacités liées à la santé mentale.

**La présidente :** Merci. J'ai une autre question concernant les dernières initiatives du Défi 50-30. L'un d'entre vous peut-il m'en parler et me dire où en est ce projet actuellement? Savez-vous de quoi je parle?

**Mme Orawiec :** Pouvez-vous répéter la question? Je n'ai pas très bien entendu.

**La présidente :** Le Défi 50-30. Suis-je la seule à être au courant? Personne ne connaît l'initiative? Très bien. Peut-être que d'autres témoins seront au courant, et je poserai donc la question à ce moment-là.

J'examine les données, et je me disais que c'était peut-être là où la sénatrice McPhedran voulait en venir, mais je pense qu'elle faisait référence à la recommandation 2.1, qui porte sur la

establishment of an employment equity data steering committee and what that steering committee would be made up of. I think we heard that the steering committee would be made up of senior staff, but the concern would be that the senior staff themselves would consist of the equity-seeking groups. I'm not sure that I heard a response to that. Because you said that nothing has been done on this by the Minister of Labour, now the Minister of Jobs and Families, we really don't have any response with respect to that. Is that correct?

**Ms. ShankarNarayan:** With regard to recommendation 2.1, at this point, we are still waiting for direction from the Minister of Jobs and Families and the department with regard to the modernization of the act. Basically, we have a committee of designated senior officials from every department and agency for employment equity and for diversity and inclusion. That committee, which, as I said, is typically at the level of assistant deputy ministers, ADMs, or directors general, DGs. That committee fundamentally focuses on ensuring there are, as much as possible, employment equity groups represented as part of the membership of that committee, including the chair from the Treasury Board.

**The Chair:** Thank you. I feel that Senator McPhedran may have a follow-up on that, but I will go back to her after.

**Senator McPhedran:** Thank you.

**The Chair:** Looking at the stats and going back to the first question at the beginning, with respect to settled grievances and legal cases, I'm wondering if, in the past, whether or not any of that had to do with the inclusion of the groups in executive roles. I would like to get a sense of whether or not that is an issue within and among the public service.

**Ms. Bidal:** I hope I understood your question correctly. There are grievances that can happen at every different level within the public service. Most employees have the right to present grievances to the employer when the —

**The Chair:** I'm sorry to interrupt, but that's not my question. My question has more to do with — and maybe I should ask a little less complicated question — the makeup of designated groups in senior executive positions and whether or not there is a significant gap that would then lead to grievances.

**Ms. Bidal:** I'm sorry. I am still not certain that I understand, but with respect to individual grievances, executives certainly are able to present grievances individually or in a group if they would like or if they have recourse under some of the other recourse processes that are available to them, like a human rights complaint. A number of different grievance processes are available to them.

création d'un comité directeur chargé des données sur l'équité en matière d'emploi et la composition de ce comité. Je crois que nous avons entendu dire que le comité directeur serait composé de cadres supérieurs, mais le problème serait que les cadres supérieurs feraient eux-mêmes partie des groupes en quête d'équité. Je ne suis pas certaine d'avoir entendu de réponse à ce sujet. Comme vous avez dit que rien n'a été fait à cet égard par le ministre du Travail, maintenant le ministre de l'Emploi et des Familles, nous n'avons vraiment aucune réponse à ce sujet. Est-ce exact?

**Mme ShankarNarayan :** En ce qui concerne la recommandation 2.1, nous attendons toujours les directives de la ministre de l'Emploi et des Familles et du ministère concernant la modernisation de la loi. Nous avons essentiellement un comité composé de hauts fonctionnaires désignés de chaque ministère et organisme pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion. Comme je l'ai dit, ce comité est généralement composé de sous-ministres adjoints, SMA, ou de directeurs généraux, DG. Il veille essentiellement à ce que les groupes visés par l'équité en matière d'emploi soient représentés autant que possible parmi ses membres, y compris le président du Conseil du Trésor.

**La présidente :** Je vous remercie. Je pense que la sénatrice McPhedran aura peut-être une question complémentaire à ce sujet, mais je reviendrai à elle après.

**La sénatrice McPhedran :** Merci.

**La présidente :** En examinant les statistiques et en revenant à la première question posée au début, en ce qui concerne les griefs et les dossiers judiciaires réglés, je me demande si, dans le passé, cela avait un lien avec l'inclusion de ces groupes dans des postes de direction. J'aimerais savoir si c'est un problème dans la fonction publique.

**Mme Bidal :** J'espère avoir bien compris votre question. Des griefs peuvent être déposés à tous les différents niveaux au sein de la fonction publique. La plupart des employés ont le droit de présenter des griefs à leur employeur lorsque...

**La présidente :** Je suis désolée de vous interrompre, mais ce n'est pas ma question. Ma question porte davantage — et je devrais peut-être poser une question un peu moins compliquée — sur la composition des groupes désignés dans des postes de haute direction et sur l'existence ou non d'un écart important qui pourrait donner lieu à des griefs.

**Mme Bidal :** Je suis désolée. Je ne suis toujours pas certaine de comprendre, mais en ce qui concerne les griefs individuels, les cadres peuvent certainement présenter des griefs individuellement ou en groupe s'ils le souhaitent ou si des recours sont à leur disposition dans le cadre d'autres processus, comme une plainte relative aux droits de la personne. Un certain nombre de processus de griefs différents sont à leur disposition.

**The Chair:** I will try to ask my question a third time.

**Ms. Bidal:** I am sorry.

**The Chair:** No, it is language. Sorry. Is there a significant gap in terms of folks who are from designated groups being a part of executive leadership?

**Ms. Orawiec:** I can speak to the data. In our annual report that we tabled before Parliament, all workforce representation in the executive workforce is actually exceeded across all four groups.

**The Chair:** All right, so that would not, at this moment, be a significant issue.

**Ms. Orawiec:** It should not be. We are exceeding accessibility for all four groups in the executive cadre.

**The Chair:** Does Senator McPhedran have a follow-up question?

**Senator McPhedran:** Yes, although my phone is about to die, and my question was on my phone. I will remember it. Part 1, at least, is easy to ask.

There is a high-functioning, high-level coordination committee that has operated for some considerable time at the ADM or DG level that has a pretty clear mandate to work on implementation of various aspects of the current act. Is there anything in your mandate that stops you from having your committee create a subcommittee that would actually start to look at data? In other words, is there anything that stops you from creating an alternative to fulfill recommendation 2.1?

**Ms. ShankarNarayan:** Just to be clear, your question is: Is there any barrier or is there any reason why the committee or a subcommittee cannot look at the recommendations to one of the aspects of the modernization of the Employment Equity Act?

**Senator McPhedran:** Not look at. Why not create your own subcommittee that could get on with the job and do this instead of waiting for a new committee? The desired outcome seems clear. The desired purpose seems clear. So why couldn't you create, within the existing authority that you have, a subcommittee or something in which this work could get started and get done?

**Ms. ShankarNarayan:** I may have a clarification, but I will start. The existing committee is already working with our data teams on the existing data for the four employment equity groups. If I understood correctly, the question is: What is stopping the existing committee or maybe a subset of the

**La présidente :** Je vais essayer de poser ma question une troisième fois.

**Mme Bidal :** Je suis désolée.

**La présidente :** Non, c'est la formulation. Désolée. Existe-t-il un écart important entre les membres des groupes désignés et les membres de la direction?

**Mme Orawiec :** Je peux parler des données. Dans notre rapport annuel que nous avons déposé au Parlement, la représentation de la main-d'œuvre dans l'effectif des cadres supérieurs est en fait dépassée dans les quatre groupes.

**La présidente :** Très bien, ce ne serait donc pas un problème de taille pour le moment.

**Mme Orawiec :** Cela ne devrait pas être le cas. Nous dépassons l'accessibilité pour les quatre groupes de cadres supérieurs.

**La présidente :** La sénatrice McPhedran a-t-elle une question complémentaire à poser?

**La sénatrice McPhedran :** Oui, même si mon téléphone est sur le point de s'éteindre et que ma question est notée dans mon téléphone. Je m'en souviendrai. La première partie, au moins, est facile à poser.

Il s'agit d'un comité de coordination très fonctionnel de haut niveau qui existe depuis un certain temps à l'échelon des SMA et des DG et qui a pour mandat assez clair de travailler à la mise en œuvre de divers aspects de la loi actuelle. Y a-t-il quoi que ce soit dans votre mandat qui vous empêche de demander à votre comité de créer un sous-comité qui commencerait à examiner les données? Autrement dit, y a-t-il quelque chose qui vous empêche de créer une solution de rechange pour donner suite à la recommandation 2.1?

**Mme ShankarNarayan :** Par souci de clarté, votre question est la suivante : existe-t-il un obstacle ou une raison qui empêcherait le comité ou un sous-comité d'examiner les recommandations relatives à l'un des aspects de la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

**La sénatrice McPhedran :** Pourquoi ne pas créer votre propre sous-comité qui pourrait faire le travail plutôt que d'attendre la création d'un nouveau comité? Le résultat escompté semble clair. L'objectif souhaité semble clair. Pourquoi ne créez-vous donc pas, dans le cadre des pouvoirs dont vous disposez actuellement, un sous-comité ou une entité qui pourrait commencer à mener à bien ce travail?

**Mme ShankarNarayan :** J'ai peut-être une précision à apporter, mais je vais commencer. Le comité travaille déjà avec nos équipes chargées des données sur les données existantes pour les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Si j'ai bien compris, la question est la suivante : qu'est-ce qui empêche

committee from looking at data of the groups that were recommended to be included in a modernization of the act?

We are actually doing a lot of work with regard to Black employees and Black executives. That work we have already started. We've been publishing it in the public domain over the last few years, and you will see more of it because Black employees are basically a subset of existing visible minorities or racialized minorities. We have already been collecting and publishing data as much as we can, and we are continuing to look at what more we can do within the existing Employment Equity Act. Because "Black" is a subgroup within racialized minorities, it was an aspect that we were able to get started on sooner rather than later.

Generally speaking, and I will pick up an aspect that my colleague from the Public Service Commission spoke about, we are looking at doing more and more work on employment equity and inclusive workplaces, and we are doing more work with 2SLGBTQI+ data as well. We've started that. It is early days, but I would say we have made a little more progress for Black employees. We have a task force for Black employees. It's the four-year task force, which is run from within my sector. We've been running mental health programs, as well as career development programs, based on consultations with Black employees and Black executives. We've also been collecting data on that front. We have started it, and with regard to all of the recommendations, or specifically with regard to recommendation 2.1, because "Black" is part of the existing Employment Equity Act as a subgroup, we were able to forge ahead on that front. For any further information, we followed the Department of Labour's direction with regard to collecting any other employment equity group that came forward in the recommendations from the task force.

**Senator McPhedran:** To my ears, what you have described I'm really questioning why there — I mean, it sounds like you're already doing — which is very logical — this recommendation without a steering committee, but you're doing it. Are you doing the work on data across your committee, essentially as a Committee of the Whole, or have you established, for example, an informal working group to focus on data? How are you actually making it happen?

**Ms. ShankarNarayan:** The way we make it happen is we actually work with all Government of Canada departments and agencies because privacy is extremely important here. It's based on self-identification, and we collect the data. There is very strict confidentiality as to who can view this data because we need to

le comité existant ou peut-être un sous-ensemble du comité d'examiner les données des groupes qu'on a recommandé d'inclure dans le cadre de la modernisation de la loi?

Nous faisons beaucoup de travail en ce qui concerne les employés et les cadres noirs. Nous avons déjà entamé ce travail. Nous le divulguons publiquement depuis quelques années, et vous en verrez davantage, car les employés noirs représentent un sous-groupe des minorités visibles ou racisées existantes. Nous avons colligé et publié autant de données que possible, et nous continuons d'examiner ce que nous pouvons faire de plus dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi existante. Le fait que les Noirs constituent un sous-groupe au sein des minorités racisées nous a permis de nous attaquer à cette question plus tôt que prévu.

De façon générale, et je vais revenir sur un aspect que ma collègue de la Commission de la fonction publique a mentionné, nous cherchons à déployer plus d'efforts concernant l'équité en matière d'emploi et les lieux de travail inclusifs, et nous travaillons davantage avec les données sur la population 2ELGBTQI+. Nous avons commencé ces travaux. Nous sommes encore aux premières étapes, mais je dirais que nous avons fait un peu plus de progrès pour les employés noirs. Nous avons un groupe de travail pour les employés noirs. Il s'agit d'un groupe de travail d'une durée de quatre ans qui est géré dans mon secteur. Nous avons mis en œuvre des programmes de santé mentale, ainsi que des programmes de perfectionnement professionnel, à la suite de consultations avec des employés et des cadres noirs. Nous recueillons également des données à ce sujet. Nous avons commencé ce travail, et en ce qui concerne toutes les recommandations, ou plus particulièrement la recommandation 2.1, parce que les Noirs font partie de la loi actuelle sur l'équité en matière d'emploi en tant que sous-groupe, nous avons pu aller de l'avant sur ce front. Pour obtenir d'autres renseignements, nous avons suivi les directives du ministère du Travail concernant la collecte de données sur tout autre groupe visé par l'équité en matière d'emploi qui a été mentionné dans les recommandations du groupe de travail.

**La sénatrice McPhedran :** Je m'interroge sur ce que vous décrivez. Il semble que vous mettiez déjà en œuvre cette recommandation sans comité directeur, ce qui est tout à fait logique, mais vous le faites. Travaillez-vous sur les données au sein de votre comité, essentiellement en tant que comité plénier, ou avez-vous créé, par exemple, un groupe de travail informel chargé de se concentrer sur les données? Comment procédez-vous concrètement?

**Mme ShankarNarayan :** Nous travaillons en fait avec tous les ministères et organismes du gouvernement du Canada, car la protection de la vie privée est extrêmement importante. Le processus repose sur l'auto-identification, et nous recueillons les données. L'accès à ces données est soumis à des règles de

ensure that privacy is maintained at all times, and we analyze the data and we publish it in our annual report. That is how we are implementing it at this point.

**The Chair:** I found that last exchange very helpful in terms of clarifying some of the things we've been trying to poke away at. So that's very helpful.

I hear the progress that you're making, particularly with Black employees, and it's part of the future modernization, and because they're already included in minorities, but I know that 2SLGBTQIA+ folks are not. So I'm just wondering what's the process that you're utilizing to move forward on that piece, seeing that it is a glaringly missing group that's not included?

**Ms. ShankarNarayan:** The reason we were able to start collecting for Black employees is because we already had the authority to collect it as part of the existing Employment Equity Act because Black is a group within racialized or basically within visible minorities. With regard to any other groups that are not part of the existing Employment Equity Act, unfortunately, we don't have the authority to collect that information.

**Senator McPhedran:** So it's your conclusion that the more general purpose aspects of the Employment Equity Act do not give you the authority to reach out, through data which you collect, to identifiable groups that are logically part of the employment equity? You have to have them specifically named before you can do anything to address what they may be experiencing. Is that what you're telling us?

**Ms. ShankarNarayan:** The Employment Equity Act, which is for all federally regulated workplaces and it gives every employer the authority to collect data that is voluntarily provided by employees for the four designated groups only. At this point, that is what we have actually been collecting. The authorities, which come from the Department of Labour, are very clear. Unfortunately, at the Treasury Board, on behalf of the Government of Canada, we do not have the authority to collect employment equity data beyond the four groups and the subgroups that are in the existing act.

**The Chair:** Thank you to all three of you for your testimony today. You have helped to shed more light in terms of the questions that we have in mind. I'm pretty sure we have a lot more questions, but we really appreciate you being here.

confidentialité très strictes, car nous devons veiller au respect de la vie privée en tout temps, et nous analysons et publions les données dans notre rapport annuel. C'est ainsi que nous procédons à l'heure actuelle.

**La présidente :** J'ai trouvé cette dernière discussion très utile pour clarifier certains points que nous essayons d'approfondir. C'est donc très utile.

J'entends parler des progrès que vous réalisez, plus particulièrement avec les employés noirs, et cela fait partie de la modernisation future, car ils sont inclus dans les minorités, mais je sais que les personnes 2ELGBTQIA+ ne le sont pas. Je me demande donc quel processus vous utilisez pour aller de l'avant à cet égard, étant donné qu'il s'agit d'un groupe manifestement absent qui n'est pas inclus.

**Mme ShankarNarayan :** La raison pour laquelle nous avons pu commencer à recueillir des données pour les employés noirs, c'est parce que nous avons déjà le pouvoir de les recueillir dans le cadre de la loi actuelle sur l'équité en matière d'emploi, car les Noirs font partie d'un groupe racisé ou d'une minorité visible essentiellement. En ce qui concerne les autres groupes qui ne sont pas visés par la loi actuelle sur l'équité en matière d'emploi, nous n'avons malheureusement pas le pouvoir de recueillir ces données.

**La sénatrice McPhedran :** Vous concluez donc que les aspects plus généraux de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne vous donnent pas le pouvoir d'utiliser les données que vous colligez pour rejoindre des groupes identifiables qui font logiquement partie de l'équité en matière d'emploi? Vous devez les nommer précisément avant que vous puissiez faire quoi que ce soit pour remédier à leur situation. Est-ce bien ce que vous nous dites?

**Mme ShankarNarayan :** La Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique à tous les lieux de travail sous réglementation fédérale et octroie à tous les employeurs le pouvoir de recueillir des données fournies volontairement par les employés pour les quatre groupes désignés uniquement. À l'heure actuelle, c'est ce que nous recueillons. Les pouvoirs, qui relèvent du ministère du Travail, sont très clairs. Malheureusement, au Conseil du Trésor, au nom du gouvernement du Canada, nous n'avons pas le pouvoir de recueillir des données sur l'équité en matière d'emploi au-delà des quatre groupes et des sous-groupes qui figurent dans la loi actuelle.

**La présidente :** Merci à vous trois de vos témoignages aujourd'hui. Vous nous avez aidés à mieux comprendre les questions que nous nous posons. Je suis persuadée que nous avons de nombreuses autres questions, mais nous vous sommes très reconnaissants de votre présence ici.

I will now introduce our second panel. Our witnesses have been asked to make an opening statement of five minutes each, which will be followed by questions from the senators. With us at the table, we have Adelle Blackett, Professor of Law and Chair of the Employment Equity Act Review Task Force. Welcome. From the Public Service Alliance of Canada, we welcome Sharon DeSousa, National President; and Seema Lamba, Human Rights Officer, Human Rights, Health & Safety and Education Section. Also with us at the table, from the Canadian Association of Professional Employees, we have Sydney Holmes, Member of the National Executive Committee; and Mireille Vallière, Labour Relations Officer.

I now invite Ms. Blackett to make her presentation, followed by Ms. DeSousa and Ms. Holmes.

**Adelle Blackett, Professor of Law and Chair of the Employment Equity Act Review Task Force, as an individual:** Thank you, Madam Chair, for the invitation to appear before this Senate standing committee.

I must underscore that I speak exclusively in my personal capacity as a professor of law. As you know, I served as Chair of the Employment Equity Act Review Task Force and prepared its report from 2023.

My core message is this: In contexts of retrenchment, employment equity matters as much as ever if not more than ever. In this world moment in which commitments to plural societies are facing sustained challenges, we must be attentive to ensuring that Canada's constitutional commitments to substantive equality and — let me underscore this — employment equity is central to how section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms has been interpreted since its entry into force in 1985. It is grounded in international human rights law, and equality is at the core of our understanding of employment equity and how retrenchment must be approached.

We must keep our focus on the adverse impact on employment equity groups, and design policies and measures that safeguard and even reinforce the gains made across employment categories in the federal public service. This is especially true for senior management. Permit me to remind you that the federal public service holds a particularly significant symbolic role, often held out as reflecting the best of what inclusion means in our plural society and being a model for other Canadian provincial and territorial jurisdictions, as well as to Crown corporations and the private sector.

Je vais maintenant présenter notre deuxième groupe de témoins. Nous avons demandé aux témoins de faire une déclaration liminaire de cinq minutes chacun, après quoi nous passerons aux questions des sénateurs. Nous accueillons parmi nous Mme Adelle Blackett, professeure titulaire de droit et présidente du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Bienvenue. De l'Alliance de la fonction publique du Canada, nous recevons Sharon DeSousa, présidente nationale, et Seema Lamba, agente des droits de la personne, Section des droits de la personne, de la santé et sécurité et de l'éducation. Nous accueillons également parmi nous, de l'Association canadienne des employés professionnels, Sydney Holmes, membre du Conseil exécutif national, et Mireille Vallière, agente des relations de travail.

J'invite maintenant Mme Blackett à faire sa déclaration, puis ce sera au tour de Mme DeSousa et de Mme Holmes.

**Adelle Blackett, professeure titulaire de droit et présidente du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, à titre personnel :** Merci, madame la présidente, de l'invitation à comparaître devant ce comité sénatorial permanent.

Je tiens à signaler que je m'exprime ici en mon nom personnel, en tant que professeure de droit. Comme vous le savez, j'ai présidé le Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et préparé son rapport de 2023.

Le principal message que je veux communiquer est le suivant : dans un contexte de restrictions budgétaires, l'équité en matière d'emploi est plus importante que jamais. À l'heure où les engagements envers les sociétés pluralistes sont confrontés à des défis persistants, nous devons veiller à ce que les engagements constitutionnels du Canada en matière d'égalité réelle et — permettez-moi de le souligner — d'égalité en emploi soient au cœur de l'interprétation de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés depuis son entrée en vigueur en 1985. L'égalité fait partie intégrante du droit international en matière de droits de la personne et est au cœur de notre compréhension de l'équité en matière d'emploi et de la manière dont les restrictions budgétaires doivent être abordées.

Nous devons continuer de mettre l'accent sur l'incidence négative sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et concevoir des politiques et des mesures qui protègent et renforcent les gains réalisés dans toutes les catégories d'emploi dans la fonction publique. C'est particulièrement vrai pour les cadres supérieurs. Permettez-moi de vous rappeler que la fonction publique fédérale joue un rôle symbolique particulièrement important, souvent présenté comme le reflet de ce que signifie l'inclusion dans notre société pluraliste et comme un modèle pour d'autres provinces et territoires canadiens, ainsi que pour les sociétés d'État et le secteur privé.

We should not forget that the first employment equity program, as it were, was to ensure that francophones were equitably included in the federal public service — and employment equity for women and those we are still referring to as visible minorities — racialized persons; persons with disabilities; and First Nations, Métis and Inuit persons — are covered in the current framework.

The commission's highly anticipated report was committed by our task force, which was independent and arm's length, in April 2023. It was released publicly in December 2023. It followed extensive consultations. I'll reiterate that there were 51 meeting days; 109 consultations; 337 attendees; 176 employer and worker organizations, civil society representatives, experts, governmental departments and agencies that are broadly representative of Canadian society.

The message that came through was clear — I want to underscore this: We must cease to think of employment equity as somehow inherently divisive. The 500-page report was consensus-based of the 12 task force members who also represented business, labour, Indigenous communities and civil society writ large. It was notably based upon the broad consensus that employment equity is critically important for our societal fabric. It should not only be sustained but actually achieved. Employment equity benefits society as a whole. It's about a vision of inclusion that we have for our society, and it takes all of us.

Drawing upon the fact that, 40 years ago after the first legislation that was adopted and, as was mentioned earlier, 30 years after its application to the federal civil service, employment equity has not been achieved. The report builds out the following three part framework to ensure that it meets its goal.

The first is barrier removal. Employment is a proactive mechanism. It's not enough to line up individual accommodation as a response. Substantive equality requires close attention to removing discriminatory barriers across the employment life cycle that stand in the way of equity inclusion to historically marginalized groups.

It should be noted that subsection 8(4) of the Employment Equity Act provides that workforce adjustment measures implemented by the Treasury Board themselves are not employment barriers. That does not mean that anything goes; I want to suggest that the workforce adjustment measures need to be adopted and implemented in a manner that neither creates nor reinforces employment equity barriers from a substantive equality perspective.

The plans are critically important, and adverse consequences of measures can and must be avoided or reduced by engaging in the second pillar, which is meaningful consultations. That is

Il ne faut pas oublier que le premier programme d'équité en matière d'emploi visait à garantir que les francophones soient inclus de manière équitable dans la fonction publique fédérale. L'équité en matière d'emploi pour les femmes et ceux que nous appelons encore les minorités visibles — les personnes racisées, les personnes handicapées, les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuits — est couverte dans le cadre actuel.

Le rapport très attendu de la commission a été rédigé par notre groupe de travail indépendant en avril 2023. Il a été rendu public en décembre 2023. Il faisait suite à des consultations exhaustives. Je rappelle qu'il y a eu 51 jours de réunion, 109 consultations, 337 participants, 176 organisations patronales et syndicales, des représentants de la société civile, des experts, des ministères et des organismes gouvernementaux largement représentatifs de la société canadienne.

Le message qui a été communiqué était clair... et je tiens à le souligner : Nous devons cesser de penser que l'équité en matière d'emploi est un sujet qui divise. Ce rapport de 500 pages est fondé sur un consensus entre les 12 membres du groupe de travail, qui représentaient également les entreprises, les syndicats, les communautés autochtones et la société civile dans son ensemble. Il reposait notamment sur le large consensus selon lequel l'équité en matière d'emploi est d'une importance cruciale pour notre tissu social. Elle ne doit pas seulement être maintenue, mais réellement atteinte. L'équité en matière d'emploi profite à la société dans son ensemble. Elle s'inscrit dans notre vision d'une société inclusive, et nous devons tous contribuer à sa réalisation.

Les auteurs du rapport s'appuient sur le fait que, 40 ans après l'adoption de la première loi et, comme mentionné précédemment, 30 ans après son application à la fonction publique fédérale, nous n'avons toujours pas atteint l'égalité en matière d'emploi. Ils proposent donc un cadre en trois volets pour garantir l'atteinte de cet objectif.

Le premier volet est la suppression des obstacles. L'emploi est un mécanisme proactif. Il ne suffit pas de proposer des mesures d'adaptation individuelles en guise de réponse. Une égalité réelle exige que l'on s'attache à éliminer les obstacles discriminatoires qui, tout au long du cycle de vie professionnelle, nuisent à l'inclusion équitable des groupes historiquement marginalisés.

Il convient de noter que le paragraphe 8(4) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi stipule que les mesures de réaménagement des effectifs mises en œuvre par le Conseil du Trésor ne constituent pas des obstacles à l'emploi. Il ne faut pas en conclure que tout est permis. Les mesures de réaménagement des effectifs doivent être adoptées et mises en œuvre de manière à ne pas créer ou renforcer les obstacles à l'atteinte d'une équité réelle en matière d'emploi.

Ces plans revêtent une importance capitale, et nous pouvons et devons éviter ou limiter les conséquences négatives de ces mesures en nous appuyant sur le deuxième pilier, à savoir des

imbued with an ethos of “nothing about us without us.” It frames the consultative dimensions of the current legislation. It’s precisely the time where enhancing meaningful consultations can help us to arrive at approaches in a time of workforce reduction that respect seniority and foster inclusion.

Third and finally, regulatory oversight remains crucial. I’ll be happy to follow up on questions concerning the data steering committee. The Employment Equity Act Review Task Force recommended the introduction of an employment equity commissioner, and I would suggest that this could not be more pivotal in this current moment.

There are other aspects; I’ve mentioned it’s a 500-page report. I don’t want to abuse the time allocated to me in these introductory comments, but I do want to underscore the importance of disaggregated data and data justice as approaches. There have been governmental commitments made upon the release of the report, in particular for creating new employment equity groups for Black Canadians, specifically, for 2SLGBTQIA+ communities, as well as addressing the definitional problems associated with disability to keep it in line with the Accessible Canada Act and adopting a distinctions-based approach for First Nations, Métis and Inuit persons. All of those elements warrant our dedicated attention.

Finally, I have just had the opportunity to meet with the Acting Chief of Staff for the Minister of Jobs and Families, the Honourable Patty Hajdu. If the Senate committee members wish, I would be pleased to update you on further information on the modernization process.

Thank you for your time.

**The Chair:** Thank you, Ms. Blackett. Over to you, Ms. DeSousa.

**Sharon DeSousa, National President, Public Service Alliance of Canada:** Good evening and happy Black History Month.

I would like to acknowledge that I am speaking on the unceded, unsundered territory of the Anishinaabe Algonquin Nation, whose members have lived on this land for millennia.

My name is Sharon DeSousa, and I am the president of the Public Service Alliance of Canada, or PSAC.

The Public Service Alliance of Canada is one of Canada’s largest unions, representing 245,000 workers across the country. Over 180,000 of Canada’s workers are employed by the federal public service.

consultations significatives. Cette approche s’inscrit dans une philosophie fondée sur le principe « Rien pour nous, sans nous ». Elle définit les dimensions consultatives de la législation actuelle. En cette période de réduction des effectifs, il est particulièrement important de renforcer les consultations constructives afin de trouver des solutions qui respectent l’ancienneté et favorisent l’inclusion.

Le troisième et dernier volet est la surveillance réglementaire, qui reste essentielle. Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions au sujet du comité directeur des données. Le Groupe de travail sur l’examen de la Loi sur l’équité en matière d’emploi a recommandé la création d’un poste de commissaire à l’équité en matière d’emploi, et j’estime que cette mesure est d’une importance capitale à l’heure actuelle.

Il y a d’autres aspects; j’ai mentionné qu’il s’agissait d’un rapport de 500 pages. Je ne veux pas abuser du temps qui m’est alloué pour ces observations préliminaires, mais je tiens à souligner l’importance des approches fondées sur les données désagrégées et la justice en matière de données. Suite à la publication de ce rapport, le gouvernement s’est engagé à créer de nouveaux groupes d’équité en matière d’emploi pour les Canadiens noirs, en particulier pour les communautés 2ELGBTQI+. Il s’est également engagé à résoudre les problèmes de définition liés au handicap afin de se conformer à la Loi canadienne sur l’accessibilité et à adopter une approche fondée sur les distinctions à l’égard des membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Tous ces éléments méritent une attention particulière.

Enfin, j’ai récemment rencontré la cheffe de cabinet par intérim de la ministre de l’Emploi et des Familles, l’honorable Patty Hajdu. Si les membres du comité sénatorial le souhaitent, je me ferai un plaisir de leur fournir des renseignements supplémentaires sur le processus de modernisation.

Merci de votre attention.

**La présidente :** Merci, madame Blackett. La parole est à vous, madame DeSousa.

**Sharon DeSousa, présidente nationale, Alliance de la fonction publique du Canada :** Bonsoir et joyeux Mois de l’histoire des Noirs.

Je tiens à souligner que je m’exprime sur le territoire non cédé de la nation algonquine anishinabe, dont les membres vivent sur ces terres depuis des millénaires.

Je m’appelle Sharon DeSousa et je suis présidente de l’Alliance de la fonction publique du Canada, ou AFPC.

L’Alliance de la fonction publique du Canada est l’un des syndicats qui comptent le plus de membres au Canada. Elle représente 245 000 travailleurs dans tout le pays. La fonction publique fédérale emploie plus de 180 000 personnes au Canada.

As your committee examines employment equity in Canada's public service, I want to raise several concerns on behalf of our union. To be blunt, more work needs to be done to modernize the Employment Equity Act, and it needed to happen yesterday.

The data from the Treasury Board paints a bleak picture. From 2010 to 2024, employment equity gains were slow for designated groups in the public sector. For example, in data taken from 2023 to 2024, workers with disabilities remain significantly under-represented in the core public administration.

As of March 2024, racialized workers are represented only slightly above the workforce availability estimate, and this is based on outdated census information from 2021. Persons with disabilities, Indigenous Peoples, women, racialized people and 2SLGBTQIA+ people all face unique systemic barriers to equity in the workplace in Canada.

In addition, Indigenous and Black workers in the federal public service have been historically overrepresented in some of the lowest salary ranges.

It was this information, along with experiences of employee exclusion, discrimination and racism, that led to class action lawsuits being filed by both groups against the federal government.

We are deeply concerned about the potential impacts of ongoing workforce adjustment on designated employment equity groups, and it will deepen inequity in the staffing of the federal government.

Since December 2025, almost 12,000 PSAC members have received workforce adjustment notices that warn they may lose their jobs. To make things worse, there is no comprehensive equity data being shared with us.

To understand how workforce adjustment is impacting workers of employment equity groups, we need the government to provide accurate, detailed data.

Let me be clear: Cutting jobs with a lack of transparency about who is being cut undermines the very purpose of employment equity legislation. We are concerned that employment equity groups will be adversely impacted by the selection of employees for retention or lay-off, or SERLO.

Dans le contexte de l'étude que mène ce comité sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique canadienne, je tiens à soulever plusieurs préoccupations au nom de notre syndicat. En toute franchise, il reste encore beaucoup à faire pour moderniser la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et nous aurions dû prendre ces mesures il y a longtemps.

Les données du Conseil du Trésor brossent un tableau sombre. De 2010 à 2024, les progrès liés à l'équité en matière d'emploi ont été lents pour les groupes désignés au sein de la fonction publique. Par exemple, les données recueillies entre 2023 et 2024 indiquent que les travailleurs handicapés sont encore nettement sous-représentés au sein de l'administration publique centrale.

En mars 2024, la représentation des travailleurs racisés ne dépassait que légèrement l'estimation de la disponibilité au sein de la main-d'œuvre, et ces données sont basées sur des données de recensement obsolètes datant de 2021. Les personnes handicapées, les personnes autochtones, les femmes, les personnes racisées et les personnes 2ELGBTQIA+ sont toutes confrontées à des obstacles systémiques uniques qui nuisent à l'équité en milieu de travail au Canada.

En outre, les travailleurs autochtones et noirs de la fonction publique fédérale ont toujours été surreprésentés dans certaines des tranches salariales les plus basses.

Ce sont ces données, ainsi que l'exclusion, la discrimination et le racisme que subissent certains employés, qui ont conduit ces deux groupes à tenter un recours collectif contre le gouvernement fédéral.

Nous sommes profondément préoccupés par les répercussions que pourrait entraîner le réaménagement des effectifs en cours sur les groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi. Celles-ci pourraient accentuer les inégalités dans la dotation en personnel du gouvernement fédéral.

Depuis décembre 2025, près de 12 000 membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada ont reçu des avis de réaménagement des effectifs les informant qu'ils risquaient de perdre leur emploi. De plus, on ne nous a pas communiqué de données complètes sur l'équité.

Pour que nous puissions comprendre les répercussions du réaménagement des effectifs sur les travailleurs appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi, le gouvernement doit nous fournir des données précises et détaillées.

Je tiens à être claire : le fait de supprimer des emplois sans faire preuve de transparence quant aux personnes concernées va à l'encontre de l'objectif même de la législation sur l'équité en matière d'emploi. Nous craignons que les groupes visés par l'équité en matière d'emploi soient défavorisés dans le cadre du processus de sélection aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité.

We know that federal departments and agencies leading employment equity initiatives, such as Employment and Social Development Canada, or ESDC, Immigration, Refugees and Citizenship Canada, or IRCC, and Health Canada, are being hit hardest by cuts. We fear the “last ones in, first ones out” phenomenon will mean that decades of work to make the federal public service more inclusive could be undone in a matter of months.

Our recommendations to the Employment Equity Act Review Task Force from 2022 are even more relevant today. We have recommended the need for better data breakdowns for equity subgroups. We also called for robust accountability and oversight mechanisms.

The Employment Equity Act Review Task Force did an excellent job incorporating our concerns into their 2023 report. However, the Minister of Jobs and Families has the responsibility to deliver on these recommendations and to ensure that the legislative framework is clear and robust.

The government must be held accountable for implementing these recommendations. The fact that there has been no progress in over two years is both alarming and disappointing. We need a strong public service workforce that reflects Canada’s diverse population, one that responds to the unique needs of our country.

Cuts won’t make this possible. Inaction won’t make this possible. We are pressing the government to sit down with us immediately to find sustainable solutions that will keep Canada’s public service moving in the right direction.

Thank you.

**The Chair:** Thank you very much. Over to you, Ms. Holmes.

**Sydney Holmes, Member of the National Executive Committee, Canadian Association of Professional Employees:** Thank you, Madam Chair, and thank you to the members of the committee for the invitation to appear before you today.

I am a member of the national executive committee of the Canadian Association of Professional Employees, or CAPE, one of the largest public sector unions in Canada. I am joined today by Mireille Vallière, our Labour Relations Officer.

The Canadian Association of Professional Employees represents more than 25,000 professionals across the federal public service, including policy analysts, members of the Library

Nous savons que les ministères et organismes fédéraux qui mènent des initiatives en matière d’équité en emploi, comme Emploi et Développement social Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et Santé Canada, sont les plus durement touchés par les coupes budgétaires. Nous craignons que le principe du « dernier arrivé, premier parti » ne réduise à néant en quelques mois des décennies d’efforts visant à rendre la fonction publique fédérale plus inclusive.

Les recommandations que nous avons faites en 2022 au groupe de travail chargé d’examiner la Loi sur l’équité en matière d’emploi sont encore plus pertinentes aujourd’hui. Nous avons recommandé une meilleure ventilation des données relatives aux sous-groupes visés par l’équité. Nous avons également appelé à la création de mécanismes de responsabilisation et de surveillance solides.

Le groupe de travail chargé de l’examen de la Loi sur l’équité en matière d’emploi a très bien intégré nos préoccupations dans son rapport de 2023. Cependant, la responsabilité de la mise en œuvre de ces recommandations et de la garantie d’un cadre législatif clair et solide incombe à la ministre de l’Emploi et des Familles.

Le gouvernement doit rendre compte de la mise en œuvre de ces recommandations. Il est à la fois alarmant et décevant que l’on n’ait observé aucun progrès depuis plus de deux ans. Nous devons bâtir une fonction publique forte, qui reflète la diversité de la population canadienne et qui réponde aux besoins uniques de notre pays.

Nous n’y parviendrons pas en effectuant des coupes budgétaires ou en restant inactifs. Nous exhortons le gouvernement à se réunir immédiatement avec nous pour trouver des solutions durables pour que la fonction publique canadienne continue d’avancer dans la bonne direction.

Merci.

**La présidente :** Merci beaucoup. Madame Holmes, la parole est à vous.

**Sydney Holmes, membre du Conseil exécutif national, Association canadienne des employés professionnels :** Merci, madame la présidente, et merci aux membres du comité de m’avoir invitée à comparaître aujourd’hui.

Je suis membre du Conseil exécutif national de l’Association canadienne des employés professionnels, l’un des syndicats qui comptent le plus grand nombre de membres de la fonction publique au Canada. Je suis aujourd’hui accompagnée de Mireille Vallière, notre agente des relations de travail.

L’Association canadienne des employés professionnels représente plus de 25 000 professionnels de la fonction publique fédérale, notamment des analystes politiques, des membres de la

of Parliament, employees of the Office of the Parliamentary Budget Officer, civilian members of the RCMP and translators and interpreters. I would like to acknowledge the interpreters who make these proceedings accessible in both official languages, often while facing well-documented health and safety challenges. We thank them for their professionalism and commitment to democracy.

The Canadian Association of Professional Employees welcomes the committee's study on employment equity statistics, the modernization of the Employment Equity Act and efforts to safeguard equity during workforce adjustment. These issues are deeply connected. Progress on equity is fragile and can be quickly reversed during periods of fiscal restraint and organizational change.

Current data show some improvement, but persistent gaps remain. Racialized workers, Black employees, persons with disabilities and Indigenous employees continue to be under-represented at senior levels. While hiring has improved at entry levels, advancement and retention lag. Workforce adjustment processes risk disproportionately impacting equity-deserving groups when decisions lack a strong equity lens and transparent data. Often the adverse impact only becomes visible once the cuts have been made.

As we observe Black History Month, it is important to acknowledge the lived realities of Black federal public sector workers, who continue to face systemic barriers, including limited access to acting opportunities and overrepresentation in lower-level classifications. Employment equity must translate into real improvements in career outcomes and leadership opportunities.

Pay equity is another essential pillar of employment equity, particularly in the lens of gender justice. While the Pay Equity Act represents progress, implementation has been uneven and slow. Many workers, particularly women in professional and language-based occupations, have yet to see results. Pay equity must be ongoing, transparent and enforced to prevent wage gaps from re-emerging.

Gender justice also requires addressing realities long overlooked in workplace policy, including menopause and perimenopause. For many workers, these medical phases have

Bibliothèque du Parlement, des employés du Bureau du directeur parlementaire du budget, des membres civils de la GRC ainsi que des traducteurs et des interprètes. Je tiens à remercier les interprètes qui rendent ces délibérations accessibles dans les deux langues officielles, et qui doivent souvent composer avec des problèmes de santé et de sécurité bien documentés. Nous les remercions pour leur professionnalisme et leur engagement en faveur de la démocratie.

L'Association canadienne des employés professionnels se réjouit de l'étude que mène le comité sur les statistiques relatives à l'équité en matière d'emploi, la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les efforts visant à préserver l'équité dans le cadre du processus de réaménagement des effectifs. Ces questions sont étroitement liées. Les progrès en matière d'équité sont fragiles et peuvent être rapidement réduits à néant en période d'austérité budgétaire et de changements organisationnels.

Les données actuelles indiquent certaines améliorations, mais des écarts persistent. Les travailleurs racisés, les employés noirs, les personnes handicapées et les employés autochtones sont encore sous-représentés aux échelons supérieurs. Bien que le recrutement aux postes de premier échelon se soit amélioré, la progression de carrière et le maintien en poste accusent un retard. Les processus de réaménagement des effectifs risquent d'avoir une incidence disproportionnée sur les groupes méritant l'équité si les décisions ne sont pas prises dans une optique d'équité forte et ne reposent pas sur des données transparentes. Souvent, les effets négatifs ne deviennent visibles qu'une fois les coupes effectuées.

Alors que nous célébrons le Mois de l'histoire des Noirs, il est important de reconnaître les réalités que vivent les employés noirs de la fonction publique fédérale, qui continuent de se heurter à des obstacles systémiques, notamment un accès limité aux postes intérimaires et une surreprésentation aux échelons inférieurs. L'équité en matière d'emploi doit entraîner de réelles améliorations dans les perspectives de carrière et les possibilités d'accéder à des postes de direction.

L'équité salariale est un autre pilier essentiel de l'équité en matière d'emploi, en particulier du point de vue de l'égalité entre les sexes. Bien que la Loi sur l'équité salariale constitue un progrès, sa mise en œuvre a été inégale et lente. De nombreux travailleurs, en particulier les femmes occupant des emplois dans les domaines professionnels et fondés sur la langue, n'ont toujours pas obtenu de résultats. L'équité salariale doit être permanente, transparente et respectée afin d'éviter que les écarts salariaux ne réapparaissent.

L'égalité entre les sexes nécessite également la prise en compte de réalités longtemps négligées dans les politiques relatives au lieu de travail, notamment la ménopause et la

significant health impacts, yet remain stigmatized and unsupported. An equitable public service must include accommodations, flexibility and awareness.

Overall, CAPE offers three recommendations:

First, modernize the Employment Equity Act to strengthen accountability, expand designated groups, improve intersectional data, increase central agency oversight and introduce consequences for non-compliance.

Second, embed employment equity protections into all workforce adjustment processes through mandatory equity impact assessments with union involvement.

Finally, fully implement and enforce pay equity and gender-inclusive workplace policies, including perimenopause- and menopause-related accommodations.

In closing, employment equity is the cornerstone of a fair, effective, representative and credible public sector. In uncertain times, the federal government must uphold and strengthen — not weaken — its commitments. The Canadian Association of Professional Employees is ready to work with Parliament and stakeholders to protect and advance this progress.

Thank you, and we welcome your questions.

**The Chair:** Thank you, Ms. Holmes. Thank you all for your presentations.

**Senator McPhedran:** Thanks to each of you for coming to help us understand this better.

Professor Blackett, I would love an update. Let's start with that.

**Ms. Blackett:** As you know, the report was submitted in April 2023, publicly released in December 2023. I've already set out the extent of the consultations.

Then there were internal consultations, and you had a reference to that in the earlier panel. There were different vehicles discussed in terms of legislative reform. To date, no legislative change has been tabled. My understanding is that legislation is being considered as part of broader reforms to labour law, but at this point it remains broadly framed.

périménopause. Ces phases médicales ont des répercussions importantes sur la santé de nombreuses employées, mais sont encore stigmatisées et ne font l'objet d'aucun soutien. Pour être équitable, la fonction publique doit offrir des mesures d'adaptation, faire preuve de souplesse et être sensibilisée.

L'Association canadienne des employés professionnels propose trois recommandations générales :

Premièrement, moderniser la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour renforcer la responsabilisation, élargir les groupes désignés, améliorer les données intersectionnelles, accroître la surveillance des organismes centraux et introduire des sanctions en cas de non-conformité.

Deuxièmement, intégrer les mesures de protection de l'équité en matière d'emploi dans tous les processus de réaménagement des effectifs grâce à des évaluations de l'incidence sur l'équité obligatoires auxquelles participeront les syndicats.

Enfin, assurer la pleine mise en œuvre et l'application des politiques en matière d'équité salariale et d'égalité entre les sexes sur le lieu de travail, y compris des mesures d'adaptation pour la périménopause et la ménopause.

En conclusion, l'équité en matière d'emploi est la pierre angulaire d'une fonction publique équitable, efficace, représentative et crédible. En période d'incertitude, le gouvernement fédéral doit respecter et renforcer ses engagements, et non les affaiblir. L'Association canadienne des employés professionnels est prête à collaborer avec le Parlement et les parties prenantes afin de préserver et de poursuivre ces avancées.

Merci, et nous serons ravis de répondre à vos questions.

**La présidente :** Merci, madame Holmes. Merci aux témoins pour leurs interventions.

**La sénatrice McPhedran :** Merci à vous toutes d'être ici pour nous aider à mieux comprendre ce sujet.

Madame Blackett, j'aimerais beaucoup que vous fassiez le point. Commençons par là.

**Mme Blackett :** Comme vous le savez, le rapport a été remis en avril 2023 et rendu public en décembre 2023. J'ai déjà décrit l'étendue des consultations.

On a ensuite mené des consultations internes, et vous en avez déjà parlé avec le groupe de témoins précédent. On a envisagé différentes manières d'effectuer cette réforme législative. À ce jour, aucune modification n'a été proposée. Je crois comprendre qu'on étudie la législation dans le cadre d'une réforme plus large du droit du travail. Ce projet reste toutefois très général pour l'instant.

One of the things I want to stress is that the recommendations — there were, indeed, 187 — do not all require legislative reform.

**Senator McPhedran:** Yes.

**Ms. Blackett:** That is crucial. Of course, you started to hone in on the data as a steering committee, which is an example, and then several of the subsequent recommendations fill in information about the level of the committee, which would be a high level, then the subcommittees that would be at the more technical level.

That would have significant oversight on ensuring that we have the data that we need and that we're moving forward in a coordinated manner with Statistics Canada, with other entities, and with thinking about some of the measures that we use to assess whether equity levels have been attained in the federal public sector. Currently, the workforce availability measure — which has been roundly criticized and which we recommend abandoning in favour of a measure — is already foreseen in the legislation.

There is tremendous scope for movement across government. Certainly, one of the messages that came across when we did our consultations was that a whole-of-government approach needed to be adopted to achieve and sustain employment equity.

**Senator McPhedran:** Two interesting points that you have made. To my question about the update from the minister, would I be correct in understanding that the minister is considering the possibility of looking at recommendations and trying to decide whether she will do anything?

**Ms. Blackett:** There has been a lot of change since the report was first commissioned by Minister Tassi, submitted to Minister O'Regan, and then there have been two subsequent ministers in the portfolio.

Minister Hajdu is the minister who, in a previous life, introduced pay equity legislation.

**Senator McPhedran:** And Bill C-63 on harassment.

**Ms. Blackett:** My understanding is that this legislation will be looked at seriously. It will be important to have clearly communicated support for moving forward.

**Senator McPhedran:** Thank you.

Can you summarize for us what can be done that does not require the amendments out of your recommendations, a hypothetical?

L'une des choses que je tiens à souligner est que les recommandations — qui étaient effectivement au nombre de 187 — ne nécessitent pas toutes une réforme législative.

**La sénatrice McPhedran :** D'accord.

**Mme Blackett :** C'est très important. Le comité directeur a bien sûr commencé par se concentrer sur les données, ce qui constitue un exemple, et plusieurs des recommandations qui ont suivi ont fourni des renseignements sur le niveau du comité, c'est-à-dire un niveau élevé, puis sur les sous-comités, qui se situeraient à un niveau plus technique.

Nous aurions ainsi un meilleur contrôle sur l'obtention des données dont nous avons besoin. Nous pourrions également veiller à ce que nous avançons de manière coordonnée avec Statistique Canada et d'autres entités, tout en réfléchissant à certaines des mesures que nous utilisons pour déterminer si les niveaux d'équité ont été atteints au sein de la fonction publique fédérale. Actuellement, la mesure de la disponibilité de la main-d'œuvre — qui est vivement critiquée et que nous recommandons d'abandonner au profit d'une autre mesure — est déjà prévue dans la législation.

Les possibilités d'action au sein du gouvernement sont énormes. Parmi les messages qui sont ressortis de nos consultations, l'un des plus importants était assurément la nécessité d'adopter une approche pangouvernementale pour atteindre et maintenir l'équité en matière d'emploi.

**La sénatrice McPhedran :** Vous avez soulevé deux points intéressants. Pour revenir à ma question sur le point fourni par la ministre, cette dernière envisage-t-elle effectivement d'examiner les recommandations et d'essayer de décider si elle va prendre des mesures?

**Mme Blackett :** Il y a eu beaucoup de changements depuis que le rapport a été demandé par Mme Tassi, soumis à M. O'Regan, puis confié aux deux autres ministres qui se sont succédé au ministère.

Mme Hajdu est la ministre qui, dans une vie antérieure, a introduit la législation sur l'équité salariale.

**La sénatrice McPhedran :** Et le projet de loi C-63 sur le harcèlement.

**Mme Blackett :** Je crois comprendre que cette législation fera l'objet d'un examen approfondi. Nous devons clairement exprimer notre soutien à cet égard.

**La sénatrice McPhedran :** Merci.

Pouvez-vous résumer les mesures que vous avez recommandées et que nous pourrions mettre en œuvre sans avoir recours aux amendements, à titre hypothétique?

**The Chair:** Can we keep that for the second round because she may have an extensive response?

**Senator McPhedran:** Yes, that is fair. Other senators may want to hear it, too.

**Senator Arnold:** This is fascinating. I was taken aback by seeing all of that and thinking it had been so long. I would love to hear more.

**Ms. Blackett:** Thank you, and thank you to this committee for bringing this to the forefront.

I was struck that this report was launched on the same day that you launched your report on the Canadian Human Rights Commission, Human Rights Day 2023.

A significant number of recommendations focus on the Human Rights Commission's responsibility as an auditor for the Employment Equity Act. At the time, one could count the number of auditors on two hands with some fingers left, very devoted people but not able to cover the whole.

A number of recommendations in respect of regulatory oversight would require legislative change, but not all. One was on the startling discovery that the audits that were done were not communicated to the labour program. The labour program worked on implementation. The commission worked on auditing, and there was no cooperation. There were suggestions that there were limits on their ability to share information. The report discusses why that was more restrictive an interpretation than required.

One of the most striking aspects of the review came in terms of the interpretation of the actual obligation in section 5 of the legislation to achieve employment equity. The interpretation given was that one needed to put in place the plans but not actually to implement the plans. The interpretation was based exclusively on a reading that was, to my mind, unduly narrow of the English version of the legislation.

Once the French version was read, it was very clear that the obligation was higher, another example of where one would absolutely not need legislative reform, just a more attentive reading of both and then communication of that responsibility to the workforces that are being covered.

There is a range of recommendations around data, intersectionality and how one understands privacy legislation in relation to employment equity. All of these are matters of interpretation and implementation rather than strictly legislative reform.

**La présidente :** Pouvons-nous garder cette question pour le deuxième tour, car sa réponse pourrait être longue?

**La sénatrice McPhedran :** Oui. D'autres sénateurs voudront peut-être l'entendre aussi.

**La sénatrice Arnold :** C'est fascinant. J'ai été surprise de voir tout cela et de constater que tant de temps s'était écoulé. J'aimerais en savoir davantage.

**Mme Blackett :** Merci, et merci à ce comité d'avoir attiré l'attention sur cette question.

J'ai été frappée par le fait que ce rapport ait été publié le même jour que votre rapport sur la Commission canadienne des droits de la personne, à savoir la Journée des droits de la personne de 2023.

Bon nombre des recommandations portent sur la responsabilité de la Commission des droits de la personne en tant que vérificatrice de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. À l'époque, on pouvait compter le nombre de vérificateurs sur les doigts des deux mains, et il restait encore quelques doigts. Ces personnes travaillaient très dur, mais elles ne pouvaient pas tout couvrir.

Un certain nombre de recommandations relatives à la surveillance réglementaire nécessiteraient des modifications législatives, mais pas toutes. L'une concerne la découverte surprenante du fait que les audits qui ont été effectués n'ont pas été communiqués au programme du travail. Le programme du travail a travaillé sur la mise en œuvre. La commission a travaillé sur l'audit, et il n'y a pas eu de coopération. On a affirmé que leur capacité de partager des renseignements était limitée. Le rapport explique pourquoi cette interprétation était plus restrictive que nécessaire.

L'un des aspects les plus frappants de l'examen concernait l'interprétation de l'obligation réelle prévue à l'article 5 de la loi visant à atteindre l'équité en matière d'emploi. L'interprétation donnée était que nous devons élaborer des plans, mais ne pas les mettre en œuvre. Cette interprétation reposait exclusivement sur une lecture qui, à mon avis, était trop restrictive de la version anglaise de la loi.

Dans la version française, il était très clair que les obligations étaient plus grandes. Voilà un autre exemple où il ne serait absolument pas nécessaire de procéder à une réforme législative. Il suffit de lire plus attentivement les deux versions et de communiquer cette responsabilité aux effectifs visés.

Il y a toute une série de recommandations concernant les données, l'intersectionnalité et la façon dont on comprend la législation en matière de protection de la vie privée en relation avec l'équité en matière d'emploi. Toutes ces questions relèvent de l'interprétation et de la mise en œuvre plutôt que strictement d'une réforme législative.

This is not a short answer.

The barrier-removal dimension, which is at the core of employment equity, was also deeply flattened out in the implementation of employment equity, and yet that is the core of the legislation.

There is nothing new to saying that employment equity is about barrier removal. There are a number of recommendations in that, including a reflection on what it is that we actually mean about merit as it is used, and it is specifically used in respect of the federal public service.

The definition of merit in the legislation is not necessarily the definition that most people think of. The underlying assumption that there is an incompatibility between merit and employment equity is the biggest barrier of all.

The vision of employment equity is one that should be broadening how we understand the work that is done and who does it and thinking about why it is that one would have an overrepresentation of some groups and why that in itself is part of the challenge.

I will be very brief on this part, but meaningful consultations are so critical. Meaningful consultation is already embedded in the legislation. Many of the provisions have fallen to the wayside. Reviving the consultation dimensions is absolutely crucial to having equity groups involved but also to weathering a moment in which workforce adjustment is being put in place.

**The Chair:** That is time. Thank you.

**Senator M. Deacon:** Thank you to all of you for being here today. I'm trying to take this in and process it and get ready for the next question as we go. I would like to start, if you don't mind, with Ms. DeSousa. There is no question that it is a large group you are managing in a really interesting, gut-wrenching time — absolutely, I think we acknowledge that — and the diversity of issues everywhere you turn.

My question is: You talked about increasing equity, and it's taking so long, particularly in higher positions. Why, from your perspective? I have answers, and we all have answers, but from your perspective, why and how can we do better at that?

**Ms. DeSousa:** One thing I would have to say is that it is not centralized. What you have is department heads individually trying to implement this, and there are no teeth. There is no accountability. A department can, in fact, request, you know what, we are not able to get in our information, and we can't

Ma réponse n'est pas courte.

La dimension de l'élimination des obstacles, qui est au cœur de l'équité en matière d'emploi, a également été profondément réduite dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, et pourtant, c'est le cœur de la loi.

Je n'apprends rien à personne en disant que l'équité en matière d'emploi consiste à éliminer les obstacles. Il y a un certain nombre de recommandations, y compris une réflexion sur ce que nous entendons réellement par mérite, tel que ce principe est utilisé, car il est utilisé spécifiquement à l'égard de la fonction publique fédérale.

La définition du mérite dans le projet de loi n'est pas nécessairement celle à laquelle la plupart des gens pensent. L'hypothèse sous-jacente selon laquelle il y a incompatibilité entre le mérite et l'équité en matière d'emploi est le plus grand obstacle qui soit.

La vision de l'équité en matière d'emploi devrait élargir notre compréhension du travail accompli et des personnes qui l'accomplissent, et nous amener à réfléchir aux raisons pour lesquelles certains groupes sont surreprésentés et en quoi cela constitue un défi en soi.

Je serai très brève sur ce point, mais des consultations significatives sont essentielles. La loi prévoit déjà des consultations significatives. Bon nombre des dispositions ont été laissées de côté. Il est absolument essentiel de relancer les consultations pour faire participer les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, mais aussi pour traverser une période marquée par un réaménagement des effectifs.

**La présidente :** Votre temps est écoulé. Merci.

**La sénatrice M. Deacon :** Merci à vous tous d'être ici aujourd'hui. J'essaie de bien écouter et assimiler vos propos, afin de me préparer pour la prochaine question. J'aimerais commencer, si vous n'y voyez pas d'inconvénient, par Mme DeSousa. Il ne fait aucun doute que vous gérez un grand groupe durant une période vraiment intéressante et difficile — je pense que nous le reconnaissons tout à fait — où les enjeux sont variés.

Ma question est la suivante : vous avez parlé d'accroître l'équité, et cela prend beaucoup de temps, en particulier pour ce qui est des postes supérieurs. Pourquoi en est-il ainsi selon vous? J'ai des réponses, et nous avons tous des réponses, mais j'aimerais savoir, de votre point de vue, quelles en sont les raisons et comment nous pouvons faire mieux.

**Mme DeSousa :** Une chose que je dois dire, c'est que ce n'est pas centralisé. La réalité, c'est que des dirigeants ministériels essaient individuellement de mettre cela en œuvre, mais il n'existe pas de mesures contraignantes. Il n'y a pas non plus de reddition de comptes. Un ministère peut, en fait, déclarer qu'il

provide you with our report, and there are no teeth to hold them accountable. This can continue year after year after year.

When we think of the report itself, we were talking about 2023, and here we are in 2026. When there is the political will to make change happen? An example was during the pandemic, when people needed money. No one knew how to get the money out, but they did it in three weeks. When we are talking about this, if there is political will, then there would be the teeth to get it done.

In terms of the different bodies and the work that they do, I just want to say that ESDC, who holds the Labour Program — I can tell you that there were over 1,700 lay-off notices provided to them. Will the Labour Program be, in fact, impacted? We don't know, and we won't know until the actual notification and people are removed from that department. That's the problem — the lack of transparency. I would say political will is huge.

**Senator M. Deacon:** The trust issue becomes exponential; there is no question about that at all.

Chair, I think all of you were here for the first hour, taking it all in, so I won't sit here and repeat all the questions from the first hour. But I wonder, during the first hour, how you might respond to some of the questions based on your workspace in your lane. Without repeating them, were there things that permeated for you, from the four to five o'clock shift, that you want to make sure that we hear from you today, perhaps more accurately? You might think you have an answer that adds to it. I want to ask you that. What do you take away? What do you want to add?

**Ms. DeSousa:** First of all, the Public Service Alliance of Canada has filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission on behalf of our members who self-identify as Black. The reason we did that is because, when you look at staffing, there are only two grounds that you can, in fact, make a staffing complaint. One is the abuse of authority. The second one is on language. So by changing the Public Service Employment Act to narrow it down, that's the only recourse that we have. We have also filed policy grievances around racism with a variety of different departments. I found it interesting that none of that was brought up.

**Senator M. Deacon:** Thank you. Anybody else?

**Ms. Holmes:** I think Ms. DeSousa spoke to it well.

n'est pas en mesure d'obtenir l'information et qu'il ne peut donc pas fournir un rapport, et aucune mesure ne l'oblige à rendre des comptes à cet égard. Cela peut se reproduire d'année en année.

En ce qui a trait au rapport lui-même, il remonte à 2023, et nous voici en 2026. Quand y aura-t-il une volonté politique de changer les choses? On a eu un exemple pendant la pandémie, quand les gens avaient besoin d'argent. Personne ne savait comment fournir cet argent, mais cela s'est organisé en trois semaines. Dans le cas qui nous occupe, s'il y avait une volonté politique, on passerait alors à l'action avec des mesures contraignantes.

En ce qui concerne les différents organismes et le travail qu'ils font, je tiens simplement à dire qu'EDSC, qui est responsable du Programme du travail... Je peux vous dire que plus de 1 700 avis de licenciement ont été envoyés au sein de ce ministère. Cela aura-t-il une incidence sur le Programme du travail? Nous ne le savons pas, et nous ne le saurons pas tant que les personnes visées ne seront plus en poste. C'est là le problème, c'est-à-dire le manque de transparence. Je dirais que la volonté politique est un facteur extrêmement important.

**La sénatrice M. Deacon :** La question de la confiance devient exponentielle; cela ne fait aucun doute.

Je pense que vous étiez toutes présentes durant la première heure, alors je ne vais pas répéter toutes les questions de la première heure, madame la présidente. Toutefois, je me demande comment vous auriez répondu à certaines des questions posées au cours de la première heure en fonction de votre domaine de travail. Je ne répéterai pas les questions posées durant la période de 16 heures à 17 heures, mais j'aimerais savoir s'il y a des choses que vous voulez vous assurer que nous entendions aujourd'hui, peut-être de façon plus précise. Vous pensez peut-être avoir quelque chose à ajouter. C'est ce que je voulais vous demander. Qu'est-ce que vous reprenez? Que voulez-vous ajouter?

**Mme DeSousa :** Tout d'abord, l'Alliance de la fonction publique du Canada a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne au nom de ses membres qui s'identifient comme Noirs. Nous avons agi ainsi, car il n'existe en fait que deux motifs pour lesquels il est possible de déposer une plainte en matière de dotation. Le premier est l'abus de pouvoir. Le second est la langue. En modifiant la Loi sur l'emploi dans la fonction publique pour en restreindre la portée, c'est le seul recours dont nous disposons. Nous avons également déposé des griefs de principe concernant le racisme auprès de divers ministères. J'ai trouvé intéressant que rien de tout cela n'ait été mentionné.

**La sénatrice M. Deacon :** Merci. Quelqu'un d'autre veut prendre la parole?

**Mme Holmes :** Je pense que Mme DeSousa a bien répondu.

**The Chair:** That's the end of our first round. I think I will wrap that up with a couple of questions of my own before we go to the second round.

Ms. Blackett, I have a question for you, and then I have a related question for Ms. DeSousa and Ms. Holmes, considering I have five minutes.

The first question I have for you is following up from Senator McPhedran's first question about the meeting you had. Did you leave with a sense of hope or concern?

**Ms. Blackett:** In December 2023, when governmental commitments were made, I felt a sense of hope. We're starting the year 2026. It's a very different landscape. I think the case has to be made that employment equity is part of our constitutional framework, part of our very landscape and central to the plural society that we are building. The hope will come from what the many communities with whom we met do with this moment.

**The Chair:** Thank you very much. I'm not quite sure you got to the crunch of it, but I get the nuances that you have made. Thank you.

**Ms. Blackett:** I refuse to continue on the basis of pessimism. I think we are actors; right? Your holding this hearing is absolutely crucial. The report has been prepared. What is the action?

**The Chair:** Thank you. My second question is to Ms. DeSousa and Ms. Holmes. We heard a lot in the first panel with respect to workforce adjustment and the process. The lingering question for me is how you do that in light of "first in, last out," as well as "last in, first out." How would that be managed to maintain employment equity? Because I didn't get a sense of that, and it seems that with 12,000 notices going out — do you have a sense in terms of your roles, how that would be managed? We will start with Ms. DeSousa.

**Ms. DeSousa:** Thank you so much for that question. I think it is extremely important. To give you a little bit of history, in the 1990s, when this first happened, I can tell you that, after all the cuts were done, it was Indigenous and people with disabilities — they noticed that they were not represented in the workforce. In 2012, when it was done under Harper, an assessment was done, and they noticed persons with disabilities were not accurately reflected in the workforce. This is by the cuts previously done.

Now, when we are looking at where we are at, in order for them to do that understanding, they need to know who is in their

**La présidente :** C'est la fin de notre premier tour. Je pense que je vais le conclure en posant moi-même quelques questions avant que nous passions au deuxième tour.

Madame Blackett, j'ai une question pour vous, puis j'en aurai une connexe pour Mme DeSousa et Mme Holmes, étant donné que je dispose de cinq minutes.

Ma première question fait suite à la première question de la sénatrice McPhedran au sujet de la rencontre que vous avez eue. En êtes-vous sortie avec un sentiment d'espoir ou d'inquiétude?

**Mme Blackett :** En décembre 2023, lorsque le gouvernement a pris des engagements, cela a fait naître chez moi un sentiment d'espoir. En ce début d'année 2026, le paysage est très différent. Je pense qu'il faut faire valoir que l'équité en matière d'emploi fait partie de notre cadre constitutionnel, qu'elle fait partie de notre paysage et qu'elle est au cœur de la société pluraliste que nous sommes en train de bâtir. L'espoir viendra de ce que feront les nombreuses communautés que nous avons rencontrées.

**La présidente :** Merci beaucoup. Je ne suis pas certaine que vous ayez abordé le cœur du problème, mais je comprends les nuances que vous avez apportées. Merci.

**Mme Blackett :** Je refuse de continuer sur la base du pessimisme. Je pense que nous sommes des acteurs, n'est-ce pas? La tenue de la présente audience est absolument essentielle. Le rapport a été préparé. Quelle est la suite?

**La présidente :** Merci. Ma deuxième question s'adresse à Mme DeSousa et à Mme Holmes. Le premier groupe de témoins nous a beaucoup parlé du réaménagement des effectifs et du processus à cet égard. La question qui reste en suspens selon moi est celle de savoir comment procéder en fonction du principe « premier arrivé, dernier parti » et du principe « dernier arrivé, premier parti ». Comment gérer cela pour maintenir l'équité en matière d'emploi? Je ne trouve pas qu'il en a été question, et vu le fait que 12 000 avis ont été envoyés... Avez-vous une idée de la façon dont cela sera géré? Commençons par Mme DeSousa.

**Mme DeSousa :** Merci beaucoup de cette question. Je pense qu'elle est extrêmement importante. Pour vous donner un peu de contexte, dans les années 1990, lorsque cela s'est produit pour la première fois, je peux vous dire qu'après toutes les compressions, on a remarqué que les Autochtones et les personnes handicapées n'étaient pas bien représentés au sein des effectifs. En 2012, lorsque cela a été fait sous Harper, une évaluation a été réalisée, et on a remarqué que les personnes handicapées n'étaient pas correctement représentées au sein des effectifs. C'était en raison des compressions effectuées précédemment.

Maintenant, lorsqu'il s'agit d'examiner où nous en sommes, afin qu'ils puissent le comprendre, les ministères doivent savoir

workforce, how they self-identify, what is their intersectional identity and what is their plan to be proactive?

I want to point out because I do have to say this — there is an idea that someone does not maintain merit going through this process. They were hired. They are deemed capable. All of a sudden, the SERLO process comes up, and all of a sudden, they are not meritorious. To me, that's a form of discrimination, because they are. The difference is now they have to compete for a job position. There needs to be consultation with the union as well as with the oversight body. Right now, the Treasury Board is at arm's length and saying it is the deputy ministers who are responsible. They are working in silos. That's a problem. They need to work among each other to determine and to make sure those departments reflect society.

That lack of consultation and that lack of transparency — and I will tell you, every department has their own way of doing it. This lack of consistency is what is going to hurt us more than ever.

**Ms. Holmes:** I was just going to echo what Ms. DeSousa said, particularly about the siloed departments and the lack of transparency and consistency. I am a public servant, so we see, at the local level, how WFA is being implemented completely differently in different departments. Local unions are being impacted vastly differently. They are being treated differently. The legislation's language is being interpreted differently, and there isn't a lot of recourse available.

You can just see how easily employment equity can be abused and people can fall through the cracks. It just feels like a given at this point that this is what is going to happen.

**The Chair:** Thank you both for your responses.

**Senator McPhedran:** This may not be the place where you want to have this conversation, but it is the venue available to us. Going back to Professor Blackett's point about the significant number of substantial recommendations that do not require legislative change, I want to link that with the other observation that we have not really stressed tonight, but I think it is on everybody's mind. That is the cuts and the way of the cuts, the modus operandi of the cuts. I want to pair them to ask the following question.

In a hypothetical situation where the old-fashioned way of releasing people, going with seniority or going with whatever the managers want to do, drawing from these recommendations that don't require a legislative change, what do you see as achievable

qui fait partie de leurs effectifs, comment les personnes s'identifient et quelle est leur identité intersectionnelle, et ils doivent déterminer leur plan pour être proactifs.

Je tiens à souligner, parce que je dois le faire, qu'il existe une idée selon laquelle le principe du mérite ne s'applique pas dans le cadre de ce processus. Les personnes ont été embauchées. Elles sont jugées aptes. Tout à coup, dans le cadre du processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité, elles ne sont pas méritantes. À mes yeux, c'est une forme de discrimination, parce qu'elles sont méritantes. La différence, c'est qu'elles doivent maintenant concourir pour un poste. Il faut consulter le syndicat ainsi que l'organisme de surveillance. À l'heure actuelle, le Conseil du Trésor fonctionne de manière indépendante et affirme que ce sont les sous-ministres qui sont responsables. Ils travaillent en vase clos. C'est un problème. Ils doivent collaborer entre eux et s'assurer que les effectifs des ministères reflètent la société.

Il y a un manque de consultation et de transparence, et je peux vous dire que chaque ministère a sa propre façon de procéder. Ce manque de cohérence va nous nuire plus que jamais.

**Mme Holmes :** J'allais simplement faire écho à ce que Mme DeSousa a dit, en particulier au sujet des ministères cloisonnés et du manque de transparence et de cohérence. Je suis fonctionnaire, et je peux dire que nous voyons, à l'échelle locale, comment le réaménagement des effectifs est mis en œuvre complètement différemment d'un ministère à l'autre. Les syndicats locaux sont touchés très différemment. Ils sont traités différemment. Le libellé de la loi est interprété différemment, et il n'y a pas beaucoup de recours possibles.

On peut voir à quel point l'équité en matière d'emploi peut être aisément bafouée et que des gens peuvent facilement passer entre les mailles du filet. Il semble tout simplement évident à ce stade que c'est ce qui va se passer.

**La présidente :** Je vous remercie toutes les deux de vos réponses.

**La sénatrice McPhedran :** Ce n'est peut-être pas l'endroit où vous voulez avoir cette conversation, mais c'est l'endroit qui est à notre disposition. Pour revenir à ce que disait Mme Blackett au sujet du grand nombre de recommandations importantes qui ne nécessitent pas de modification législative, je veux faire un lien avec l'autre observation sur laquelle nous n'avons pas vraiment insisté ce soir, mais je crois que tout le monde y pense. Il s'agit des compressions et de la façon dont elles sont faites, le modus operandi des compressions. Je veux jumeler ces deux éléments pour poser la question suivante.

Dans une situation hypothétique où on opérerait pour la vieille façon de licencier les gens, en fonction de l'ancienneté ou de ce que les gestionnaires veulent faire, pouvez-vous me dire, en vous appuyant sur les recommandations qui ne nécessitent pas de

to counter that tendency? We all know that the likely scenario is if that old-fashioned way operates, then much of what has been gained through employment equity will be lost. That's my hypothetical.

**Ms. Blackett:** My answer will be quite short. It is very much to operationalize the meaningful consultation provisions in the legislation and take them very seriously in respect of this moment of workforce adjustment that ensures that the actors concerned are around the table and engaging with employment equity. The federal workforce also has quite an impressive array of networks that are present, reflecting and representing the various equity groups. They provide a vehicle for enhancing consultations.

Related to that is ensuring that the plans that are prepared are reflective of the obligations under the Employment Equity Act. It is that point, again, about transparency and the planning ahead so that we're not simply finding ourselves in the face of an adverse impact. We're actually planning, through consultations, to avoid the adverse impact, the whole point of implementing equity, a proactive approach to preserve, in this case, equity.

**Senator McPhedran:** Just a quick point of clarification on that. In order to see that scenario evolve, you need the minister, correct?

**Ms. Blackett:** In order to see that scenario evolve in respect of the federal public service, you actually need OCHRO and the Public Service Commission very specifically, which is why the whole-of-government approach is critical.

**Senator McPhedran:** Would anyone else like to speak to that question?

**Ms. DeSousa:** I would also say you need a culture shift. You would have to train every single one of your managers who are in positions of key authority on unconscious bias. It is not just the jobs that people apply for; it is also opportunities that are given, such as acting experiences, or hands-on experiences that they have access to. Employment equity is just the data, but they need to be able to move up through the organization. That's where the issue lies, and it's providing them tools to be able to make that shift.

**The Chair:** Thank you.

**Senator M. Deacon:** We have more of the conversation that you offered around regulatory oversight. We've been able to do that quite a bit, and I appreciate that. I was also waiting for the

modification législative, ce qu'il serait possible de faire, selon vous, pour empêcher cette façon de faire? Nous savons tous que le scénario le plus probable est que, si cette ancienne façon de faire est appliquée, une grande partie des acquis sur le plan de l'équité en matière d'emploi sera perdue. C'est mon hypothèse.

**Mme Blackett :** Ma réponse sera assez courte. Il s'agit surtout d'appliquer les dispositions législatives relatives aux consultations significatives et de les prendre très au sérieux dans le contexte actuel du réaménagement des effectifs, afin de garantir que les acteurs concernés soient présents à la table et s'engagent à l'égard de l'équité en matière d'emploi. La fonction publique fédérale dispose également d'un nombre impressionnant de réseaux qui reflètent et représentent les divers groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Ils constituent un moyen d'améliorer les consultations.

Il s'agit également de veiller à ce que les plans élaborés reflètent les obligations prévues par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il s'agit là encore de faire preuve de transparence et de planifier, afin de ne pas nous retrouver face à des effets négatifs. Nous planifions en fait, par le biais de consultations, pour éviter les effets négatifs, ce qui est l'objectif même de la mise en œuvre de l'équité. Il s'agit d'une approche proactive visant à préserver, dans ce cas-ci, l'équité.

**La sénatrice McPhedran :** J'aimerais avoir une petite précision à ce sujet. Pour que ce scénario se réalise, il faut la participation du ministre, n'est-ce pas?

**Mme Blackett :** Pour que ce scénario se réalise dans la fonction publique fédérale, il faut pouvoir compter sur le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et sur la Commission de la fonction publique très précisément, et c'est pourquoi une approche pangouvernementale est essentielle.

**La sénatrice McPhedran :** Quelqu'un d'autre souhaite-t-il répondre à cette question?

**Mme DeSousa :** Je dirais aussi qu'il faut un changement de culture. Il faudrait former chacun des gestionnaires occupant des postes clés sur les préjugés inconscients. Il ne s'agit pas seulement des emplois auxquels les gens postulent, mais aussi des occasions qui leur sont offertes, comme celle d'occuper un poste intérimaire ou d'acquérir une expérience pratique. L'équité en matière d'emploi n'est qu'une question de données, mais les employés doivent pouvoir gravir les échelons au sein de l'organisation. C'est là que réside le problème. Il s'agit de leur fournir les outils nécessaires pour opérer ce changement.

**La présidente :** Merci.

**La sénatrice M. Deacon :** Nous avons davantage discuté de la question que vous avez soulevée au sujet de la surveillance réglementaire. Nous avons pu approfondir ce sujet, et je vous en

word “culture,” and I can’t help but not think about that on everything that you folks are saying and how respectful I am of how important that is moving forward.

There is a question I’m still trying to understand — and it’s my ignorance. Ms. DeSousa, Ms. Holmes and Ms. Lamba, what is unique about what you are trying to do with your employee group? And what you are trying to do? Is there something that makes the challenges unique? They are very large groups, which is challenge right at the top. But what makes it unique? I imagine you folks collaborate and talk to each other, but what makes your working challenges unique to each other? I’m just trying to understand that.

**Ms. DeSousa:** Under the legislation, the Public Service Alliance of Canada is a union, and the unions only have a certain scope when it comes to what our rights are. We have collective agreements, and those agreements don’t necessarily include the legislation or how something is done. That’s the scope of our rights.

Now, we work with the federal government. There are a variety of different committees on which we sit, and one of them is through the National Joint Council’s Joint Employment Equity Committee. My colleague, Seema Lamba, is our technical adviser there, but I can tell you that the request for information on the impacts to the employment equity plan has been repeatedly requested and requests for meetings. However, the data isn’t being provided.

So when you look at scope and rights, who has the rights to the information? How is it being done? That’s the employer. Our scope is only based on the consultation and the transparency that the employer provides, and the recourse mechanism is the grievance or complaints process.

**Senator M. Deacon:** Thank you.

**Ms. Holmes:** Correct me if I’m wrong, but I interpreted your question differently than Ms. DeSousa did.

In separating CAPE from the PSAC, we represent very different employees of the public service. I’m generalizing, but those within PSAC are largely in charge of program administration, clerical work in general and mail rooms, which is not to say they also manage and can be at a higher level. CAPE’s largest group of employees falls into the EC group. They are policy analysts, such as the Library of Parliament folks who are sitting at the table right now, and some science folks. It’s a weird variety of analysts, basically, which is to say that we’ve actually been working really hard internally to get folks together. The employer has done a good job of siloing those two groups from each other, so there is a lack of communication.

suis reconnaissante. J’attendais aussi le mot « culture », et je ne peux m’empêcher d’y penser à chaque fois que vous prenez la parole, et je suis très consciente de l’importance de cette question pour l’avenir.

Il y a une question que j’essaie encore de comprendre, et c’est en raison de mon ignorance. Madame DeSousa, madame Holmes et madame Lamba, qu’est-ce qui rend unique ce que vous essayez de faire avec vos groupes d’employés? Et qu’essayez-vous de faire? Y a-t-il quelque chose qui rend les défis uniques? Ce sont de très grands groupes, ce qui représente un défi en soi. Mais qu’est-ce qui les rend uniques? J’imagine que vous collaborez et discutez entre vous, mais qu’est-ce qui rend vos défis uniques les uns par rapport aux autres? J’essaie simplement de comprendre.

**Mme DeSousa :** Selon la loi, l’Alliance de la fonction publique du Canada est un syndicat, et l’étendue des droits des syndicats est limitée. Nous avons des conventions collectives, et ces conventions ne font pas nécessairement état de la loi ou de la manière dont les choses sont faites. C’est ce qui établit l’étendue de nos droits.

Cela dit, nous travaillons avec le gouvernement fédéral. Nous siégeons à divers comités, dont le Comité mixte sur l’équité en matière d’emploi du Conseil national mixte. Ma collègue, Seema Lamba, y occupe le poste de conseillère technique, et je peux vous dire que nous avons demandé à plusieurs reprises des informations concernant les répercussions sur le plan d’équité en matière d’emploi et sollicité des réunions. Cependant, les données ne nous sont pas fournies.

Donc, en ce qui a trait au champ d’action et aux droits, qui détient les droits sur l’information? Comment cela se fait-il? C’est l’employeur. Notre action repose uniquement sur la consultation et la transparence dont fait preuve l’employeur, et le mécanisme de recours est le processus de grief ou de plainte.

**La sénatrice M. Deacon :** Merci.

**Mme Holmes :** Corrigez-moi si je me trompe, mais j’ai interprété votre question différemment de Mme DeSousa.

L’ACEP et l’AFPC représentent chacune des employés très différents de la fonction publique. Je généralise, mais les membres de l’AFPC sont principalement chargés de l’administration des programmes, du travail de bureau en général et des salles du courrier, ce qui ne veut pas dire qu’ils ne peuvent pas occuper des postes de gestion ou des postes de niveau supérieur. Le groupe d’employés le plus important de l’ACEP appartient au groupe EC. Il s’agit d’analystes des politiques, comme les employés de la Bibliothèque du Parlement qui sont assis à la table en ce moment, et certains scientifiques. Il s’agit essentiellement d’un groupe hétéroclite d’analystes, ce qui signifie que nous avons travaillé très fort à l’interne pour réunir ces personnes. L’employeur a réussi à isoler ces deux groupes l’un de l’autre, ce qui a entraîné un manque de communication.

**Senator M. Deacon:** It's not easy. Thank you.

**The Chair:** We've come to the end of our second panel. Thank you for your incredible presentations and, more so, for your responses to our not necessarily easy questions. We've learned a lot, and we look forward to learning more in future meetings.

On behalf of the committee, I would like to sincerely thank you for taking the time to appear before us today. Your testimony will be very helpful to our deliberations and toward this study.

(The committee adjourned.)

**La sénatrice M. Deacon :** Ce n'est pas facile. Merci.

**La présidente :** Nous sommes arrivés à la fin de la période consacrée à notre deuxième groupe de témoins. Je vous remercie pour vos présentations incroyables et, surtout, pour vos réponses à nos questions qui n'étaient pas nécessairement faciles. Nous avons beaucoup appris, et nous avons hâte d'en apprendre davantage lors de prochaines réunions.

Au nom du comité, je tiens à vous remercier sincèrement d'avoir pris le temps de comparaître devant nous aujourd'hui. Votre témoignage sera très utile à nos délibérations et à notre étude.

(La séance est levée.)

---