

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, February 9, 2026

The Standing Senate Committee on Human Rights met with videoconference this day at 4:04 p.m. [ET] to examine and report on such issues as may arise from time to time relating to human rights in general; and, in camera, for consideration of a draft agenda (future business).

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

[*English*]

The Chair: Welcome, everyone. Good afternoon, honourable senators.

I would like to begin by acknowledging that the land on which we gather is on the traditional, ancestral and unceded territory of the Anishinaabe Algonquin Nation.

My name is Paulette Senior, a senator from Ontario and chair of this committee. Before senators introduce themselves, I would like to take this time to welcome Senator McCallum, the newest addition to our committee and a new member, as well, to the steering committee.

I would invite senators to introduce themselves.

Senator Robinson: Thank you. Good afternoon. Mary Robinson, Prince Edward Island.

Senator Karetak-Lindell: Nancy Karetak-Lindell, Nunavut.

Senator McCallum: Mary Jane McCallum, Treaty 10, Manitoba region.

Senator K. Wells: Kristopher Wells, Alberta, Treaty 6 territory.

Senator Arnold: Good afternoon. Dawn Arnold, New Brunswick.

The Chair: Welcome, senators. Today, our committee will begin our deliberations with our meeting under its general order of reference to discuss employment equity in the federal public service.

This afternoon, we will have three panels. In each panel, we will hear from the witnesses, and then the senators around this table will have a question-and-answer session with them.

I will now introduce our first witnesses. Our witnesses have each been asked to make a five-minute opening statement. With us at the table, from The Enchanté Network, we have Tyler Boyce, Chief Executive Officer; from Pride at Work Canada, we

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 9 février 2026

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à 16 h 04 (HE), avec vidéoconférence, pour examiner, afin d'en faire rapport, les questions qui pourraient survenir occasionnellement concernant les droits de la personne en général; et, à huis clos, pour étudier un projet d'ordre du jour (travaux futurs).

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

[*Traduction*]

La présidente : Bienvenue à tous. Bonjour, honorables sénateurs et sénatrices.

Je tiens d'abord à reconnaître que le territoire sur lequel nous nous réunissons est 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 de ce comité. Avant que les sénateurs se présentent, j'aimerais prendre le temps d'accueillir la sénatrice McCallum, nouvel ajout à notre comité et une nouvelle membre également du comité de direction.

J'invite les sénateurs à se présenter.

La sénatrice Robinson : Merci. Bonjour. Mary Robinson, de l'Île-du-Prince-Édouard.

La sénatrice Karetak-Lindell : Nancy Karetak-Lindell, du Nunavut.

La sénatrice McCallum : Mary Jane McCallum, du Manitoba, territoire visé par le Traité n^o 10.

Le sénateur K. Wells : Kristopher Wells, de l'Alberta, territoire visé par le Traité n^o 6.

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

La présidente : Bienvenue, mesdames et messieurs. Aujourd'hui, notre comité entamera ses délibérations par une réunion tenue dans le cadre de son ordre général de renvoi afin de discuter de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Cet après-midi, nous accueillerons trois groupes de témoins. Dans chaque groupe, nous entendrons les témoins, puis les sénateurs autour de cette table pourront leur poser des questions.

Je vais maintenant présenter nos premiers témoins. Nous leur avons demandé de faire chacun une déclaration liminaire de cinq minutes. Nous accueillons à cette table M. Tyler Boyce, président-directeur général du Réseau Enchanté; Mme Jade

have Jade Pichette, Director, Programs and Advocacy; and from the DisAbleD Women's Network of Canada, we have Bonnie Brayton, Chief Executive Officer.

I will now invite Mr. Boyce to make his presentation, followed by Ms. Pichette and Ms. Brayton. Thank you. If I get your pronouns incorrect, please correct me.

Tyler Boyce, Chief Executive Officer, The Enchanté Network: Thank you very much, Senator Senior. Good afternoon to the senators in the room, as well as those watching at home.

My name is Tyler Boyce. My pronouns are he/him and I am the Chief Executive Officer of The Enchanté Network, Canada's national network of 2SLGBTQI+ organizations, representing more than 300 organizations spanning every province and territory in this country.

I am speaking to you today because I'm concerned that a promise made to equity-seeking communities has yet to be fulfilled. In December 2023, then-minister of labour Seamus O'Regan announced long-awaited plans to modernize Canada's Employment Equity Act, or EEA. This was widely understood as a historic commitment.

While the act received its current legislative framework in the 1990s, substantive changes to whom the employment act is meant to protect and support haven't been changed since the 1980s. I think all of us around the table can agree that Canada has experienced significant changes to our demographic makeup since the 1980s.

Following consultations in 2021, the government committed to updating the act, including formally recognizing Black and 2SLGBTQI+ communities within the act. These consultations represented meaningful engagement and significant public investment.

With The Enchanté Network, I remember three years ago standing alongside the then-minister of labour when he made this historic announcement. I remember the tears from community members and the optimism in the room. We all thought change was finally under way. However, we are now in 2026 and those legislative changes have yet to materialize.

That gap between commitment and implementation is why I'm here today. This isn't about partisanship; it's about trust. In any healthy democracy, civil society leaders must be able to believe that public announcements by their elected government will be followed by the concrete action that was promised.

Pichette, directrice, programmes et plaidoyer, de Fierté au travail Canada; ainsi que Mme Bonnie Brayton, directrice générale du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada.

J'invite maintenant M. Boyce à présenter son exposé, qui sera suivi de ceux de Mme Pichette et de Mme Brayton. Merci. Si je ne vous ai pas désigné correctement, veuillez me corriger.

Tyler Boyce, président-directeur général, le Réseau Enchanté : Merci beaucoup, sénatrice Senior. Je salue tous les sénateurs présents dans la salle, ainsi que ceux qui regardent à la maison.

Je m'appelle Tyler Boyce. J'utilise les pronoms il/lui, et je suis président-directeur général du Réseau Enchanté, le réseau national canadien des organisations 2ELGBTQI+, qui représente plus de 300 organisations de l'ensemble des provinces et des territoires du pays.

Je m'adresse à vous aujourd'hui parce que je suis préoccupé par le fait qu'une promesse faite aux communautés en quête d'équité n'a toujours pas été tenue. En décembre 2023, le ministre du Travail de l'époque, Seamus O'Regan, a annoncé des plans attendus de longue date pour moderniser la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ou LEE. Cela a été largement perçu comme un engagement historique.

Bien que la loi ait reçu son cadre législatif actuel dans les années 1990, des changements de fond concernant les groupes que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est censée protéger et soutenir n'ont pas été apportés depuis les années 1980. Je pense que nous tous autour de la table convenons que le Canada a connu d'importants changements de sa composition démographique depuis les années 1980.

À la suite de consultations menées en 2021, le gouvernement s'est engagé à mettre à jour la loi, notamment en y reconnaissant officiellement les communautés noires et 2ELGBTQI+. Ces consultations ont donné lieu à une participation véritable et à un investissement public important.

Avec le Réseau Enchanté, je me souviens qu'il y a trois ans, je me tenais aux côtés du ministre du Travail de l'époque lorsqu'il a fait cette annonce historique. Je me rappelle les larmes versées par les membres de ma communauté et l'optimisme qui régnait dans la salle. Nous avons tous pensé qu'un changement était enfin arrivé. Cependant, nous voici maintenant en 2026, et ces modifications législatives ne se sont pas encore concrétisées.

L'écart entre l'engagement et la mise en œuvre est ce qui explique ma présence ici aujourd'hui. Il ne s'agit pas de partisanerie; il s'agit de confiance. Dans toute démocratie saine, les dirigeants de la société civile doivent être en mesure de croire que les annonces publiques faites par leur gouvernement élu seront suivies par les mesures concrètes promises.

When we saw limited movement from this Liberal government, The Enchanté Network partnered with Pride at Work Canada and continued our partnership with the Black Class Action Secretariat to ensure that promise of modernization to the Employment Equity Act was fulfilled.

Last fall, alongside Pride at Work Canada, The Enchanté Network brought delegates from local organizations across the country to Ottawa. We met with more than 30 MPs and senators in less than 48 hours, and it quickly became clear that there was cross-party support for modernization of the Employment Equity Act. What was also clear was many members of Parliament were surprised these changes had not been implemented because they too heard the promise from the Liberal government in 2023.

To understand why this is so important, I want us to dig deeper into what the Employment Equity Act actually does, especially for those watching at home. The act creates accountability where it otherwise might not exist. Through workforce data collection, transparency requirements and employer action, it makes inequities in hiring, promotion, retention and leadership visible when otherwise they would be invisible.

We know Black Canadians continue to experience higher unemployment rates, lower earnings and under-representation in leadership. And, during Black History Month, I'm not very happy to be saying that that's still the reality. Canada also has a documented history of anti-Black racism through slavery, leading to lasting legacies of inequality that we're seeing today across systems. Internationally, the United Nations' recent report has already cited, as findings of their own investigation, anti-Black racism within Canadian institutions.

Similarly, many 2SLGBTQI+ communities, particularly trans and non-binary people within my community, continue to face barriers to stable employment, workplace safety and career development. These are systemic patterns that thoughtful public policy can and should address, and this is a moment to act.

In a period of global uncertainty and renewed conversations about Canadian competitiveness and "Canada strong," it is time to fully utilize the talent we have here in Canada, and modernization of the Employment Equity Act is allowing all Canadians to bring their talents, their insights and their innovation to meet this current economic moment. Canada has the opportunity to lead here, as we have numerous times before, but leadership requires follow-through on our promises.

Devant le peu de progrès réalisés par le gouvernement libéral, le Réseau Enchanté s'est associé à Fierté au travail Canada et a poursuivi son partenariat avec le Secrétariat du recours collectif noir afin de veiller à ce que la promesse de moderniser la Loi sur l'équité en matière d'emploi soit tenue.

L'automne dernier, en collaboration avec Fierté au travail Canada, le Réseau Enchanté a fait venir à Ottawa des délégués d'organisations locales de toutes les régions du pays. Nous avons rencontré plus de 30 députés et sénateurs en moins de 48 heures, et il est rapidement devenu clair que l'appui donné à la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi provenait de tous les partis. Ce qui était aussi clair, c'était la surprise des députés que ces changements n'aient pas été apportés, parce qu'ils avaient eux aussi entendu la promesse du gouvernement libéral en 2023.

Dans le but de comprendre pourquoi c'est si important, je veux que nous examinions d'un peu plus près ce que fait réellement la Loi sur l'équité en matière d'emploi, surtout pour les personnes qui regardent à la maison. La loi crée une responsabilisation là où celle-ci pourrait autrement ne pas exister. Grâce à la collecte de données sur la main-d'œuvre, aux exigences en matière de transparence et aux mesures prises par les employeurs, elle rend les inégalités dans l'embauche, la promotion, le maintien en poste et le leadership visibles alors qu'elles seraient autrement invisibles.

Nous savons que les Canadiens noirs continuent d'afficher des taux de chômage plus élevés, des revenus plus faibles et une sous-représentation dans les postes de direction. Et, pendant le Mois de l'histoire des Noirs, je ne suis pas fier d'admettre que cette réalité demeure. Le Canada a également un historique documenté de racisme anti-Noirs, notamment par l'esclavage, ce qui a laissé des héritages durables d'inégalités que nous observons aujourd'hui dans divers systèmes. À l'échelle internationale, le récent rapport des Nations unies a déjà relevé, dans les conclusions de sa propre enquête, la présence de racisme anti-Noirs au sein des institutions canadiennes.

De même, de nombreuses communautés 2ELGBTQI+, en particulier des personnes trans et non binaires de ma communauté, continuent de faire face à des obstacles à un emploi stable, à la sécurité en milieu de travail et au perfectionnement professionnel. Il s'agit de tendances systémiques auxquelles des politiques publiques réfléchies peuvent et devraient s'attaquer, et c'est le moment d'agir.

À une époque d'incertitude mondiale et de conversations renouvelées au sujet de la compétitivité du Canada et d'un « Canada fort », il est temps de reconnaître pleinement les talents dont nous disposons au Canada, et la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi permet à tous les Canadiens de mettre à contribution leurs talents, leurs perspectives et leur capacité d'innovation pour répondre aux réalités économiques actuelles. Le Canada a l'occasion de montrer l'exemple, comme

Thank you for your time and your service. Thank you for your attention to this very important matter.

The Chair: Thank you.

Jade Pichette, Director, Programs and Advocacy, Pride at Work Canada: Thank you, senators, for the invitation to speak today and the commitment you have been showing by reviewing employment equity in Canada.

Pride at Work Canada is a national non-profit organization focused on creating a Canada where every individual can achieve their full potential at work regardless of gender expression, gender identity or sexual orientation. We work with large employers, including those in federally regulated sectors, including the public service, Crown corporations, banking, transportation, telecommunications and some employers with contracts with the federal government.

Within our work, we have seen the reality for 2SLGBTQIA+ workers in Canada. Despite same-sex marriage, human rights protections, high levels of public support and even our Prime Minister getting involved in the *Heated Rivalry* craze, we live in a country where 2SLGBTQIA+ workers still live a much different reality.

We know that inequities continue for 2SLGBTQIA+ workers. About 30% of 2SLGBTQIA+ people reported experiencing discrimination or harassment on the job in the past year compared to 8% of non-2SLGBTQIA+ respondents. A workplace where nearly one third of any equity-deserving group is receiving discrimination is one where it is not a marginal issue, but a systemic failure with economic costs.

There is also a financial hierarchy that we see from statistics in Canada when it comes to earnings, where heterosexual men make the most, followed by gay men, lesbian women and bisexual and trans communities. Though these impacts are particularly felt by 2SLGBTQIA+ Canadians, they have an economic impact for all Canadians.

When the modernization of the Employment Equity Act was being discussed in Ottawa, we became quite excited at Pride at Work Canada, as, although this would not be a panacea to addressing all the experiences of 2SLGBTQIA+ workers and job seekers, it would set an important precedent for the inclusion of

il l'a fait à de nombreuses reprises dans le passé, mais exercer un leadership exige de donner suite à nos engagements.

Je vous remercie de votre temps et de votre service, et merci de porter attention à cette question très importante.

La présidente : Merci.

Jade Pichette, directrice, programmes et plaidoyer, Fierté au travail Canada : Merci, mesdames et messieurs les sénateurs, de l'invitation à prendre la parole aujourd'hui et de l'engagement dont vous faites preuve en examinant l'équité en matière d'emploi au Canada.

Fierté au travail Canada est un organisme national à but non lucratif qui met l'accent sur la création d'un Canada où chaque personne peut atteindre son plein potentiel au travail, quelle que soit son expression de genre, son identité de genre ou son orientation sexuelle. Nous travaillons avec de grands employeurs, y compris ceux œuvrant dans les secteurs sous réglementation fédérale, notamment la fonction publique, les sociétés d'État, les banques, les sociétés de transport et les sociétés de télécommunication ainsi qu'avec certains employeurs sous contrat avec le gouvernement fédéral.

Dans le cadre de notre travail, nous avons constaté la réalité vécue par les travailleurs 2ELGBTQI+ au Canada. Malgré les mariages entre personnes de même sexe, les protections en matière de droits de la personne, les degrés élevés de soutien public et même la participation de notre premier ministre dans l'engouement entourant *Heated Rivalry*, nous vivons dans un pays où les travailleurs 2ELGBTQI+ continuent d'être exposés à une réalité très différente.

Nous savons que les inégalités persistent pour les travailleurs 2ELGBTQI+. Environ 30 % des personnes 2ELGBTQI+ ont signalé avoir été victimes de discrimination ou de harcèlement au travail au cours de la dernière année, comparativement à 8 % des répondants non-2ELGBTQI+. Un milieu de travail où près du tiers de tout groupe digne d'équité fait l'objet de discrimination est confronté non pas à un enjeu marginal, mais bien à un échec systémique assorti de coûts économiques.

Les statistiques au Canada nous montrent également une hiérarchie financière pour ce qui est des revenus; les hommes hétérosexuels sont ceux qui gagnent le plus, suivis des hommes homosexuels, des femmes lesbiennes et des communautés bisexuelles et trans. Même si ces répercussions se font tout particulièrement ressentir chez les Canadiens 2ELGBTQI+, elles ont un impact économique pour l'ensemble des Canadiens.

Lorsque la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi était discutée à Ottawa, nous étions très enthousiastes à Fierté au travail Canada car, même si cela ne constituerait pas une panacée permettant de pallier les expériences vécues par tous les travailleurs et chercheurs d'emploi 2ELGBTQI+, cela

2SLGBTQIA+ workers in the public service and federally regulated sectors.

When Pride at Work Canada saw a lack of action, we started to have more conversations with parliamentarians to move this forward. To echo our friends at The Enchanté Network, we saw broad agreement across representatives of all parties who see this as an economic good for Canada.

Jurisdictions that fully include 2SLGBTQIA+ people are more competitive, innovative and easier to do business in. Conversely, we are seeing countries and U.S. states that pursue exclusionary policies experience negative impacts on economic growth and security.

Modernization of the Employment Equity Act may not address every employment inequity that 2SLGBTQIA+ Canadians experience; however, it would be a historically needed update to address past omissions and serve as a model for employers across society that 2SLGBTQIA+ people are a part of our community and must be honoured.

The absence of explicit inclusion in federal law has real consequences. One federally regulated employer recently removed 2SLGBTQIA+ communities from its equity strategy, citing the fact that they are not a designated group under the act. This is not an isolated case. When federal law is silent, employers follow that silence.

We are aware that the Employment Equity Act has been far from perfect. As a result, we support the work of the Employment Equity Act Review Task Force led by Ms. Blackett. I heard you spoke to her last week. This includes legislative as well as non-legislative changes that were recommended. In particular, we look for this act to include Black and 2SLGBTQIA+ communities, to do so in an intersectional way that does not leave out those at the intersections and to be one that provides greater transparency regarding the actual inclusion of all equity-deserving communities.

Senators, I thank you for studying this issue. Despite broad, cross-party support, action has not yet followed. At a time of rising hate crimes and increasing anti-trans and anti-gay legislation at home and across the world, modernizing the Employment Equity Act would send a clear message that Canada is committed to dignity, freedom and economic opportunity for all. Thank you.

établirait un précédent important pour l'inclusion des travailleurs 2ELGBTQI+ dans la fonction publique et les secteurs sous réglementation fédérale.

Lorsque Fierté au travail Canada a constaté l'absence d'action, nous avons intensifié nos échanges avec les parlementaires afin de faire avancer ce dossier. Pour me faire l'écho de nos amis au Réseau Enchanté, nous avons dégagé un vaste consensus entre les représentants de tous les partis qui voient cette modification comme un avantage économique pour le Canada.

Les administrations qui incluent entièrement les personnes 2ELGBTQI+ sont plus compétitives, plus novatrices et plus propices aux affaires. À l'inverse, nous remarquons que les pays et les États américains qui poursuivent des politiques d'exclusion subissent des effets négatifs sur la croissance économique et la sécurité.

La modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne règlera peut-être pas toutes les iniquités en matière d'emploi auxquelles les Canadiens 2ELGBTQI+ sont confrontés; cependant, il s'agirait d'une mise à jour historiquement nécessaire pour réagir aux omissions passées et servir de modèle aux employeurs de l'ensemble de la société, à savoir que les personnes 2ELGBTQI+ font partie de notre communauté et doivent être honorées.

L'absence d'inclusion explicite dans la loi fédérale comporte des conséquences réelles. Un employeur sous réglementation fédérale a récemment retiré les communautés 2ELGBTQI+ de sa stratégie en matière d'équité, évoquant le fait qu'il ne s'agit pas d'un groupe désigné en vertu de la loi. Ce n'est pas un cas isolé. Lorsque la loi fédérale reste silencieuse, les employeurs suivent ce silence.

Nous sommes conscients que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est loin d'être parfaite, et c'est pourquoi nous soutenons le travail du Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi menée par Mme Blackett. J'ai entendu dire que vous vous étiez entretenus avec elle la semaine dernière. Ce travail comprend des modifications législatives ainsi que non législatives qui ont été recommandées. En particulier, nous cherchons à ce que la loi inclue les communautés noires et 2ELGBTQI+, qu'elle le fasse de manière intersectionnelle afin de ne pas exclure les personnes se trouvant aux intersections, et qu'elle assure une plus grande transparence quant à l'inclusion réelle de l'ensemble des communautés en quête d'équité.

Sénateurs et sénatrices, je vous remercie d'étudier cette question. Malgré un large appui, transcendant les lignes partisans, les gestes concrets se font toujours attendre. À une époque où les crimes haineux sont en hausse et les lois anti-trans et anti-homosexuels augmentent à la maison et ailleurs dans le monde, la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi enverrait un message clair : le Canada s'engage à défendre la dignité, la liberté et les possibilités économiques pour toutes et tous. Merci.

Bonnie Brayton, Chief Executive Officer, DisAbled Women's Network of Canada: Madam Chair, honourable senators, thank you again very much for, as has been mentioned by the previous witnesses, taking on a study or beginning to look closely at this. As they pointed out, this was something that was urgent in 2023. It's even more urgent in 2026.

My name is Bonnie Brayton, and I am the Chief Executive Officer of the DisAbled Women's Network of Canada, or DAWN Canada. I identify as she/her.

For background, for over 40 years, DAWN Canada has worked at the intersection of gender, disability and human rights. According to Statistics Canada, in December 2023, 30% of women in Canada lived with a disability. Given this is a quantitative number, given long COVID, given that episodic and chronic disabilities are often not included and given intersecting discrimination, that number is low. And that's nearly one third of all women in this country, or one in seven Canadians.

Following the passage of the Accessible Canada Act, the Government of Canada committed to hiring 5,000 people with disabilities in the public service. As of late 2025, the government had surpassed its original commitment to hire 5,000 people with disabilities by 2025.

The progress report shows they have hired nearly 7,000 new employees. Hiring totals being where they are, there is a workforce representation shift that we can see. However, again, based on 30% of the population, from 5.4% to 7.7% as the number of people with disabilities employed in the federal public service is clearly not representational with respect to people with disabilities.

There are ongoing challenges in terms of the implementation of the Accessible Canada Act and the hiring of people with disabilities in the public service. Despite hitting the targets, there is a representation gap. While representation has increased to 7.9% in some segments, it falls short of the estimated 12% workforce availability, so we have an opportunity to bring many more people with disabilities into the public service.

Regarding staffing biases, employees with disabilities continue to report fewer positive perceptions of fairness and transparency in the staffing process compared to their peers.

Regarding workplace barriers, significant challenges remain regarding workplace accommodations, particularly with complex IT requests and physical barriers in older buildings.

Bonnie Brayton, directrice générale, Réseau d'action des femmes handicapées du Canada : Madame la présidente, honorables sénateurs et sénatrices, merci encore une fois, comme l'ont mentionné les témoins précédents, d'entreprendre une étude ou de commencer à examiner de près cette question. Comme il a été souligné, c'était quelque chose d'urgent en 2023. Ça l'est encore plus en 2026.

Je m'appelle Bonnie Brayton et je suis directrice générale du Réseau d'action des femmes handicapées du Canada, ou DAWN Canada. Je m'identifie au féminin.

En guise de contexte, depuis plus de 40 ans, DAWN Canada travaille à l'intersection du genre, du handicap et des droits de la personne. Selon Statistique Canada, en décembre 2023, 30 % des femmes au Canada vivaient avec un handicap. Compte tenu de ce chiffre quantitatif, compte tenu de la COVID longue, du fait que les handicaps épisodiques et chroniques sont souvent exclus et de la discrimination intersectionnelle, ce chiffre est faible. Et cela représente près du tiers des femmes du pays, ou près d'un Canadien sur sept.

Après l'adoption de la Loi canadienne sur l'accessibilité, le gouvernement du Canada s'est engagé à embaucher 5 000 personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique. À la fin 2025, le gouvernement avait dépassé cet engagement original d'embaucher 5 000 personnes en situation de handicap d'ici 2025.

Selon les rapports d'étape, il a embauché près de 7 000 nouveaux employés. Compte tenu du total des embauches, nous pouvons constater un changement de la représentation au sein de la main-d'œuvre. Cependant, encore une fois, compte tenu du chiffre de 30 % de la population, le fait de passer de 5,4 à 7,7 % de personnes en situation de handicap employées au sein de la fonction publique fédérale n'est pas du tout représentatif des personnes en situation de handicap.

Il existe des défis continus en ce qui concerne la mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité et l'embauche de personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique. Même si les objectifs ont été atteints, il subsiste un écart au chapitre de la représentation. Bien que la représentation ait augmenté à 7,9 % dans certains segments, elle est loin de la disponibilité estimée de 12 % au sein de la population active; nous avons donc l'occasion d'intégrer plus de personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

En ce qui concerne les préjugés en matière de dotation, les employés en situation de handicap continuent de faire état de perceptions moins positives en matière d'équité et de transparence du processus de dotation, comparativement à leurs pairs.

Pour ce qui est des obstacles en milieu de travail, il demeure des défis importants concernant les mesures d'adaptation en milieu de travail, surtout en ce qui concerne les demandes

The point I really want to leave you with is something that I know my colleagues support and that probably everybody who has come to you has said, which is that retention must be addressed in the Employment Equity Act. We can't keep talking about hiring. We must speak about retention.

Pay equity in the federal public service is failing women with disabilities, not because of oversight but because disability has never been meaningfully built into pay equity frameworks. Pay equity is not simply a technical exercise. It is a human rights obligation grounded in the Charter, in the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, or CEDAW, and in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

Yet women with disabilities remain among the lowest-paid workers in the federal system. Why? Because women with disabilities are disproportionately concentrated in lower-paid classifications, part-time positions, term positions and jobs that rely on accommodations but offer limited advancement.

They are evaluated through systems that assume standard productivity, linear careers and uninterrupted work histories.

Those assumptions systematically undervalue our labour. If disability is not explicitly accounted for in the job evaluation and pay equity analysis, women with disabilities disappear from the data while remaining overrepresented in poverty. Intersectionality matters here. Disabled women are not a single group. Indigenous women with disabilities, racialized women with disabilities, deaf women, neurodivergent women and women with episodic or chronic illnesses experience compounded barriers in hiring, classification and wage progression.

Yet pay equity models continue to treat "women" as a homogeneous category and disability as an accommodation issue rather than a structural factor shaping inequality.

As a result, pay equity corrections often benefit non-disabled women first while leaving disabled women behind. Again, this is not because we want to pit ourselves against women who do not live with disabilities, obviously.

complexes en matière de TI et des obstacles physiques dans les bâtiments plus vieux.

Pour terminer, j'aimerais vous laisser sur ceci — et je sais que mes collègues appuient mon point de vue, tout comme probablement toutes les personnes qui se sont présentées devant vous — la question du maintien en poste doit être intégrée à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous ne pouvons pas continuer de ne parler que d'embauche. Il faut parler du maintien en poste.

L'équité salariale dans la fonction publique fédérale ne répond pas aux besoins des femmes en situation de handicap, non pas à cause d'une omission, mais parce que le handicap n'a jamais vraiment été intégré dans les cadres relatifs à l'équité salariale. L'équité salariale n'est pas qu'un simple exercice technique. C'est une obligation en matière de droits de la personne ancrée dans la Charte, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ou CEDAW, et la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Or, les femmes en situation de handicap sont toujours parmi les travailleurs les moins rémunérés du système fédéral. Pourquoi? Parce qu'elles se retrouvent de manière disproportionnée dans les classifications les moins bien rémunérées, les postes à temps partiel, les postes à durée déterminée et les emplois qui reposent sur des mesures d'adaptation, mais offrent peu de possibilités d'avancement.

Elles sont évaluées à l'aide de systèmes qui supposent une productivité standard, des carrières linéaires et des antécédents de travail ininterrompus.

Ces suppositions sous-estiment systématiquement notre travail. Si le handicap n'est pas explicitement pris en considération dans l'évaluation d'emploi et l'analyse de l'équité salariale, les femmes en situation de handicap disparaissent des données tout en restant surreprésentées dans les données sur la pauvreté. La question de l'intersectionnalité est importante. Les femmes en situation de handicap ne sont pas un groupe isolé. Les femmes autochtones en situation de handicap, les femmes racisées en situation de handicap, les femmes sourdes, les femmes neurodivergentes et les femmes éprouvant des maladies épisodiques ou chroniques font face à des obstacles aggravés à l'embauche, à la classification et à la progression salariale.

Or, les modèles d'équité salariale continuent de traiter les « femmes » comme une catégorie homogène et le handicap comme une question de mesure d'adaptation plutôt que comme facteur structurel qui façonne les inégalités.

En conséquence, les corrections apportées à l'équité salariale profitent souvent d'abord aux femmes non handicapées, tout en laissant derrière les femmes en situation de handicap. Encore une fois, ce n'est évidemment pas parce que nous souhaitons nous opposer aux femmes qui ne vivent pas avec un handicap.

This is not equity. It is stratified inclusion. From a human rights perspective, this raises serious concerns.

Canada cannot credibly claim leadership on gender equality while its own public service reproduces wage discrimination against women with disabilities.

So, what needs to change?

First — and these are the most urgent actions — mandate disability-inclusive pay equity analysis. That means disability-disaggregated data and intersectional analysis built into every stage of pay equity implementation.

Second, reform job evaluation systems. They must recognize non-linear career paths, value relational and care-based work and account for how accommodation and ableist performance norms suppress wages.

Third, ensure independent oversight with disability expertise. Organizations led by women with disabilities must be involved in monitoring, evaluation and accountability. Pay equity that excludes women with disabilities is not equity. It is managed inequality.

The federal public service should be a model employer. Right now, for women with disabilities, it simply is not. DAWN Canada supports reforms that move Canada closer to its human rights obligations and stated values.

Thank you.

The Chair: Thank you for your presentations. I would now like to proceed to questions from senators. Just to remind my colleagues, you have five minutes for your question, which also includes the responses. I will begin with Senator Wells.

Senator K. Wells: Thank you all for being here in person on short notice. We greatly appreciate it. My question will go to the panel.

You've all mentioned that it has been three years since this commitment was made by a former Liberal government, and I think we can even go back further to 2020, when former member of Parliament Randall Garrison introduced a private member's bill to add 2SLGBTQI+ individuals to the Employment Equity Act, so really, it has been six years since this conversation has been introduced and studied. My understanding is committees

Il ne s'agit pas d'équité. C'est une inclusion stratifiée. Du point de vue des droits de la personne, cela soulève de sérieuses préoccupations.

Le Canada ne peut pas prétendre exercer un leadership crédible en matière d'égalité des genres alors que sa propre fonction publique reproduit des discriminations salariales contre les femmes en situation de handicap.

Alors, qu'est-ce qui doit changer?

Premièrement — et ce sont les mesures les plus pressantes — il faut ordonner une analyse de l'équité salariale qui tient compte des handicaps. Cela signifie d'intégrer les données désagrégées sur le handicap et l'analyse intersectionnelle à chaque étape de la mise en œuvre de l'équité salariale.

Deuxièmement, on doit réformer les systèmes d'évaluation des emplois. Ceux-ci doivent reconnaître les parcours professionnels non linéaires, valoriser le travail relationnel et axé sur les soins et tenir compte de la manière dont les mesures d'adaptation et les normes capacitistes de rendement contribuent à la baisse des salaires.

Troisièmement, il faut assurer une surveillance indépendante au moyen d'une expertise en matière de handicap. Les organisations dirigées par des femmes en situation de handicap doivent participer à la surveillance, à l'évaluation et à la responsabilisation. L'exclusion des femmes en situation de handicap dans l'équité salariale ne constitue pas de l'équité. Il s'agit d'une inégalité gérée.

La fonction publique fédérale devrait être un employeur modèle. À l'heure actuelle, ce n'est tout simplement pas le cas pour les femmes en situation de handicap. DAWN Canada soutient les réformes qui font avancer le Canada plus près de ses obligations en matière de droits de la personne et de ses valeurs déclarées.

Merci.

La présidente : Je vous remercie de vos exposés. J'aimerais maintenant passer aux questions des sénateurs. À titre de rappel pour mes collègues, vous avez cinq minutes pour poser votre question, ce qui comprend également les réponses. Je vais commencer par le sénateur Wells.

Le sénateur K. Wells : Merci à vous tous d'être ici en personne malgré un court préavis. Nous vous en sommes très reconnaissants. Ma question s'adresse au groupe de témoins.

Vous avez tous mentionné que cela fait trois ans que l'engagement a été pris par un ancien gouvernement libéral, et je pense que nous pouvons même remonter jusqu'en 2020, lorsque l'ex-député Randall Garrison a introduit un projet de loi d'initiative parlementaire pour ajouter les personnes 2ELGBTQI + à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, alors cela fait vraiment six ans que cette conversation a été lancée et étudiée. Je

and reports have been written and witnesses have been heard on this, and we continue to bring witnesses speaking to the importance of this change forward, which appears to be a relatively simple legislative change that must be made.

I'm wondering if, from your perspectives, you could speak to the challenges of the delay of this being passed and what you've been seeing in the community because these two groups in particular are not named as part of the Employment Equity Act.

Also, what are you hopeful of seeing should, hopefully soon, this act become law? Maybe we'll start with Mr. Boyce.

Mr. Boyce: Thank you, Senator Wells, for the question, and thank you, senators, for your attention to my response. When we think about the consequences of the federal government not fulfilling its promise that was announced in 2023 about inclusion in the Employment Equity Act, the ramifications in the community have really been felt. The key word here is "trust." In 2023, when the announcement was made, it was warmly embraced by civil society because we trusted that it would be followed up with concrete action, but that didn't happen. Three years later, communities are questioning whether these announcements in front of the press will actually result in pen hitting the paper. In a healthy democracy, that's not where we want to be.

When we talk about the real impacts for the millions of people that this small change to the Employment Equity Act could support, it's disheartening to see the statistics that my colleagues have pointed to around the realities for queer and trans communities as well as Black communities — to be unable to fully participate in the economy because of discrimination and not because we lack the talent to bring value to the labour force.

So when we think about what we can do in the face of these challenges, well, that's why we're here today.

Finally, my little nerdy self is always thinking about the Senate holding the House to account. That's why I keep going back to the possibility of kind of enacting that mandate in this moment, alongside myself and my colleagues in civil society.

Ms. Pichette: So I would add that specific portions of our community are experiencing discrimination at higher rates. One of the reasons why we want to ensure that the act becomes intersectional and not just simply a new check box to add to the act is because we need to look at those direct challenges within the community. With trans folks, in particular, and for bisexual communities and Black, Indigenous and queer people, we see

crois savoir que des comités se sont réunis et que des rapports ont été écrits, et des témoins ont été entendus à ce sujet, or nous continuons de faire venir des témoins qui traitent de l'importance de ce changement dans l'avenir, qui semble être une modification législative relativement simple à apporter.

J'aimerais savoir, de votre point de vue, quels sont les défis posés par le retard dans l'adoption de cette loi et ce que vous observez au sein de la communauté, parce que ces deux groupes en particulier ne sont nommés nulle part dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

De plus, quels éléments espérez-vous voir intégrer dans la loi, advenant que le projet de loi soit bientôt adopté? Nous commencerons peut-être par M. Boyce.

M. Boyce : Merci, sénateur Wells, de poser la question, et merci, sénateurs et sénatrices, de prendre en considération mes réponses. Si nous réfléchissons aux conséquences du non-respect de la promesse annoncée par le gouvernement fédéral en 2023 au sujet de l'inclusion dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, nous constatons que les ramifications dans la communauté se font vraiment ressentir. Le mot-clé ici est « confiance ». Lors de l'annonce en 2023, celle-ci a été chaleureusement accueillie par la société civile, parce que nous pensions qu'elle serait suivie par des gestes concrets, mais cela ne s'est pas produit. Trois ans plus tard, des communautés se demandent si ces annonces faites devant la presse aboutiront à des résultats concrets. Dans une démocratie saine, ce n'est pas là où nous voulons être.

Lorsque nous parlons des répercussions réelles pour les millions de personnes que ce petit changement de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pourrait apporter, je trouve désolant de voir les statistiques mentionnées par mes collègues au sujet des réalités pour les communautés queer et trans ainsi que les communautés noires, qui mettent en lumière le fait de ne pas pouvoir participer pleinement à l'économie en raison de la discrimination et non pas parce que nous ne disposons pas des talents nécessaires pour apporter de la valeur à la main-d'œuvre.

Donc, lorsque nous réfléchissons à ce que nous pouvons faire pour surmonter ces défis... c'est précisément pour cela que nous sommes ici aujourd'hui.

Enfin, mon petit côté « intello » pense toujours au rôle du Sénat dans la reddition de comptes de la Chambre. C'est pourquoi je reviens sans cesse à la possibilité de concrétiser ce mandat en ce moment, aux côtés de mes collègues de la société civile et de moi-même.

Mme Pichette : J'ajouterais que certains segments de notre communauté subissent des taux de discrimination plus élevés. L'une des raisons pour lesquelles nous voulons nous assurer que la loi devient intersectionnelle et n'est pas simplement une nouvelle case à cocher que l'on ajoute à la loi est que nous devons examiner ces défis directs au sein de la communauté. Avec les personnes trans en particulier, et pour les communautés

them — well, us — experiencing unemployment at significantly higher rates in the economy as a whole. We also see that employers are not taking up responsibility for our communities. Even many federally regulated sectors, some of which wanted this change, have not seen it happen. So we're seeing certain organizations now removing 2SLGBTQI+ people from their equity-deserving strategies, and I think that is not only a shame, but also a challenge because of the lack of legislation.

I know we only have so much time, so I'll pass it to my colleague Bonnie.

Ms. Brayton: Thanks, Jade. Thank you for the question. I think what I would like to say to the committee is something that perhaps all of us understand, which is that human rights are very siloed. The treaties, which are very important and which focus on individual types of discrimination, have essentially forced the most marginalized to the furthest margins because intersectional discrimination does not make it easier; it makes it harder.

So, again, building off my colleagues' comments, I would say the updates to the Pay Equity Act and the throwing out of something called GBA Plus — because we're not a "plus" — are the kinds of things indicating it's time for the Pay Equity Act to also understand that it is about intersectional equity in the public service. It is no longer about any specific rights groups. It's about the idea that the public service must embrace an intersectional approach because that is where we are going. I've been to the UN for just about every treaty you can think of. I love going to the UN, and I've been to the UN in the past with a senator, but it hasn't changed anything. We continue to do those shadow reports. We continue to talk about the rights. The Pay Equity Act is a concrete way we can attack discrimination. It's a tool we have at our fingertips now, and it is one that requires action. Thank you.

The Chair: Thank you. I will now go to Senator McPhedran.

Senator McPhedran: Let me begin by thanking each of you for your advocacy. Having occupied that space for a while, I know it's never fully compensated. It's something where you dig deep and give more, and we really appreciate you being here today.

I'm not expecting this question to be popular, but please hear it as pragmatic. I asked Professor Blackett when she was with us whether there were recommendations that she made that were

bisexuelles et les personnes noires, autochtones et queer, nous les voyons — en fait, nous nous voyons — subir des taux de chômage significativement plus élevés dans l'économie dans son ensemble. Nous constatons également que les employeurs n'assument aucune responsabilité pour nos communautés. Même de nombreux secteurs sous réglementation fédérale, dont certains voulaient voir ce changement survenir, ne l'ont pas constaté. Nous voyons donc certaines organisations qui retirent maintenant les personnes 2ELGBTQI+ de leurs stratégies dignes d'équité, et je pense que, en plus d'être une honte, cela représente également un défi à cause de l'absence de dispositions législatives.

Je sais que notre temps est compté, alors je céderai la parole à ma collègue, Mme Brayton.

Mme Brayton : Merci, madame Pichette. Merci de poser la question. Je pense que j'aimerais dire au comité une chose que nous comprenons peut-être tous, soit que les droits de la personne sont très cloisonnés. Les traités, qui sont très importants et qui mettent l'accent sur les types de discriminations individuelles, ont essentiellement repoussé les personnes les plus marginalisées aux limites les plus éloignées, parce que la discrimination intersectionnelle ne rend pas les choses plus faciles; elle les rend plus difficiles.

Encore une fois, pour revenir sur les commentaires de mes collègues, je dirais que les mises à jour de la Loi sur l'équité salariale et l'abandon de ce qu'on appelait ACS+ — parce que nous ne sommes pas un « plus » — montrent qu'il est temps que la Loi sur l'équité salariale comprenne également l'importance de l'équité intersectionnelle dans la fonction publique. Il ne s'agit plus de groupes de droits pris isolément. Il s'agit de l'idée que la fonction publique doit adopter une approche intersectionnelle parce que c'est vers là que nous nous dirigeons. Je me suis retrouvée devant les Nations unies pour à peu près chaque traité auquel vous pouvez penser. J'adore aller aux Nations unies, et j'y suis allée dans le passé avec un sénateur, mais cela n'a rien changé. Nous continuons de produire ces rapports parallèles. Nous continuons de parler des droits. La Loi sur l'équité salariale est un moyen concret de s'attaquer à la discrimination. C'est un outil qui est maintenant à notre portée, et qui doit faire l'objet de mesures concrètes. Je vous remercie.

La présidente : Merci. Je vais maintenant passer à la sénatrice McPhedran.

La sénatrice McPhedran : Permettez-moi d'abord de vous remercier tous les trois de votre travail de défense des intérêts. Ayant œuvré dans ce domaine pendant un certain temps, je sais qu'il n'est jamais pleinement reconnu. C'est un rôle qui exige de puiser au plus profond de soi et de donner davantage, et nous vous sommes vraiment reconnaissants d'être ici aujourd'hui.

Je ne m'attends pas à ce que ma question soit populaire, mais je vous prie d'en percevoir le sens pratique. J'ai demandé à Mme Blackett, lorsqu'elle était parmi nous, si certaines de ses

achievable without the legislative step that is clearly the focus or primary outcome that is desired.

I asked her that partly because of the change in attitudinal environment — I don't need to tell any of you about that — and thinking about places where we could take action that did not depend upon charging up the legislative machinery. She said that there were, indeed, recommendations.

I wonder if you have given that some thought. If you have, are you comfortable highlighting some of what you think we could do more quickly to get this rolling? This is not in any way to say we should not work for legislative change, but that's usually very time-consuming; you've already accurately pointed out how much delay there has been already, and I'm not sure we're seeing an indication to move quickly on the legislative change.

Mr. Boyce: Thank you, senator, for your question.

At The Enchanté Network, we've thought a lot about what it means for us to have a legislative backbone to the promises that have been made. Right now, we look at the broader context. I take your point that Canada has changed a lot in terms of attitudes. That attitude, from my understanding, is one through which we have dared to dream beyond incrementalism. By 2030, more than 40% of the province of Ontario will be made up of racialized folks. We have another four years until we reach that point, but there is a certain sense of urgency. We've waited for three years for this government to put this back on the table. Now, three years later, after an announcement was made, where the legislative process should have started, at The Enchanté Network, the consensus around these hundreds of organizations is that now is the time to act with urgency.

There's a global backlash against queer and trans communities. Hate crimes in this country have increased astronomically. The most violent types of hate crimes in this country are against queer and trans communities, and the most common type of hate crime is against Black communities —

Senator McPhedran: I'm sorry to interrupt, but I think you covered those points really well in your original presentation. My question is going to whether any of you feel you could identify recommendations that could be acted upon without the legislation changing.

Again, I'm not suggesting that the legislation should stay the same; I'm just asking about recommendations that could become levers to try to accelerate the process that I think, quite correctly, you've described as stalled.

recommandations pouvaient être mises en œuvre sans passer par l'étape législative, qui est clairement l'objectif ou le résultat principal recherché.

Je lui ai demandé en partie à cause du changement d'attitude — je n'ai pas besoin de vous en parler — et pour savoir ce que nous pouvions faire sans toutefois enclencher la machine législative. Elle a dit qu'il existait bel et bien des recommandations.

Je me demande si vous y avez réfléchi. Si vous l'avez fait, seriez-vous à l'aise de souligner certaines d'entre elles que nous pourrions, selon vous, apporter plus rapidement pour faire avancer ce dossier? Par là, je ne veux pas dire que nous ne devrions pas chercher à apporter une modification législative, mais cela prend habituellement beaucoup de temps; vous avez déjà souligné à juste titre l'important retard dans ce dossier, et je ne vois pas d'indication montrant que la modification législative serait apportée rapidement.

M. Boyce : Merci, madame la sénatrice, de poser la question.

Au Réseau Enchanté, nous avons beaucoup réfléchi à ce que signifie pour nous d'avoir un fondement législatif pour les promesses qui ont déjà été faites. En ce moment, nous regardons le contexte plus large. Je conviens avec vous que le Canada a beaucoup changé en matière d'attitude. Selon ce que je comprends, cette attitude est celle qui nous a permis d'oser rêver au-delà des avancées progressives. D'ici 2030, les personnes racisées représenteront plus de 40 % de la population de l'Ontario. Il nous faudra encore quatre ans avant d'atteindre ce stade, mais il y a un certain sentiment d'urgence. Nous avons attendu trois ans pour que le gouvernement remette cette question sur la table. Maintenant, trois ans plus tard, après qu'une annonce a été faite, que le processus législatif aurait dû être entamé, au Réseau Enchanté, le consensus aux yeux de ces centaines d'organisations est qu'il est maintenant temps d'agir.

Il y a des réactions négatives mondiales contre les communautés queer et trans. Les crimes haineux au pays ont augmenté de façon spectaculaire. Les types de crimes haineux les plus violents commis au pays sont dirigés contre les communautés queer et trans, et le type de crime haineux le plus courant vise les communautés noires...

La sénatrice McPhedran : Je suis désolée de vous interrompre, mais je pense que vous avez très bien abordé ces points dans votre exposé original. Ma question porte sur le fait de savoir si l'un d'entre vous pense pouvoir cerner des recommandations auxquelles on pourrait donner suite sans toutefois changer la loi.

Encore une fois, je ne dis pas que la loi devrait rester telle quelle; je demande seulement quelles recommandations pourraient servir de levier pour tenter d'accélérer le processus qui, comme vous l'avez très bien décrit, est au point mort.

Mr. Boyce: I take your point.

The short version of my remarks is that legislative change is where we should be going right now. We fundamentally believe there's momentum in the House to have this passed and that there's momentum, hopefully, in the Senate to treat this with the utmost urgency. That is what civil society is pushing for.

We work on the front lines with folks who are experiencing the employment discrimination that is keeping them homeless. If there's an opportunity for them to move from homelessness to stable, dignified employment, I think that's a priority that should be progressed with the utmost urgency.

I'll pass it to my colleagues now.

Ms. Pichette: I'll jump in on this. Thank you, senator, for the question.

I watched the previous proceedings and really do understand the premise of your question in terms of that need to create some of these changes without, necessarily, the legislative piece. If we look at the economy as a whole, I don't think we will see those impacts. However, to answer your question directly, I think we can always create a strategy around equity-deserving groups, and we can do that in an intersectional way that does not require legislation.

That's something we do with our partner network on a regular basis. We work with them around their data, benefits and policies, all of which are things that can happen internally within the public service or within employers without the legislative piece, necessarily.

That being said, we need the legislative piece, as well.

However, it's a very fair point, and it is something I would like to see the public service take up more actively, because there are a lot of really good recommendations within that report that are non-legislative, as well, that speak to intersectionality, specifically, and how we collect data where we're not just addressing communities as monoliths but actually looking at them directly — to my colleague's point around retention, as well.

If we're collecting that data and continuing to look at the impacts of retention in the public service, that would be a major piece that would have an impact.

I am happy to answer more questions as we go forward.

The Chair: We're out of time, but we can go to second round to hear Ms. Brayton's response.

M. Boyce : Je comprends ce que vous dites.

En bref, je veux dire que nous devrions apporter un changement législatif en ce moment même. Nous croyons fondamentalement qu'il y a un élan à la Chambre pour faire adopter ce projet de loi et qu'il y a, je l'espère, un élan au Sénat pour traiter cette question de toute urgence. C'est ce que réclame la société civile.

Nous travaillons en première ligne avec des gens qui connaissent la discrimination à l'emploi qui les garde dans la rue. S'il existe une possibilité pour eux de sortir de l'itinérance pour trouver un emploi stable et digne, je pense que c'est une priorité qui devrait être traitée de toute urgence.

Je vais maintenant céder la parole à mes collègues.

Mme Pichette : Permettez-moi d'intervenir. Merci, madame la sénatrice, je vais répondre à votre question.

J'ai regardé les délibérations précédentes et je comprends vraiment la prémisse de votre question en ce qui concerne la nécessité d'apporter certaines de ces modifications sans pour autant passer par la voie législative. Si nous regardons l'économie dans son ensemble, je ne crois pas que nous verrons ces conséquences. Cependant, pour répondre directement à votre question, je pense que nous pouvons toujours créer une stratégie qui intègre les groupes dignes d'équité, et ce, de manière intersectionnelle, sans nécessairement passer par la législation.

C'est une chose que nous faisons régulièrement avec notre réseau de partenaires. Nous travaillons avec lui pour ce qui est des données, des avantages et des politiques, toutes des choses qui peuvent être réalisées à l'interne au sein de la fonction publique ou chez les employeurs sans nécessairement passer par la voie législative.

Cela dit, nous avons également besoin du texte de loi.

Cependant, votre point est très juste, et c'est quelque chose que j'aimerais voir la fonction publique adopter plus activement, parce qu'il y a de très bonnes recommandations dans ce rapport qui ne sont pas de nature législative et qui traitent de l'intersectionnalité en particulier et de la manière dont nous recueillons les données, où nous ne traitons pas les communautés comme des monolithes, mais les examinons directement, ce qui revient au point de ma collègue concernant le maintien en poste également.

Si nous recueillons des données et continuons d'examiner les effets liés au maintien en poste au sein de la fonction publique, cela constituerait un élément majeur qui aurait un impact réel.

Je serais heureuse de répondre à d'autres questions plus tard.

La présidente : Le temps est écoulé, mais nous pouvons passer au deuxième tour pour entendre la réponse de Mme Brayton.

Senator Arnold: Thank you for being with us.

When talking to Professor Blackett in our last meeting, I was struck by how much work went into the study — 51 meetings, 337 attendees, a 500-page report and 12 task force members.

First, were any of you involved in it? Second, have you had recent discussions with the Minister of Jobs and Families? Someone said there's momentum in the House, but have you actually spoken to that minister to see where this is on the legislative agenda?

Mr. Boyce: That is a great question.

The Enchanté Network worked very closely with the task force. As Canada's largest network of queer and trans organizations, we were able to consult 2SLGBTQ2IA+ organizations from across the country. With that data, through research and focus groups, we were able to create a comprehensive report that we presented to the task force to include within their report as an addendum.

The second part of your question was about what the reality of getting a meeting with Minister Hadju has been like. We've been trying since last summer and have not been able to have a meeting with her. I think we spoke with many colleagues within caucus during our many meetings on the Hill who are in support, so the momentum in the House is coming from across different parties. Right now, the task before us is ensuring that we are able to sit down with our current Minister of Jobs and Families and have an honest conversation about how we can move this toward a legislative framework that can lift a lot of Canadians out of poverty.

Ms. Pichette: As mentioned, we are trying to secure that meeting. There has been progress toward that, but the meeting has not been secured.

In terms of our participation, we were part of the written submissions to the task force. Additionally, we participated in the consultations done after the task force was completed in 2024.

Ms. Brayton: I haven't had recent meetings with Minister Hadju about this. DAWN is the oldest organization in the world for women with disabilities — 40 years here in Canada — so we are always consulted. However, I would say, along with my colleagues, that we are quite disappointed with the fact that we've been consulted multiple times on this issue without there being any real movement on it. When it came back and we were invited, I was thinking, "Are we going to talk about it some more?" But not here, where it feels as if there is some momentum. I'm hopeful.

La sénatrice Arnold : Merci d'être ici avec nous.

En parlant à Mme Blackett lors de notre dernière réunion, j'ai été étonnée par l'ampleur du travail consacré à cette étude, 51 réunions, 337 intervenants, un rapport de 500 pages et 12 membres du groupe de travail.

D'abord, l'un d'entre vous y a-t-il participé? Ensuite, avez-vous récemment discuté avec la ministre de l'Emploi et des Familles? Quelqu'un a dit qu'il y avait un certain élan à la Chambre, mais avez-vous réellement parlé à la ministre pour savoir où cela en est dans le programme législatif?

M. Boyce : C'est une excellente question.

Le Réseau Enchanté a travaillé en très étroite collaboration avec le groupe de travail. En tant que plus grand réseau d'organisations queer et trans, nous avons pu consulter les organismes 2ELGBTQ2IA+ de tout le pays. À l'aide de ces données, et au moyen des groupes de recherche et de discussion, nous avons pu créer un rapport complet que nous avons présenté au groupe de travail pour qu'il l'inclue en annexe dans son rapport.

La deuxième partie de votre question portait sur la réalité des rencontres avec la ministre Hadju. Nous essayons depuis l'été dernier et nous n'avons pas pu la rencontrer. Je crois que nous avons parlé, pendant nos nombreuses réunions sur la Colline, avec de nombreux collègues au sein du caucus qui nous soutiennent; l'élan à la Chambre vient donc des différents partis. Actuellement, la tâche qui nous attend est de nous assurer que nous pouvons rencontrer l'actuelle ministre de l'Emploi et des Familles et avoir une discussion franche sur la façon dont nous pouvons faire évoluer cela vers un cadre législatif qui permet de sortir de nombreux Canadiens de la pauvreté.

Mme Pichette : Comme on l'a dit, nous essayons d'organiser cette réunion. Il y a eu des progrès en ce sens, mais la réunion n'a toujours pas été organisée.

En ce qui a trait à notre participation, nous avons participé à la rédaction des mémoires soumis au groupe de travail. De plus, nous avons participé aux consultations qui ont été menées une fois que le groupe de travail a eu terminé ses travaux en 2024.

Mme Brayton : Je n'ai pas eu récemment de réunion avec la ministre Hadju à ce sujet. DAWN est la plus ancienne organisation pour les femmes handicapées du monde — cela fait 40 ans que l'organisation existe au Canada —, on nous consulte donc toujours. Cependant, je dirais, avec mes collègues, que nous sommes très déçus d'avoir été consultés plusieurs fois sur cette question sans qu'il y ait de réels progrès. Quand la question s'est de nouveau posée et que nous avons été invités, je me suis dit « Allons-nous en parler davantage? » Mais pas ici, où l'on sent qu'il y a un certain élan. Je suis optimiste.

We have to make a really strong economic argument here, and there is one to be made for all kinds of reasons. Thanks.

Senator McCallum: Thank you for your presentations.

I was looking at the history and the recommendations that came with it — 3.17 and 3.18, where Black workers should constitute a separate employment equity and 2SLGBTQ2IA+ should recommend that. I agree with that. When you are included in the group, only then can the Human Rights Commission be responsible for enforcement of that act and do you become a protected group. But right now, you have no one, right?

So the other point is that people think inclusion and diversity is not merit-based. However, this is all merit-based, and it's so important to say that all the time. So when we look at the act, that is going to be put into it.

There is also a measure of the social fabric of Canada, and that social fabric is within the public service as well, where they continue to carry bias. You still have barriers in there.

How would you want the social fabric of Canada addressed? I'm saying this as a First Nations woman, because we have to do our work apart from legislation because it belongs in a different arena. Do you understand what I'm saying? We need that to make people understand why you need to be in the act. Can you comment on that?

Mr. Boyce: I would love to. First, I think that we take a lot of notes and learnings from Indigenous communities, and I appreciate the thought in the question.

When it comes to what this act could do to really change the attitudes in the minds of Canadians, it's truly infinite. Our social fabric, senator, as you mentioned, takes notes from our legislation and regulation federally here in Ottawa.

So, to note Black and 2SLGBTQ2IA+ communities as distinct groups in the federal Employment Equity Act sends a huge signal not only to the private sector and public sector but the heart of the country, that these communities deserve to participate in our labour force and exact their full potential in Canada. I appreciate the question.

Ms. Brayton: I want to, of course, remind everyone here of something that perhaps people don't think about. When you think of the Black, Indigenous and 2SLGBTQ2IA+ communities,

Nous devons présenter un argument économique très solide ici, et il y en a un à faire valoir pour toutes sortes de raisons. Merci.

La sénatrice McCallum : Merci de vos exposés.

Je regardais l'historique et les recommandations qui y ont été jointes, les recommandations 3.17 et 3.18 : les travailleurs noirs devraient constituer un groupe distinct visé par l'équité en matière d'emploi, et la communauté 2ELGBTQ2IA+ devrait recommander cela. Je suis d'accord avec cela. Quand vous faites partie du groupe, c'est seulement alors que la Commission des droits de la personne peut être responsable de l'application de la loi et que vous devenez un groupe protégé. Mais actuellement, vous n'avez personne, n'est-ce pas?

L'autre point, c'est que les gens pensent que l'inclusion et la diversité ne reposent pas sur le mérite. Cependant, tout cela repose sur le mérite, et il est très important de le répéter tout le temps. Donc, quand on examine la loi, cela y figurera.

Il y a également une mesure relative au tissu social du Canada, et ce tissu social, on le retrouve également dans la fonction publique, où les préjugés existent toujours. Il y a encore des obstacles à cet égard.

Comment souhaiteriez-vous que soit abordée la question du tissu social au Canada? Je dis cela en tant que femme autochtone, parce que nous devons faire notre travail indépendamment de la loi, car cela relève d'un autre domaine. Voyez-vous ce que je veux dire? Nous en avons besoin pour faire comprendre aux gens pourquoi vous devez figurer dans la loi. Qu'en pensez-vous?

M. Boyce : J'aimerais beaucoup. D'abord, je pense que nous apprenons beaucoup de choses des communautés autochtones, et je suis consciente de la réflexion qui sous-tend cette question.

En ce qui concerne ce que cette loi pourrait faire pour vraiment changer les attitudes dans l'esprit des Canadiens, il n'y a vraiment pas de limite. Madame la sénatrice, notre tissu social, comme vous l'avez dit, s'inspire des lois et de la réglementation fédérale ici, à Ottawa.

Donc, le fait que les communautés noires et 2ELGBTQ2IA+ figurent dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi comme des groupes distincts envoie un message très fort non seulement aux secteurs privé et public, mais aussi au cœur du pays, pour dire que ces communautés méritent de participer à la population active et de réaliser leur plein potentiel au Canada. J'apprécie la question.

Mme Brayton : J'aimerais, bien sûr, rappeler à toutes les personnes présentes quelque chose à quoi les gens ne pensent peut-être pas. Quand on pense aux communautés noires,

within all these communities, the rate of disability is at least 30%. It isn't different because of that other intersection.

Of course, that is the point regarding the social fabric. There are levels of privilege everywhere. Within the public service, I think we all understand there has been a privileging of certain types of people with respect to employment and moving up through the ranks.

In order for our public service to reflect our community, as you've mentioned, senator, we need to see the faces of the public service change. That is really what we are talking about: When you look around, you must see difference now. If we don't move forward with this legislation, we don't represent the people we claim to represent here — that you represent here.

So I think when you talk about that social fabric, I'm very moved by this idea. In my organization when we committed to intersectional human rights, I brought a woman from Indigenous Disability Canada. She's my director; it's a cross-appointment between my organization and Indigenous Disability Canada. These are the kinds of things we have to do. It's not just talking about things; it's about action. It's where you put your resources and how you make your decisions.

I'm a privileged white woman. I live with a disability, but I have privilege, and it's important for me to think about the changing face of my organization to reflect the future. The public service is the same. Thank you.

The Chair: Before we go into second round, I'm going to take the chair's privilege to poke away at a question, if that's okay.

I'm really heartened by the term "intersectional equity" in place of GBA Plus. Can you speak to that a little further, Bonnie, please?

Ms. Brayton: Thank you, senator. GBA Plus was an important step forward in federal policy because it was GBA before it was GBA Plus.

Again, we've talked about incrementalism. I think that's a good example of incrementalism in public policy. Recently, I was consulted by Women and Gender Equality for an OECD event about women with disabilities in an intersectional policy context. It was somebody from Canada going to an OECD meeting. So, as I said, it's too late: They can't go back now.

autochtones et 2ELGBTQ2IA+, dans toutes ces communautés, le pourcentage de personnes handicapées est d'au moins 30 %. Ce n'est en rien différent en raison de cette autre intersection.

Bien sûr, c'est là tout l'enjeu concernant le tissu social. Il y a des niveaux de privilège partout. Je crois que nous comprenons tous que, dans la fonction publique, certains types de personnes ont été privilégiés au chapitre de l'emploi et des promotions.

Comme vous l'avez dit, madame la sénatrice, pour que la fonction publique reflète notre communauté, il faut que les visages de la fonction publique changent. C'est vraiment ce dont nous parlons : quand vous regardez autour de vous, vous devez voir une différence maintenant. Si nous n'allons pas de l'avant avec ce projet de loi, nous ne représentons pas les gens que nous prétendons représenter ici, que vous représentez ici.

Je pense donc que, lorsque vous parlez du tissu social, je suis très touchée par cette idée. Dans mon organisation, quand nous nous sommes engagés à défendre les droits de la personne intersectionnels, j'ai fait appel à une femme d'Indigenous Disability Canada. C'est ma directrice; c'est une nomination conjointe entre mon organisation et Indigenous Disability Canada. C'est le genre de choses que nous devons faire. Il ne s'agit pas seulement d'en parler; il faut passer à l'action. Il est question de savoir où l'on investit ses ressources et comment on prend ses décisions.

Je suis une femme blanche privilégiée. Je vis avec un handicap, mais j'ai un privilège, il est important pour moi de penser à changer le visage de mon organisation pour refléter l'avenir. Il en va de même pour la fonction publique. Merci.

La présidente : Avant de passer à la deuxième série de questions, je vais utiliser le privilège de la présidence pour poser une question, si tout le monde est d'accord.

Je me réjouis vraiment de voir qu'on remplace ACS Plus par « équité intersectionnelle ». Pouvez-vous en parler un peu plus, madame Brayton, s'il vous plaît?

Mme Brayton : Merci, madame la sénatrice. ACS Plus était une étape importante dans la politique fédérale, parce que c'était ACS avant d'être ACS Plus.

Encore une fois, nous avons parlé de l'évolution graduelle. Je pense que c'est un bon exemple d'évolution graduelle d'une politique publique. Récemment, j'ai été consultée par Femmes et Égalité des genres au sujet d'un événement de l'OCDE portant sur les femmes handicapées dans un contexte de politique intersectionnelle. C'était une personne du Canada qui allait participer à une réunion de l'OCDE. Donc, comme je l'ai dit, c'est trop tard : on ne peut pas faire marche arrière maintenant.

And quite clearly, the concept of GBA Plus, while well intentioned, invisibilized who is the “other.” And really, calling us a “plus” is a slap; it’s an insult, because nobody’s a “plus.”

As I said, it’s critical, especially when we start to talk about the Pay Equity Act, that we’re very clear about this. As the senator has mentioned, there are groups who we must name in the legislation, but we must also ensure that the new Pay Equity Act not only names protected groups but understands that those groups and the intersections around them are where we really must do the hardest work.

Ms. Pichette: I’ll join on that. We know that within queer and trans communities, these intersectional issues are very important. For instance, bisexual communities make less than half of what other groups make, especially heterosexual men. We see some of these statistics really drilling down into some of the realities within our communities, but we know when we drill down further, we find people who are not getting to the labour market, are not getting through the door the first time and really don’t see themselves as having a space to be welcomed in to be part of community.

I think this idea of intersectional equity speaks to that. It says that, although the discrimination that cisgender women — women assigned female at birth — experience is significant and terrible in our communities and we need to recognize that, we also need to recognize that this type of legislation has historically privileged white cisgender women and generally left the rest of us out.

As a non-binary person, I’m not part of this act. I’m not part of this legislation, so I don’t see myself represented, and that is something we want all Canadians to be able to see. Thank you.

Mr. Boyce: I’ll add that on the practical side, it’s really about how this applies. So if 2SLGBTQ2IA+ and Black communities are added to this act, it provides different pathways for these intersectional communities to seek justice when they’re experiencing employment discrimination.

In addition to the comments from my colleagues, in practice, again, I want to bring us back to why we’re in the room today, which is the opportunity to provide labour market participation as a reality for Canadians.

The Chair: Thank you for that reminder.

Senator K. Wells: I just have a general observation and question. When we look around the world, we’re seeing some countries, and indeed some provinces here in Canada, moving

Très clairement, le concept d’ACS Plus, même s’il partait d’une bonne intention, a rendu « l’autre » invisible. Et vraiment, nous appeler un « plus » est un affront; c’est une insulte, parce que personne n’est un « plus ».

Comme je l’ai dit, il est essentiel, surtout quand on parle de la Loi sur l’équité salariale, que cela soit très clair. Comme la sénatrice l’a dit, il y a des groupes qu’il faut nommer dans la loi, mais il faut également s’assurer que, dans la nouvelle Loi sur l’équité salariale non seulement on nomme les groupes protégés, mais aussi que l’on comprenne que ce sont ces groupes et les intersections qui les concernent qui nécessitent vraiment le plus gros du travail.

Mme Pichette : Je suis d’accord avec vous. Nous savons que, au sein des communautés queer et trans, ces questions d’identité intersectionnelle sont très importantes. Par exemple, les communautés bisexuelles gagnent moins de la moitié de ce que gagnent les autres groupes, surtout les hommes hétérosexuels. On constate que certaines de ces statistiques reflètent vraiment certaines réalités au sein de nos communautés, mais quand on creuse un peu plus, on trouve des personnes qui n’arrivent pas à entrer sur le marché du travail, qui n’y parviennent pas du premier coup et qui ne se voient vraiment pas comme ayant leur place pour être accueillies et faire partie de la communauté.

Je pense que l’idée d’équité intersectionnelle concerne cet aspect. L’idée consiste à dire que, même si la discrimination que vivent les femmes cisgenres — les femmes de sexe féminin à la naissance — est importante et terrible dans nos communautés et que nous devons la reconnaître, il faut également reconnaître que ce type de loi a historiquement privilégié les femmes blanches cisgenres et nous a généralement exclus.

En tant que personne non binaire, je ne fais pas partie de cette loi. Je ne fais pas partie de ce projet de loi, je considère donc que je ne suis pas représentée, et c’est quelque chose que nous voulons que tous les Canadiens puissent voir. Merci.

M. Boyce : J’ajouterais que, du point de vue pratique, il s’agit vraiment de savoir comment cela s’applique. Donc, si les communautés 2ELGBTQ2IA+ et noire sont ajoutées dans cette loi, cela offre différentes voies à ces communautés intersectionnelles pour obtenir justice quand elles subissent de la discrimination en matière d’emploi.

En plus des observations de mes collègues, en pratique, encore une fois, j’aimerais que l’on revienne sur la raison pour laquelle nous sommes ici aujourd’hui, à savoir saisir l’occasion de faire de la participation au marché du travail une réalité pour les Canadiens.

La présidente : Merci de ce rappel.

Le sénateur K. Wells : J’aimerais faire une observation générale et poser une question. Quand on regarde autour de nous dans le monde, on voit certains pays, et bien sûr certaines

away from equity, diversity and inclusion. This is trickling down to some universities, which used to be some of our strongest leaders in Canada around this work.

What message will it send if these changes to the Employment Equity Act are not enacted? And does it seem that Canada is moving closer to Trump's vision of the world?

The Chair: Before you respond, it's a three-minute round.

Ms. Pichette: I've been elected.

I feel like not enacting these changes continues a history of inaction that says that our communities are less important, less deserving and not as welcome in the Canadian fabric.

In fact, when we look at support for trans individuals in particular, that is decreasing significantly within Canada because of misinformation and disinformation, and I know that's a big issue. I worry that if we do not showcase ourselves as leaders in the world, we will cede human rights and who we are as Canadians at our core, and I don't want to see us do that.

Mr. Boyce: If I can add to Jade's comments, the question really speaks to where we are in the world today. We saw that the Employment Equity Act modernization conversation started around a critical time in the world, around 2020, and the conversation about anti-Black racism and the Black Lives Matter movement. There was political capital in that conversation, which is very important to note. Today, we're experiencing a global backlash against the 2SLGBTQI+ community, and we've already seen so many huge private corporations pull back from the commitments that they made in 2020 and pull back from participating in pride events around the world. I think it would send a horrible message for Canadians to see our government also pull back on their promises to include not only Black communities but also 2SLGBTQI+ communities in our labour force.

Ms. Brayton: Gender-based violence has increased threefold over the past decade, so there is no question that we're in a very perilous time when, again, we can't afford to have any slippage on diversity, equity and inclusion, and, in fact, we are going the other way. Based on population and on good business, it would be the right thing to do also. I do think, as I said, to push back on the Trump idea, there's a business case for human rights, and I think we have to keep our finger on that button and keep focused on the idea that it has to be legislation — and legislation

provinces ici au Canada, s'éloigner de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. On retrouve cette tendance dans certaines universités, qui comptaient autrefois parmi les chefs de file les plus importants au Canada dans ce domaine.

Quel message cela enverra-t-il si ces modifications à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne sont pas adoptées? En outre, le Canada semble-t-il se rapprocher de la vision du monde de Trump?

La présidente : Avant que vous ne répondiez, je rappelle qu'il s'agit d'une série de questions de trois minutes.

Mme Pichette : J'ai été élue.

Je pense que, si on n'apporte pas ces modifications, on perpétue une tradition d'inaction qui laisse entendre que nos communautés sont moins importantes, moins méritantes et qu'elles ne sont pas les bienvenues dans le tissu social canadien.

En fait, quand on regarde le soutien apporté aux personnes trans en particulier, il diminue considérablement au Canada en raison de la mésinformation et de la désinformation, et je sais que c'est un grand problème. Je crains que, si nous ne nous présentons pas comme des chefs de file dans le monde, nous renoncerons aux droits de la personne et à ce qui fait fondamentalement notre identité en tant que Canadiens, et je ne veux pas nous voir faire cela.

M. Boyce : Si je peux ajouter quelque chose aux observations de Mme Pichette, la question concerne vraiment notre place dans le monde aujourd'hui. Nous avons vu que la discussion sur la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi a commencé à un moment critique dans le monde, vers 2020, et en même temps que la discussion sur le racisme contre les Noirs et le mouvement Black Lives Matter. Il y avait des avantages politiques dans cette discussion, ce qu'il est très important de souligner. Aujourd'hui, nous vivons un contre-coup mondial contre la communauté 2ELGBTQ2IA+, et nous avons déjà vu énormément de grandes entreprises privées revenir sur les engagements qu'elles avaient pris en 2020 et retirer leur participation à des événements liés à la fierté dans le monde entier. Je pense que cela enverrait un très mauvais message aux Canadiens de voir le gouvernement revenir également sur ses promesses visant à inclure dans la population active non seulement les communautés noires, mais aussi les communautés 2ELGBTQ2IA+.

Mme Brayton : La violence fondée sur le genre a triplé au cours de la dernière décennie. Il ne fait donc aucun doute que nous sommes dans une période très périlleuse quand, encore une fois, nous ne pouvons nous permettre aucun relâchement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et que, en fait, nous allons dans la direction opposée. Selon la population et pour une question de bonnes affaires, ce serait la bonne chose à faire également. Comme je l'ai dit, je pense que, pour contrer l'idée de Trump, il existe des arguments économiques en faveur des

with teeth. As I said, both the human rights argument and the economic argument align with us pushing back, in the way that we appear to be trying to push back, on other planes with respect to the Trump effect. Thank you.

Senator McPhedran: Thank you very much. I'm the proud mother of a non-binary person, and I was very interested in your comment. Could you help us understand better why you don't see yourself and your colleagues in the non-binary community in this legislation?

Ms. Pichette: So, currently, the legislation requires reporting and action on only two genders: women and people who aren't women. That's often how it's described by many of these employers: They collect their data on women, and then they have their data on men, which includes everybody else. "How many non-women do we have?"

The reality is that they're only collecting two genders, and we know that throughout many societies, many Indigenous nations and throughout cultures globally, non-binary people of some sort that do not fit into explicitly male or explicitly female are there. So, for myself, I am not explicitly included in any of this legislation as it currently stands. However, if 2SLGBTQI+ people were included as a whole, that would be great. But we also have to make sure that trans people are not forgotten within that acronym and that, as a non-binary person and a transfeminine person, I am actually being counted.

Being counted only goes so far, but it has an impact because it means that you exist. At a time when we are seeing the absolute and intentional erasure — and even some genocide scholars looking at renaming the definition of genocide to include how trans people are being treated in some parts of the world — this is a real concern and something that I have seen without any recognition of ourselves in the act currently.

And so kudos to you for having and raising such an amazing child, and if there are any additional pieces to that, I'm happy to answer. But I know that, for non-binary communities, our access to employment is seriously reduced. Even though non-binary people have one of the highest levels of education in Canada, we have one of the lowest levels of employment and one of the highest poverty rates. So we see that non-binary people make — according to Statistics Canada — slightly more than trans women but significantly lower amount than cisgender men.

Mr. Boyce: Would I be able to add something very short? My 15 seconds will be used to say that this doesn't mean we need to go back to the drawing board. In the report submitted by

droits de la personne, et je pense que nous devons rester vigilants et concentrés sur l'idée qu'il faut un projet de loi musclé. Comme je l'ai dit, l'argument relatif aux droits de la personne et l'argument économique s'alignent sur notre riposte, dans la mesure où nous semblons essayer de riposter, sur d'autres plans, pour contrer l'effet Trump. Merci.

La sénatrice McPhedran : Merci beaucoup. Je suis la fière maman d'une personne non binaire, et vos observations m'intéressaient vraiment. Pourriez-vous nous aider à mieux comprendre pourquoi vos collègues et vous, dans la communauté non binaire, ne vous retrouvez pas dans ce projet de loi?

Mme Pichette : Le projet de loi exige actuellement l'établissement de rapports et des mesures uniquement liés à deux genres : les femmes et les personnes qui ne sont pas des femmes. C'est comme cela que le décrivent souvent bon nombre des employeurs : ils recueillent les données sur les femmes, puis ils ont leurs données sur les hommes, qui incluent tout le monde. « Combien y a-t-il de personnes qui ne sont pas des femmes? »

La réalité, c'est qu'ils recueillent des données uniquement sur deux genres, et nous savons que, dans de nombreuses sociétés, de nombreuses nations autochtones et dans toutes les cultures partout dans le monde, il existe des personnes non binaires d'une certaine façon qui ne correspondent pas explicitement aux hommes ni explicitement aux femmes. En ce qui me concerne, je ne suis pas explicitement incluse dans ce projet de loi, dans sa forme actuelle. Cependant, si les personnes 2ELGBTQ2IA+ étaient incluses dans leur ensemble, ce serait excellent. Mais il faut également s'assurer que les personnes trans ne sont pas oubliées dans cet acronyme et que, en tant que personne non binaire et transféminine, je suis en fait prise en considération.

Être pris en considération ne suffit pas, mais cela a un impact, car cela signifie que l'on existe. À une époque où nous assistons à l'effacement absolu et intentionnel — et même certains spécialistes du génocide envisagent de renommer la définition de génocide pour inclure la façon dont les personnes trans sont traitées dans certaines régions du monde —, c'est une véritable préoccupation et quelque chose que j'ai constaté sans que nous nous reconnaissons dans la loi actuelle.

Et je vous félicite d'avoir eu et élevé un enfant aussi extraordinaire, et s'il y a d'autres questions à ce sujet, je serai heureuse d'y répondre. Mais je sais que, pour les communautés non binaires, nous avons un accès à l'emploi très limité. Même si les personnes non binaires ont le niveau d'études le plus élevé au Canada, nous avons le niveau d'emploi le plus bas et le taux de pauvreté le plus élevé. On constate que les personnes non binaires gagnent — selon Statistique Canada — légèrement plus que les femmes trans, mais beaucoup moins que les hommes cisgenres.

M. Boyce : Pourrais-je ajouter très rapidement quelque chose? J'utiliserai mes 15 secondes pour dire que cela ne signifie pas qu'il faut tout reprendre à zéro. Dans le rapport présenté par

Ms. Blackett from the task force, 2SLGBTQI+ communities are all included. This is about how we interpret that. The second piece is that Canada became one of the first countries in the world to collect data on gender identity in 2021, so we have the data to ensure that the remarks from my amazing colleague can actually be fulfilled through this act.

The Chair: Thank you.

Senator McCallum: When we look at the act, it places an onus on employers to identify and rectify when there is under-representation, but that isn't happening. So when you look at the five recommendations that came in, would you say that the top two would be the first two, where you want the update of 2SLGBTQIA+ workers and also Black communities as designated groups? Are those the top two? Because the other three are things to do when they get in. I'm just asking because these are recommendations that, if that is the case, then it's explicit for this committee that is what you want.

Ms. Pichette: It's an important piece of what we want. So that explicit inclusion of Black and 2SLGBTQI+ people is inherently important to the act, and I'm very grateful to the work of Black communities who have pushed this forward. We're just trying to help it along a little further. I really see that need for us to also do it in an intersectional way, though. If we don't revise the act in an intersectional way, if we just add us as check boxes, we are going to lose the people at those intersections. We're not going to not include First Nations women and we're not going to include trans people. We're going to include the people who are at the top of each of those equity-deserving groups, and that's what we've seen.

Senator McCallum: But in the first place, we need to get them in.

Ms. Pichette: Agreed.

Senator McCallum: This is the chance to do it.

I just want a "yes" or "no" to this: Would you say this act is non-compliant with the Charter?

Mr. Boyce: No, I think that this act allows us to fully step into the Canadian Charter —

Senator McCallum: I'm saying the act because it excludes you.

Mr. Boyce: Modernization, yes.

Mme Blackett provenant du groupe de travail, les communautés 2ELGBTQI+ sont toutes incluses. Il s'agit de la façon dont on interprète cela. L'autre aspect, c'est que, en 2021, le Canada est devenu le premier pays au monde à recueillir des données sur l'identité de genre; nous disposons donc des données pour nous assurer que les observations de ma formidable collègue puissent réellement être prises en considération dans le cadre de cette loi.

La présidente : Merci.

La sénatrice McCallum : Quand on examine la loi, elle place sur les employeurs le fardeau de déterminer quand il y a une sous-représentation et de la corriger, mais cela n'a pas lieu. Quand on regarde les cinq recommandations qui ont été formulées, diriez-vous que les deux premières sont les plus importantes, à savoir la mise à jour concernant les travailleurs 2ELGBTQI+ et les communautés noires en tant que groupes désignés? S'agit-il des deux recommandations les plus importantes? Parce que les trois autres sont des mesures à prendre une fois qu'elles ont été mises en œuvre. Je pose la question parce qu'il s'agit de recommandations, et si c'est le cas, cela indique clairement au comité que c'est ce que vous souhaitez.

Mme Pichette : C'est une partie importante de ce que nous voulons. L'inclusion explicite des personnes noires et 2ELGBTQI+ est intrinsèquement importante pour la loi, et je suis très reconnaissante du travail des communautés noires qui ont fait avancer les choses. Nous essayons simplement de les aider un peu plus. Cependant, je vois vraiment la nécessité que nous le fassions également d'une manière intersectionnelle. Si l'on ne révisé pas la loi d'une façon intersectionnelle, si on nous ajoute uniquement comme des cases à cocher, on perdra les personnes qui se trouvent à ces intersections. On n'inclura pas les femmes des Premières Nations ni les personnes trans. On inclura les personnes qui se trouvent au sommet de chacun des groupes dignes d'équité, et c'est ce que nous avons constaté.

La sénatrice McCallum : Mais en premier lieu, nous devons les inclure.

Mme Pichette : Oui.

La sénatrice McCallum : C'est l'occasion de le faire.

J'aimerais une réponse par « oui » ou par « non » à la question suivante : diriez-vous que cette loi n'est pas conforme à la Charte?

M. Boyce : Non, je pense que cette loi nous permet d'adhérer pleinement à la Charte canadienne...

La sénatrice McCallum : Je dis la loi parce qu'elle vous exclut.

M. Boyce : Oui, la modernisation.

Senator McCallum: It should be inclusive of all Canadians, but it isn't. That's what I'm asking about.

Mr. Boyce: My apologies for misunderstanding the question. I believe the act as is goes against the Charter, but modernization would allow us to step into the full dream of the Charter.

On the first question, it's interesting that you asked it on this panel. As a member of the Black community, and of the 2SLGBTQI+ community alongside Jade, it's almost as if we're looking into the future. Persons with disabilities have been included in this act since the 1980s; looking at all the issues and wins that are still yet to be made by that community — which you brought up, Bonnie — allows me to answer your question from the bottom of my heart, which means that right now, the conversation is about putting Black and 2SLGBTQI+ communities into the act.

There will be work that needs to be done after that. What we're asking for today is to allow us to make the first step so that one day, we can be here, like the communities that Bonnie represents, talking about how we can get better and better. But the first step is those two recommendations of including Black and 2SLGBTQI+ communities in the act to start.

The Chair: Thank you very much. That's a good place to end our first panel. I want to sincerely thank each of you for agreeing to participate in this meeting. Your assistance with our work is greatly appreciated, and we look forward to further work as we move forward with our work in this committee.

I will now introduce our second panel. Our witnesses have been asked to make opening statements of five minutes each, which will be followed by questions from the senators. With us by video conference, from the Native Women's Association of Canada, we have Madeleine Redfern, Chief Executive Officer. Welcome. Also by video conference, from the Federal Black Employee Caucus, we have Ronald Sharpe, Senior Strategic Advisor. We welcome you, as well; thank you for joining us.

I will now invite Ms. Redfern to make her presentation, followed by Mr. Sharpe.

Madeleine Redfern, Chief Executive Officer, Native Women's Association of Canada: Thank you so much. The Native Women's Association of Canada, or NWAC, is a national Indigenous organization that defends the rights of, delivers programming to and amplifies the perspectives of Indigenous women, girls, two-spirit and gender-diverse people across

La sénatrice McCallum : Elle devrait inclure tous les Canadiens, mais ce n'est pas le cas. C'est ce que je veux savoir.

M. Boyce : Je m'excuse d'avoir mal compris la question. Je crois que la loi, dans sa forme actuelle, va à l'encontre de la Charte, mais la modernisation nous permettrait de réaliser pleinement le rêve de la Charte.

En ce qui concerne la première question, il est intéressant que vous l'ayez posée à ce groupe de témoins. En tant que membre de la communauté noire, de la communauté 2ELGBTQI+ avec Mme Pichette, c'est presque comme si nous regardions vers l'avenir. Les personnes handicapées sont incluses dans la loi depuis les années 1980; en examinant les questions et les victoires qui restent encore à remporter par cette communauté — ce dont vous avez parlé, madame Brayton —, je peux répondre à votre question du fond du cœur, ce qui signifie que, actuellement, la discussion porte sur l'inclusion des communautés noires et 2ELGBTQI+ dans la loi.

Il y aura du travail à faire après cela. Ce que nous demandons aujourd'hui, c'est de nous permettre de faire le premier pas pour que, un jour, nous puissions être ici, comme les communautés que Mme Brayton représente, pour parler de la façon dont nous pouvons améliorer constamment les choses. Mais la première étape consiste à suivre ces deux recommandations visant à inclure les communautés noires et 2ELGBTQI+ dans la loi pour commencer.

La présidente : Merci beaucoup. C'est le bon moment pour conclure avec le premier groupe de témoins. J'aimerais sincèrement remercier chacun de vous d'avoir accepté de participer à cette réunion. Nous apprécions vraiment l'aide que vous nous apportez dans notre travail, et nous avons hâte de poursuivre notre collaboration à mesure que nous avançons dans nos travaux au sein du comité.

Je vais maintenant présenter notre deuxième groupe de témoins. Nous avons demandé à chaque témoin de présenter une déclaration préliminaire de cinq minutes; ce sera suivi par les questions des sénateurs. Nous accueillons Mme Madeleine Redfern, directrice générale de l'Association des femmes autochtones du Canada, par vidéoconférence. Bienvenue. Nous accueillons M. Ronald Sharpe, conseiller stratégique principal du Caucus des employés fédéraux noirs, également par vidéoconférence. Bienvenue à vous aussi; merci de vous joindre à nous.

J'inviterais maintenant Mme Redfern à présenter son exposé. Elle sera suivie de M. Sharpe.

Madeleine Redfern, directrice générale, Association des femmes autochtones du Canada : Merci beaucoup. L'Association des femmes autochtones du Canada, ou la NWAC, est une organisation nationale autochtone qui défend les droits des femmes, des filles, des personnes bispirituelles et des personnes de diverses identités de genre autochtones, leur fournit

Canada, inclusive of First Nations people on- and off-reserve, status and non-status, disenfranchised, Métis and Inuit. NWAC's position on the proposed legislation is that employment equity is a necessary but insufficient tool for advancing fairness in the federal public service, industry and society across all sectors.

While Indigenous representation has increased, Indigenous women in all their diversity continue to face systemic and gendered barriers to secure, well-paid and culturally safe work. Employment equity must move beyond counting representation to delivering real economic security through Indigenous-led, rights-based and culturally grounded approaches.

To understand how the Employment Equity Act can best meet the needs of Indigenous and diverse women and peoples, NWAC engaged in research, virtual consultation and a national round table with community members and employment experts to advise Employment and Social Development Canada, or ESDC, in their review of the act.

Key findings from NWAC's research focused on the role of racism and sexism, plus the effects of the COVID-19 pandemic, mental health challenges and the underpaying or undervaluing of Indigenous People. In doing so, NWAC provided the following recommendations: develop stronger legislation enforcement mechanisms that understand the direct impacts on the lives of Indigenous People, including Indigenous women in all their diversity; incorporate valuable networking and mentoring sessions to promote connections within and throughout government; normalize seeking help and removing associated stigmas for employees, especially minorities, who are still dealing with systemic and societal discrimination.

We know that there are numerous employment barriers. They exist in policies or practices that exclude certain groups based on factors unrelated to their ability to perform work.

Indigenous women in all their diversity face these additional and more prominent employment barriers related to limited access to education, underfunded on-reserve schools, disproportionate impacts of poverty, intergenerational trauma and more. It's important to note that Indigenous women face compounded barriers related to both race and their gender. They also carry primary caregiving responsibilities that reduce the time and opportunities they are able to dedicate to their career development.

des programmes et élargit leurs perspectives dans tout le Canada, y compris les membres des Premières Nations vivant dans les réserves et à l'extérieur des réserves, inscrits, non inscrits ou privés de leurs droits, les Métis et les Inuits. La position de la NWAC concernant le projet de loi proposé, c'est que l'équité en matière d'emploi est un outil nécessaire, bien qu'insuffisant, pour promouvoir l'équité dans la fonction publique fédérale, dans l'industrie et la société dans tous les secteurs.

Même si la représentation des Autochtones a augmenté, les femmes autochtones dans toute leur diversité font toujours face à des obstacles systémiques, fondés sur le genre pour trouver un travail bien rémunéré et adapté à la culture. L'équité en matière d'emploi doit aller au-delà du simple décompte de la représentation pour offrir une véritable sécurité économique au moyen d'approches axées sur les droits des Autochtones, fondées sur la culture et dirigées par des Autochtones.

Pour comprendre comment la Loi sur l'équité en matière d'emploi peut mieux répondre aux besoins des femmes et des personnes autochtones et de diverses identités de genre, la NWAC s'est engagée dans la recherche, la consultation virtuelle et une table ronde nationale avec des membres de la communauté et des experts en matière d'emploi pour conseiller Emploi et Développement social Canada, EDSC, dans son examen de la loi.

Les constatations clés provenant des travaux de recherche de la NWAC se concentraient sur le rôle du racisme et du sexisme, en plus des effets de la pandémie de COVID-19, les problèmes de santé mentale et le fait que les Autochtones étaient sous-payés et sous-estimés. Ainsi, la NWAC a formulé les recommandations suivantes : élaborer des mécanismes solides d'application des lois qui tiennent compte des répercussions directes sur la vie des Autochtones, y compris les femmes autochtones dans toute leur diversité; intégrer des séances utiles de réseautage et d'encadrement afin de promouvoir les liens au sein du gouvernement et dans tout le gouvernement; normaliser la recherche d'aide et éliminer les préjugés associés aux employés, surtout les minorités, qui sont toujours aux prises avec de la discrimination systémique et sociale.

Nous savons qu'il existe de nombreux obstacles à l'emploi. Ils existent dans les politiques ou dans les pratiques qui excluent certains groupes selon certains facteurs qui ne sont pas liés à leur capacité d'exécuter leur travail.

Les femmes autochtones dans toute leur diversité rencontrent des obstacles supplémentaires plus importants en matière d'emploi liés à l'accès limité à l'éducation, au financement insuffisant des écoles dans les réserves, aux répercussions disproportionnées de la pauvreté, des traumatismes intergénérationnels et plus encore. Il est important de souligner que les femmes autochtones rencontrent des obstacles complexes liés à la fois à leur origine raciale et à leur genre. Elles assument également les responsabilités de principales fournisseuses de

Thank you.

The Chair: Thank you very much, Ms. Redfern.

Ronald Sharpe, Senior Strategic Advisor, Federal Black Employee Caucus: Thank you very much. Honourable senators, I'm honoured to appear before you today and to speak from one of the regional locations, specifically Miramichi, located in the unceded traditional territory of the Mi'kmaq People. This land is governed by peace and friendship treaties — not by surrender, but by agreements to establish mutual respect, coexistence and shared responsibilities, which the Federal Black Employee Caucus, or FBEC, supports dearly.

I am honoured to speak on behalf of my Black ancestors during Black History Month, and I am always happy to join you as a member of the Federal Black Employee Caucus, an organization that exists because Black public servants continue to encounter structural barriers that limit entry, progression and psychological safety across the federal workforce.

For over three decades, Canada has studied, reported on and consulted on employment equity in the federal public service. We have commissioned reviews, identified barriers, acknowledged data gaps and reaffirmed commitments, most recently through the exceptional and highly anticipated work of the Employment Equity Act Review Task Force between 2021 and 2023. There were government commitments made upon the release of their report, as noted by Adelle Blackett in a speech on February 3, particularly regarding creating new employment equity groups for Black Canadians, federal public servants and 2SLGBTQIA+ communities.

Yet, as of February 2026, many of the systemic barriers that the recommendations of the task force would have formally addressed in terms of anti-Black racism within the federal government, with lasting effects far beyond any current event or celebration of Black excellence through Black History Month, have yet to be actioned. So, at this point, it is necessary to name what this represents, which cannot be categorized as a mistake.

By the government's own record, employment equity barriers have been formally identified for over 30 years. There have been multiple commissioned reviews, as the mandate mentioned. It recognized the need to combat anti-Black racism through formal

soins qui limitent le temps et les possibilités qu'elles peuvent consacrer à leur perfectionnement professionnel.

Merci.

La présidente : Merci beaucoup, madame Redfern.

Ronald Sharpe, conseiller stratégique principal et coordonnateur principal, Caucus des employés fédéraux noirs : Merci beaucoup. Honorables sénatrices et sénateurs, je suis honoré de comparaître devant vous aujourd'hui et de vous parler depuis l'une des régions, précisément Miramichi, situées sur le territoire traditionnel non cédé du peuple micmac. Cette terre est gouvernée par des traités de paix et d'amitié, et non pas par cession, mais par des accords visant à établir le respect mutuel, la coexistence et les responsabilités partagées, que le Caucus des employés fédéraux noirs, le CEFN, soutient sincèrement.

C'est un honneur pour moi de parler au nom de mes ancêtres noirs pendant le Mois de l'histoire des Noirs, et je suis toujours heureux de me joindre à vous en tant que membre du Caucus des employés fédéraux noirs, une organisation qui existe parce que les fonctionnaires noirs font toujours face à des obstacles structurels qui limitent leur entrée, leur progression et leur sécurité psychologique dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Depuis plus de trois décennies, le Canada fait rapport et consulte sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale et étudie cette question. Nous avons demandé des examens, cerné des obstacles, reconnu des lacunes en matière de données et réaffirmé nos engagements, plus récemment par l'entremise du travail exceptionnel et très attendu du Groupe de travail sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, entre 2021 et 2023. Le gouvernement avait pris des engagements au moment de la publication de son rapport, comme l'a souligné Mme Adelle Blackett dans son discours, le 3 février, en particulier en ce qui concerne la création de nouveaux groupes d'équité en matière d'emploi pour les Canadiens noirs, les fonctionnaires fédéraux et les communautés 2ELGBTQI+.

Cependant, en février 2026, il existe encore bon nombre des obstacles systémiques que le groupe de travail aurait officiellement abordés dans ses recommandations en ce qui concerne le racisme anti-Noirs au gouvernement fédéral, qui ont des effets durables bien au-delà de tout événement actuel ou toute célébration de l'excellence noire pendant le Mois de l'histoire des Noirs. Or, aucune mesure n'a été prise à ce sujet. À ce stade, il est donc nécessaire de nommer ce que cela représente, et on ne saurait parler d'une erreur.

Selon les propres données du gouvernement, les obstacles à l'équité en matière d'emplois ont été officiellement définis depuis plus de 30 ans. Comme le mentionnait le mandat, de nombreux examens ont été commandés. Le gouvernement a

recognition of a decision reached through over 109 consultations and with 176 organizations. When a problem is known, re-documented, re-explained, re-consulted and still reproduced, it no longer meets any reasonable definition of “institutional mistake.” At this point, non-action becomes a decision against all those supported by the Employment Equity Act modernization. That diagnosis matters because it reframes this issue before the committee from one of awareness to one of justice.

When it comes to workforce availability, periods of workforce adjustment are not neutral administrative exercises. They are moments that reshape the demographic future of the public service, and historically Black public servants are particularly vulnerable during selection of employees for retention or layoff, or SERLO, and workforce adjustment processes. We saw this after the cuts in the 1990s and again after 2012, and we are seeing the warning signs now. Therefore, we are calling for a mandatory Black equity lens in all workforce adjustment decisions, including SERLO. Without these safeguards, workforce adjustment becomes a reset — one that can undo decades of equity progress in a single fiscal year.

Black public servants continue to experience distinct, measurable patterns of exclusion in advancement, executive representation, performance assessment and psychological safety. This is not perception. It is seen in reports, including Rachel Zellars’s report on Black executives, which confirms that there are evidenced patterns.

Honourable senators, no people, young or old, were meant merely to survive. We were fearfully and wonderfully made above all creatures on this earth. Yet, even today, we require consultations and frameworks simply to have our humanity recognized and protected within our workplaces. These issues before you here today are not abstract, new or unknown; they are solvable. What are we are looking for? The Federal Black Employee Caucus stands ready to support you in your commitment and in your work.

Finally, FBEC recommends that racism and discrimination be explicitly recognized in departments’ hazard prevention programs and embedded within *The National Standard for Psychological Health and Safety in the Workplace*. Psychological safety cannot exist where racism is unnamed,

reconnu la nécessité de lutter contre le racisme contre les Noirs au moyen de la reconnaissance officielle d’une décision prise après plus de 109 consultations auprès de 176 organisations. Quand un problème est connu, documenté de nouveau, réexpliqué, qu’il fait de nouveau l’objet de consultations et qu’il persiste, il ne répond plus à aucune définition raisonnable d’« erreur institutionnelle ». À ce stade, l’absence d’action devient une décision allant à l’encontre de toutes les décisions appuyées par la modernisation de la Loi sur l’équité en matière d’emploi. Ce diagnostic est important parce qu’il recadre la question devant le comité, qui passe d’une question de sensibilisation à une question de justice.

Quand il s’agit de la disponibilité au sein de la population active, les périodes de réaménagement des effectifs ne sont pas des exercices administratifs neutres. Ce sont des moments qui refaçonnent l’avenir démographique de la fonction publique et, historiquement, les fonctionnaires noirs sont particulièrement vulnérables, pendant le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité, ou le SMPMD, et les processus de réaménagement des effectifs. Nous avons vu cela après les compressions dans les années 1990 et encore une fois, après 2012, et nous voyons les signaux d’alerte aujourd’hui. Par conséquent, nous demandons que toutes les décisions relatives au réaménagement des effectifs, y compris au SMPMD, soient obligatoirement prises compte tenu de la question de l’équité envers les Noirs. Sans ces mesures de protection, le réaménagement des effectifs devient une remise à zéro, qui peut anéantir des décennies de progrès en matière d’équité en un seul exercice financier.

Les fonctionnaires noirs subissent toujours des formes mesurables distinctes d’exclusion en matière de promotion, de représentation au sein de la direction, d’évaluation du rendement et de sécurité psychologique. Ce n’est pas une perception. On le voit dans les rapports, y compris dans le rapport de Rachel Zellars sur les cadres supérieurs noirs, qui confirme qu’il existe des tendances prouvées.

Honorables sénatrices et sénateurs, personne, jeune ou vieux, n’a été destiné uniquement à survivre. Nous avons été créés de manière merveilleuse et extraordinaire, au-dessus de toutes les créatures sur terre. Toutefois, même aujourd’hui, nous avons besoin de consultations et de cadres simplement pour que notre humanité soit reconnue et protégée sur nos lieux de travail. Ces problèmes qui sont portés à votre attention ici, aujourd’hui, ne sont pas abstraits, ni nouveaux ni inconnus; on peut les régler. Que cherchons-nous? Le Caucus des employés fédéraux noirs est prêt à vous soutenir dans votre engagement et dans votre travail.

Enfin, le CEFN recommande que le racisme et la discrimination soient explicitement reconnus dans les programmes de prévention des risques des ministères et intégrés dans la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. La sécurité psychologique

unmeasured or untreated. Thank you, and I welcome your questions.

The Chair: Thank you both for your statements today. We will now move to questions from senators.

Senators, as a reminder, you have five minutes for your question, and that includes the answer.

Senator Arnold: Thank you both for being here today. I will begin with Ronald. Nice to hear you are on the Miramichi. That's lovely. You mentioned the cuts that are in the newspaper daily. I have two questions. First, were you consulted by Professor Blackett on her study? Second, has there been any kind of engagement in advance of the upcoming cuts?

Mr. Sharpe: First, thank you very much for your question. With regard to Adelle Blackett, no. The Federal Black Employee Caucus was not involved in that report and review because this is for executives and we represent the employees in that case. However, we were very focused on the fact that the study recognized what atrocities were happening at the executive level. When you look at it from that perspective, when those who were at the highest echelons within our government weren't protected after reaching those levels, what do you believe is happening to those at the lower classifications who are employed when the management structures have no recourse?

I want to give time to your second question. Just to clarify —

Senator Arnold: It was just on the upcoming cuts and whether there has been any consultation as far as how those will be done.

Mr. Sharpe: There has been no consultation in relation to the cuts directly with FBEC. However, we have been in consultations with numerous bodies in relation to data on what specifically is occurring within the Black community. As you heard on February 2, there are no specific details as to how you can review, specifically in measuring the data and the situation regarding who is cut. But within our structure, we are looking to obtain that in our own ranks by having our own networks to determine if we can help support in that regard.

Senator Arnold: Thank you. My next question is for Madeleine. I'm curious if you were consulted on Professor Blackett's study.

Ms. Redfern: I do not believe so, but I can verify and confirm that in writing for you.

ne peut pas exister quand le racisme n'est ni nommé, ni mesuré ni traité. Merci, et je serai heureux de répondre à vos questions.

La présidente : Merci de vos deux déclarations aujourd'hui. Nous allons maintenant passer aux questions des sénateurs.

Mesdames et messieurs les sénateurs, j'aimerais vous rappeler que vous avez cinq minutes pour votre question, et cela comprend la réponse.

La sénatrice Arnold : Merci à vous deux d'être ici aujourd'hui. Je commencerai par M. Sharpe. Je suis heureuse d'apprendre que vous êtes à Miramichi. C'est merveilleux. Vous avez parlé des compressions dont parle quotidiennement le journal. J'ai deux questions. Premièrement, Mme Blackett vous a-t-elle consulté concernant son étude? Deuxièmement, y a-t-il eu des discussions avant les compressions à venir?

M. Sharpe : D'abord, merci beaucoup de votre question. En ce qui concerne Adelle Blackett, la réponse est non. Le Caucus des employés fédéraux noirs n'a pas participé à ce rapport et à l'examen parce que cela concerne les cadres, et nous représentons les employés dans ce cas. Cependant, nous étions très concentrés sur le fait que l'étude reconnaissait les atrocités qui se produisaient au niveau de la direction. Quand on regarde les choses sous cet angle, et que l'on constate que ceux qui faisaient partie des ordres les plus élevés du gouvernement n'étaient pas protégés après avoir atteint ces niveaux, selon vous, qu'arrive-t-il aux employés des échelons inférieurs quand les structures de direction n'ont aucun recours?

Je veux prendre le temps de répondre à votre deuxième question. Je tiens à préciser...

La sénatrice Arnold : Elle concernait simplement les compressions à venir et s'il y a eu des consultations en ce qui concerne la manière dont cela sera fait.

M. Sharpe : Il n'y a eu aucune consultation directe avec le CEFN concernant les compressions. Cependant, nous avons mené des consultations avec de nombreux organismes concernant les données sur ce qui se passe spécifiquement dans la communauté noire. Comme vous l'avez entendu dire le 2 février, il n'y a aucun détail spécifique sur la façon de procéder à un examen, en particulier en mesurant les données et la situation concernant les personnes touchées par les compressions. Mais dans notre structure, nous cherchons à avoir ces données au sujet de nos propres effectifs en demandant à nos propres réseaux de déterminer si nous pouvons apporter notre aide à cet égard.

La sénatrice Arnold : Merci. Ma prochaine question s'adresse à Mme Redfern. J'aimerais savoir si vous avez été consultée dans le cadre de l'étude menée par Mme Blackett.

Mme Redfern : Je ne crois pas, mais je peux vérifier et vous le confirmer par écrit.

Senator Arnold: You said you did your own study. I'm curious what compelled you to do this separate study.

Ms. Redfern: The Native Women's Association of Canada generally looks at various funding opportunities to see if there are any that align with our mandate and mission. It was determined that the Pay Equity Act was something that our organization saw immense value in engaging with our regional and grassroots women on, to see what their perspectives, knowledge or experiences were and to compile these recommendations on their behalf as an advocacy organization.

Senator Arnold: I'm assuming, by your answer to the first question, that this report wasn't added as an addendum to Professor Blackett's.

Ms. Redfern: Not from the work that we did, no.

Senator Arnold: Okay. Thank you.

The Chair: Thank you very much.

Senator McCallum: Thank you for your presentations. In looking at some of the reports that have been done and listening to your presentation, it seems the act is not working because systemic inequities continue to exist and numerical goals are not enough.

The Canadian Human Rights Commission, or CHRC, is the enforcement agency of this act. It gives CHRC the power to issue decisions that are enforceable as court orders. So I'm wondering — this is for both panellists — if you have had any dealings with the CHRC. We need to go beyond the act. Sometimes legislation isn't enough and we need to do more. Could you comment on the Canadian Human Rights Commission?

Ms. Redfern: Thank you. I've been at the Native Women's Association of Canada since April 2024. As far as I know, there have been no recent engagements with the commission. I believe that historically there have been.

The challenge, of course, is that these tend to be very individual-based. There are barriers where individuals may not understand the process through which they can bring a complaint to the Human Rights Commission. Often, there is not enough access to supports to follow through.

La sénatrice Arnold : Vous avez affirmé que vous avez mené votre propre étude. J'aimerais savoir ce qui vous a poussée à entreprendre cette étude.

Mme Redfern : L'Association des femmes autochtones du Canada examine généralement diverses possibilités de financement afin de déterminer si certaines d'entre elles s'harmonisent avec son mandat et sa mission. Nous avons conclu qu'il valait grandement la peine de discuter de la Loi sur l'équité salariale avec les femmes de nos réseaux régionaux et communautaires afin de connaître leurs points de vue, leurs connaissances et leurs expériences, puis de formuler des recommandations en leur nom à titre d'organisme de défense des droits.

La sénatrice Arnold : Je présume, selon votre réponse à la première question, que ce rapport n'a pas été ajouté en annexe à l'étude de Mme Blackett.

Mme Redfern : Non, pas dans le cadre du travail que nous avons réalisé.

La sénatrice Arnold : D'accord. Merci.

La présidente : Merci beaucoup.

La sénatrice McCallum : Merci de vos exposés. À la lumière de certains rapports et de votre exposé, il semble que la loi n'apporte pas les résultats escomptés, puisque des inégalités systémiques perdurent et que des objectifs quantitatifs ne suffisent pas.

La Commission canadienne des droits de la personne, ou la CCDP, est l'organisme chargé de l'application de cette loi. Celle-ci confère à la CCDP le pouvoir de rendre des décisions qui peuvent être exécutées au même titre que des ordonnances judiciaires. J'aimerais donc savoir — et la question s'adresse aux deux témoins — si vous avez déjà eu affaire à la CCDP. Nous devons aller au-delà de la loi. Parfois, la législation ne suffit pas, et d'autres mesures sont nécessaires. Pourriez-vous faire des commentaires au sujet de la Commission canadienne des droits de la personne?

Mme Redfern : Merci. Je travaille pour l'Association des femmes autochtones du Canada depuis avril 2024. Pour autant que je sache, il n'y a pas eu d'échanges récents avec la commission. Je crois qu'il y en a déjà eu.

Le problème, bien entendu, c'est qu'il s'agit de démarches entreprises par des particuliers. Certaines personnes se butent à des obstacles parce qu'elles ne comprennent pas bien le processus qu'elles doivent suivre pour déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. Souvent, elles n'ont pas accès au soutien nécessaire pour mener à terme le processus.

Something I have found particularly useful — and it's similar to Statistics Canada — is actually having associated departments be legislatively required to produce statistics and explain how and why there is or remains under-representation. Similarly, moving forward with the potential cuts across the bureaucracy, what are the systemic considerations on whom to keep and whom to let go? We know that education and experience, of course, are incredibly important. However, there is equally a lot of lived experience, which has immense value in the development of all policies and government programs. Thank you.

Mr. Sharpe: Thank you. Probably about five years ago, FBEC was in contact with the Human Rights Commission. There were some issues the Human Rights Commission had to work on within their own ranks at that time, so we had stepped away.

In the last year, we have started to re-engage with them as they have tried to readjust to changes within their body; they have started to develop ways to ensure that some of those same issues do not happen again. Our engagement has been, at this point, to be supportive of them in their realignment regarding their purpose and why they were created.

At this point, we are there to support the changes that we see are getting there, but we have not engaged as we put our focus on what we can control and achieve in parallel to their development.

As for your question on the Employment Equity Act failing, I believe it's more why the Employment Equity Act might have been becoming separated from its purpose and why it was created in the first place. It was never meant to be a replacement for the Human Rights Act. It was meant to be a complement. It recognized disaggregated data and that there were issues that required that sole constructive focus to ensure that some of those measures, if done right, would help regarding human rights for all.

The reason why you see so many coming forward to say that the Employment Equity Act is important and that its modernization is required is because, without it and without those changes, particularly when we're speaking about the Black community, there remain issues with regard to our statistical invisibility in key decision-making moments. Without updating the legislation, recognition of modernized data frameworks and representation gaps is underestimated, risks are misidentified and inequity outcomes will continue to not be course-corrected.

Second, career progression remains unleavened and fragile. Without the enforceable equity obligations — advancements into executive and feeder groups, for example, FBEC is supportive of

Une mesure que j'ai trouvée tout particulièrement utile — qui s'apparente à ce que fait Statistique Canada — vise à obliger, conformément à la loi, les ministères concernés à produire des données statistiques et à expliquer comment et pourquoi la sous-représentation existe ou persiste. De même, si l'on passe aux compressions budgétaires potentielles, il faut se demander quels facteurs systémiques influencent les décisions concernant le maintien en poste et le licenciement. Nous savons, bien entendu, que la formation et l'expérience sont incroyablement importantes. Toutefois, l'expérience vécue est un facteur tout aussi important à prendre en considération dans le cadre de l'élaboration de politiques et de programmes gouvernementaux. Merci.

M. Sharpe : Merci. Il y a probablement environ cinq ans, le CEFN était en contact avec la Commission des droits de la personne. À l'époque, la commission avait certains problèmes à régler à l'interne, et nous nous sommes donc retirés.

L'an dernier, nous avons repris contact avec elle alors qu'elle tentait de s'adapter aux changements qui survenaient au sein de son organisation; elle a commencé à trouver des moyens de s'assurer que certains de ces mêmes problèmes ne se reproduisent plus. Jusqu'à présent, notre collaboration se limitait à soutenir la réorganisation de la commission en ce qui concerne sa mission et sa raison d'être.

À ce stade-ci, nous sommes là pour appuyer les changements qui se mettent en place, mais notre collaboration s'arrête là, puisque nous concentrons nos efforts sur ce que nous pouvons contrôler et réaliser en parallèle de sa réorganisation.

Pour ce qui est de votre question au sujet de l'échec de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, je crois qu'il s'agit plutôt de comprendre pourquoi la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'est éloignée de son objectif et de sa raison d'être. Elle n'a jamais été créée pour remplacer la Loi sur les droits de la personne. Elle devait plutôt servir de complément. Cette loi soulignait l'importance des données désagrégées et la nécessité de se pencher de manière constructive sur certaines de ces mesures afin de s'assurer que, lorsqu'elles sont bien appliquées, elles contribuent au respect de tous les droits de la personne.

La raison pour laquelle autant de personnes affirment que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est importante et que sa modernisation est nécessaire, c'est que, sans cette loi et sans ces modifications, tout particulièrement lorsqu'il est question de la communauté noire, des problèmes subsistent à l'égard de notre invisibilité statistique lorsque des décisions importantes sont prises. Sans une mise à jour de la loi, le recours à des cadres modernes d'analyse des données et la prise en considération des écarts de représentation demeurent insuffisants, les risques sont mal cernés et les inégalités continueront de ne pas être corrigées.

D'ailleurs, l'avancement des carrières demeure stagnant et fragile. En l'absence d'obligations exécutoires en matière d'équité, — notamment pour les cadres et les groupes de la

the Investing in Black Talent Program that has been decimated in many ways since WFA started — these areas demonstrate the requirement for such a need for those changes to occur.

Finally, psychological safety becomes eroded. When equity commitments are repeatedly studied but not actioned, it signals to Black employees and executives that their experiences are acknowledged but not prioritized. This contributes to disengagement, burnout and attrition, outcomes that undermine both individual well-being and the recognition of all that has been achieved in the last decade. Thank you.

The Chair: Thank you.

Senator K. Wells: My question is for Mr. Sharpe. Picking up on what you said, and from what we've heard from other witnesses, it's clear that these changes are vital and long overdue. I'm wondering if your caucus has met with the Minister of Labour or her representatives about these changes to the Employment Equity Act and why there's been such a delay to this important work.

Mr. Sharpe: Those are excellent questions, senator. First, have we met? I would equivocally say no.

We have been doing our work, and we're expecting the minister to do hers. As you've heard, some organizations, even here on this panel, have been trying for an extended period of time to get a meeting. We don't have time to focus on areas where action should be coming without the need for repeated interventions.

We'll work at making those changes, building programs, supporting and working with allies and building that up. When we do come to the minister, we will have a lot of questions regarding what she has done on her table by the time we come there.

Can you clarify your second question?

Senator K. Wells: The second question was about the delay and if you've heard from the minister — and, obviously, you haven't recently — on why there is such a delay to this important work. We're hearing from witness after witness that this work has been delayed, and it's critical. We're wondering what the reason from the government will be for that.

Mr. Sharpe: That also speaks to my opening discussion with regard to the fact that it is known — it's not abstract or unknown — that this is necessary and needed. There have been so many studies. We could speak again about 500 pages, the

relève; par exemple, le CEFN soutient le programme Investing in Black Talent, qui a été érodé de bien des manières depuis le début du réaménagement des effectifs —, ces enjeux témoignent de la nécessité de tels changements.

Enfin, le sentiment de sécurité psychologique s'érode. Lorsque des engagements en matière d'équité sont étudiés de manière répétitive sans toutefois être mis en œuvre, cela signifie pour les employés et les cadres noirs que leurs expériences sont reconnues, mais ne sont pas prioritaires. Cela contribue au désengagement, à l'épuisement professionnel et à l'attrition, qui, à leur tour, nuisent au bien-être individuel et à la reconnaissance des progrès accomplis au cours de la dernière décennie. Merci.

La présidente : Merci.

Le sénateur K. Wells : Ma question s'adresse à M. Sharpe. Pour revenir à ce que vous disiez et à ce que nous avons entendu des autres témoins, il est clair que ces changements sont essentiels et attendus depuis longtemps. Je me demande si votre caucus a rencontré la ministre du Travail ou ses représentants et discuté des modifications concernant la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de la raison pour laquelle ce travail important a été autant retardé.

M. Sharpe : Ce sont d'excellentes questions, sénateur. Tout d'abord, nous sommes-nous déjà rencontrés? Je répondrais sans équivoque que non.

Nous faisons notre travail, et nous nous attendons à ce que la ministre fasse le sien. Comme vous l'avez entendu, certaines organisations, y compris celles présentes ici, tentent depuis longtemps d'organiser une rencontre. Nous n'avons pas le temps de nous pencher sur les dossiers où des mesures devraient être prises sans qu'il soit nécessaire d'intervenir à répétition.

Nous allons poursuivre le travail nécessaire pour apporter ces changements, élaborer des programmes et soutenir nos alliés et collaborer avec eux à ce chapitre. Lorsque nous rencontrerons la ministre, nous aurons beaucoup de questions à vous poser au sujet de ce qu'elle aura accompli d'ici là.

Pouvez-vous préciser votre deuxième question?

Le sénateur K. Wells : La deuxième question concernait le retard et le fait de savoir si vous aviez eu récemment des nouvelles de la ministre — et, de toute évidence, ce n'est pas le cas — au sujet des raisons pour lesquelles ce travail important a pris autant de retard. Témoignage après témoignage, nous avons entendu dire que ce travail avait été retardé, mais qu'il est essentiel. Nous nous demandons ce que sera l'explication du gouvernement à ce sujet.

M. Sharpe : Cela concerne également mes observations liminaires au sujet du fait que l'on reconnaît — ce n'est pas quelque chose d'abstrait ou d'inconnu — que ces mesures sont nécessaires et attendues. Tant d'études ont été menées. Nous

work and excitement around the work of the task force, the commitments that were stated within that time frame and the joy that came from the fact that we finally had recognition. Yet here we are, in 2026, so I trust this committee will bring the minister before it to ask that same question.

Senator K. Wells: Mr. Sharpe, if I could indulge you a bit further: Is your caucus concerned about the government's Comprehensive Expenditure Review and the associated layoffs, and how that could potentially impact the ability to gather and assess the data that is necessary to properly enact the current Employment Equity Act and, if these legislative changes go through, how they impact future data collection?

Mr. Sharpe: That is an excellent question. In fact, that has been one of the major questions that we have been receiving within our caucus as to how to respond. There were no safeguards or —

This is to give you a little bit about FBEC and its reach: We do not have one department that we fall under. FBEC was designed as a horizontal plane that could offer support across the federal public service — every department and agency — for Black employees who seek supports within our two mandates: disaggregating the data as well as the mental health of and support for our Black employees.

When we look at the fact that, in both the 1990s and in 2012, in each one of the cases — and I believe it was discussed by the first panel, or at least on February 2, PSAC mentioned “last in and first out” — the issues and the concerns within the Black community were that we definitely have a lessening within our ranks. I believe the last time was 2012, with the Deficit Reduction Action Plan, or DRAP — whatever name they conceive to put it under, it always amounts to many of the gains and supports that have been achieved being reduced. Then, each time, there are no safeguards in place to ensure supports for promotion, career, hiring and retention.

How else can it be looked at but as a reset? That is what we see happening without those protections of the Employment Equity Act modernization.

The Chair: I'm not seeing any other questions, but I'd love to insert one or two of my own. It seems to be my habit.

pourrions parler encore des 500 pages, du travail accompli et de l'enthousiasme à l'égard du travail accompli par le groupe de travail, des engagements qui ont été pris à l'époque et de la joie que nous avons ressentie lorsque nous avons enfin obtenu une reconnaissance. Et pourtant, nous sommes maintenant en 2026; j'ose donc espérer que le comité fera comparaître la ministre afin de lui poser cette même question.

Le sénateur K. Wells : Monsieur Sharpe, si vous me permettez de vous poser une autre question : votre caucus est-il préoccupé par l'examen exhaustif des dépenses du gouvernement et les mises à pied qui y sont associées ainsi que par les répercussions que cela pourrait entraîner sur la capacité de recueillir et d'analyser les données nécessaires à l'application en bonne et due forme de la Loi sur l'équité en matière d'emploi actuelle et par l'incidence qu'auraient ces modifications législatives éventuelles sur la collecte de données à l'avenir?

M. Sharpe : C'est une excellente question. En fait, il s'agit de l'une des principales questions que l'on nous a posées au sein de notre caucus quant à la manière d'y réagir. Aucune mesure de protection ou...

Pour vous fournir un peu de contexte au sujet du CEFN et de sa portée : nous ne relevons d'aucun ministère en particulier. Le CEFN a été conçu comme une entité transversale pouvant offrir du soutien à l'échelle de la fonction publique fédérale — l'ensemble des ministères et organismes — aux employés noirs qui cherchent à obtenir un appui dans le cadre de nos deux mandats : la ventilation des données ainsi que le soutien à la santé mentale des employés noirs.

Lorsque nous nous penchons sur ce qui s'est produit à la fois dans les années 1990 et en 2012, dans chacun de ces cas — et je crois que cela a été mentionné par le premier groupe de témoins, ou du moins le 2 février, lorsque l'AFPC a parlé du principe du « dernier entré, premier sorti » —, les enjeux et les préoccupations de la communauté noire étaient liés au fait que nos effectifs y diminuaient certainement. Je crois que la dernière fois que cela s'est produit, c'était en 2012, en raison du Plan d'action pour la réduction du déficit, ou le PARD, peu importe le nom qu'on lui a donné. Cela revient toujours au même; bon nombre des gains réalisés et des mesures de soutien mises en place sont réduits. Puis, chaque fois, on ne met en place aucune mesure de protection pour offrir du soutien en matière d'avancement professionnel, de carrière, d'embauche et de maintien en poste.

Comment peut-on envisager la chose autrement que comme une remise à zéro? C'est ce que nous voyons se produire en l'absence des mesures de protection que garantirait la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La présidente : Je vois que personne d'autre n'a de questions à poser, mais j'aimerais bien moi-même en poser une ou deux. Il me semble que j'en ai l'habitude.

Thank you, both, for your testimonies. Ms. Redfern, I paid particular attention to a few of the things you said with respect to compounded barriers specifically. Could you speak about that? In the previous panel, we talked about intersectional equity, but with the Indigenous women's lens, I wonder if you could speak about compounded barriers a bit further.

Ms. Redfern: Thank you, senator.

For the most part, the majority of Canadians — and, I would expect, the senators present here — are fully aware of the history of Canada with our Indigenous Peoples and the numerous systemic discriminatory policies, programs and actions that have done tremendous harm. Those harms have intergenerational effects and impacts. Unfortunately, some of those also continue to frame stereotypical or negative mindsets regarding Indigenous Peoples, including Indigenous women. They lead to higher rates of violence, both within our communities as well as regarding our safety outside them.

There is discrimination of low expectations as a result — the perception that we're not capable, not educated or not smart. Even when our people do receive education and experience, generally, there remains a pay inequity, not just between men and women but with minority women — Indigenous women, in particular — because of those stereotypical mindsets that we are worth less or are less capable.

The intersectionality between both gender and culture or ethnicity for Indigenous women, unfortunately, is quite tremendous. As I said, it leads to all sorts of disproportionate actions that, in turn, lead to compounded harms that keep us out or keep us down.

The Chair: Thank you.

Mr. Sharpe, I'd like to ask a question with respect to a few things you said. You said that institutional mistakes that are not corrected become decisions — I'm paraphrasing — and then you also talked about the importance of the mandatory Black equity lens. Could you talk about those two things a bit further?

Mr. Sharpe: Certainly.

Regarding inaction becoming a decision, I'll take the example of the majority of our discussions here: the Employment Equity Act. You saw the amount of work that went into it from 2021 to 2023. You saw the recommendations that would finally be recognized. You saw there were commitments and excitement in

Je vous remercie tous les deux de vos témoignages. Madame Redfern, j'ai porté une attention toute particulière à certaines choses que vous avez mentionnées qui concernent précisément les obstacles exacerbés. Pourriez-vous en dire davantage à ce sujet? Durant la période de questions précédente, nous avons parlé de l'équité intersectionnelle, mais du point de vue des femmes autochtones, et je me demande si vous pourriez parler un peu plus des obstacles exacerbés.

Mme Redfern : Merci, sénatrice.

Pour l'essentiel, la majorité des Canadiens — et je m'attends à ce que ce soit le cas des sénateurs ici présents — sont pleinement conscients de l'histoire du Canada à l'égard des peuples autochtones et des multiples politiques, programmes et mesures systémiques discriminatoires qui ont causé énormément de tort et qui ont entraîné des répercussions intergénérationnelles. Malheureusement, ils continuent de véhiculer certains stéréotypes ou perceptions négatives concernant les peuples autochtones, notamment les femmes autochtones. Cela se traduit par des taux de violence plus élevés, qui touchent notre sécurité tant au sein de nos communautés qu'à l'extérieur de celles-ci.

Il en découle une discrimination fondée sur des attentes minimisées, sur l'impression que nous ne sommes pas capables, pas instruits, ni intelligents. Même lorsque les membres de nos communautés reçoivent une éducation et acquièrent de l'expérience, on observe généralement une iniquité salariale, non seulement entre les hommes et les femmes, mais aussi à l'égard des femmes issues de minorités — en particulier les femmes autochtones — en raison de préjugés qui perpétuent l'idée que nous valons moins ou que nous sommes moins compétents.

L'intersectionnalité entre les genres et la culture ou l'origine ethnique des femmes autochtones est, malheureusement, très marquée. Comme je l'ai dit, cela donne lieu à la prise de mesures disproportionnées qui, à leur tour, causent des préjugés exacerbés qui nous excluent ou nous maintiennent en situation de désavantage.

La présidente : Merci,

Monsieur Sharpe, j'aimerais vous poser une question au sujet de certaines choses que vous avez dites. Vous avez dit que les erreurs institutionnelles qui ne sont pas corrigées deviennent des décisions — et je paraphrase — puis vous avez également parlé de l'importance de tenir compte obligatoirement de la question de l'équité envers les Noirs. Pouvez-vous parler un peu plus de ces deux questions?

M. Sharpe : Certainement.

En ce qui concerne l'idée que l'inaction devient une décision, je vais utiliser l'exemple du sujet de la majorité de nos discussions : la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Vous avez pu constater l'ampleur du travail qui a été accompli, de 2021 à 2023. Vous avez été témoins des recommandations qui étaient

the room and in the media in relation to the fast track of this course to make it possible. Then, you see changes in political mindsets and silence, and, three years later, you see we're here again.

I just went back to 2021, but there are reports older than 30 years on this action. So, when I say that it's not a mistake, there's no viable, realistic reason why there could be silence from the minister's office about something that has been sought, was publicized and would provide immense transformational change within the federal public service. Yet we're still here.

This can't be a simple mistake; this must be a design flaw within the system.

Next, I would say that what is needed are design models within the system that are independent and could approach these issues. I've heard talks of a commissioner, whether it be a racialized commissioner or Employment Equity Act commissioner, that did not report specifically to a department but had an independent lens that could ensure that these things don't happen and would have the power to bring these issues to Parliament directly.

These are safeguards that were envisioned and dreamed of in some of the work the FBEC has been privileged to be a part of, and yet still we wait for the system to want to adjust itself.

I thank you for your panel and for your work. There are definitely things that I was reviewing from the Senate regarding what you had the ability to do, and I trust that your next moves in this work will be actioned, and I look forward to seeing what comes from this.

The Chair: I am seeing one more question. We'll go to Senator McCallum again — second round.

Senator McCallum: The federal government expects the size of the federal public service to decline by 40,000 positions by 2028-29. The 2025 Budget indicated that the federal public service will be reduced by 16,000 full-time equivalent positions over three years while also protecting diversity in the public service workforce and managing these reductions to the greatest extent possible through attrition and voluntary departures. These reductions are managed through a process known as workforce adjustment, or WFA.

sur le point d'être enfin reconnues. Vous avez été témoins des engagements qui ont été pris et de l'enthousiasme ici comme dans les médias quant à l'accélération du processus qui allait rendre tout cela possible. Puis, il y a eu des changements d'opinions politiques et le silence, et, trois ans plus tard, nous voilà encore au même point.

J'ai dit que cela remonte à 2021, mais il existe des rapports produits à ce sujet qui datent de plus de 30 ans. Donc, si je dis qu'il ne s'agit pas d'une erreur, c'est qu'il n'existe aucune raison viable ou réaliste qui peut expliquer le silence du cabinet de la ministre à propos d'un dossier qui a été réclamé et rendu public et qui apporterait des changements transformationnels importants au sein de la fonction publique fédérale. Pourtant, nous en sommes toujours au même point.

Il ne peut s'agir que d'une simple erreur; il doit s'agir d'une faille dans le système.

Ensuite, je dirais qu'il faut des mécanismes indépendants intégrés au système capables d'aborder ces enjeux. J'ai entendu parler de la création d'un poste de commissaire — qu'il s'agisse d'un commissaire racisé ou d'un commissaire à l'équité en matière d'emploi — qui ne relèverait pas directement d'un ministère, mais dont le point de vue indépendant permettrait d'éviter que ce genre de situation ne se produise, et qui aurait le pouvoir de porter ces enjeux directement à l'attention du Parlement.

Il s'agit de mesures de protection qui ont été envisagées et imaginées dans le cadre de certains travaux auxquels le CEFN a eu le privilège de prendre part, et pourtant, nous attendons toujours que le système décide de s'adapter.

Je tiens à vous remercier de vos témoignages et de votre travail. J'ai effectivement examiné certaines choses, du côté du Sénat, au sujet des pouvoirs dont vous disposez, et j'ai confiance que les prochaines démarches que vous entreprendrez à ce chapitre se concrétiseront, et j'ai hâte de voir où cela mènera.

La présidente : Je vois qu'il y a une autre question. Nous allons redonner la parole à la sénatrice McCallum; deuxième tour.

La sénatrice McCallum : Le gouvernement fédéral s'attend à ce qu'il y ait 40 000 postes de moins dans la fonction publique fédérale d'ici 2028-2029. Il est indiqué dans le budget de 2025 que la fonction publique supprimera l'équivalent de 16 000 postes à temps plein sur une période de trois ans tout en protégeant la diversité dans les effectifs de la fonction publique et en gérant ces suppressions le plus possible au moyen de l'attrition et des départs volontaires. Ces suppressions de poste sont gérées au moyen du processus appelé réaménagement des effectifs.

In this context, several stakeholders have raised concerns about maintaining progress toward employment equity goals. For example, Nicholas Marcus Thompson, the President and CEO of the Black Class Action Secretariat, was quoted in *The Hill Times* as saying:

We're very concerned Black workers are being disproportionately impacted by the austerity measures the Government of Canada is taking. . . . We know that the majority of Black people are hired on term [contracts], and based on those systemic structures, term employees are first to go.

What efforts, if any, should the federal government make to protect term employees who are part of the under-represented group? To go beyond that, how should the government protect the four groups that are already supposed to be protected? It doesn't sound like that is happening.

Can you comment on that? Are you concerned that the first to go, when they look at downsizing, will be the equity-seeking groups?

Mr. Sharpe: If I may comment on that, yes — a thousand times, yes — to that question.

When you look at the way data is being reviewed today within the federal government, you see first the harm caused by continued reliance on outdated workforce availability data. It's real, foreseeable and already occurring.

Whenever you have a process where you're looking at it to say that you are supporting and reviewing what is happening with employment equity and workforce availability — and we should be using 2021 census-based data, though it is already wrong. But if you have some departments relying on 2016 data during workforce adjustment and SERLO, the impact is that it systemically undermines the availability of racialized persons and Indigenous People, distorts representation analysis and embeds inequity in decisions before they are ever reviewed.

That harm is avoidable. There are some departments doing excellent work in demonstrating how you can have progressive reviews closer to real-time data — and the Treasury Board has acknowledged this — while others are staying streamlined to the policy itself, and saying, "We can't do more."

I'll give you an example. I've seen and worked closely with some of the work from Justice Canada, and they have done more predictive modelling designs — instead of us having 2016 or

Dans ce contexte, plusieurs intervenants ont dit craindre que l'on ne puisse pas réaliser nos objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi. Par exemple, Nicholas Marcus Thompson, président et PDG du Secrétariat du recours collectif noir a été cité dans *The Hill Times*; il a dit, et je traduis :

Nous sommes très inquiets de la perspective que les travailleurs noirs soient touchés de façon disproportionnée par les mesures d'austérité du gouvernement du Canada... Nous savons que la majorité des personnes noires sont embauchées à contrat, pour une durée déterminée, et, à la lumière de ces structures systémiques, les employés contractuels sont les premiers à être licenciés.

Quels efforts le gouvernement fédéral devrait-il fournir, s'il doit en fournir, pour protéger les employés contractuels qui font partie d'un groupe sous-représenté? J'irais même plus loin et je demanderais comment le gouvernement devrait-il protéger les quatre groupes qu'il est déjà censé protéger? On ne dirait pas que c'est ce qu'il fait.

Pouvez-vous commenter? Ne craignez-vous pas que, quand il y a des réductions de personnel, les premières personnes à être licenciées soient les membres des groupes en quête d'équité?

M. Sharpe : Si vous me le permettez, je répondrai oui — mille fois, oui — à cette question.

Prenez la façon dont les données sont examinées, aujourd'hui, au sein du gouvernement fédéral, et vous verrez d'abord les effets néfastes du fait que l'on s'appuie toujours sur des données désuètes sur la disponibilité de la population active. C'est réel, prévisible, et cela se passe déjà.

Quand vous avez un processus qui vous permet de dire que vous appuyez l'équité en emploi et que vous étudiez ce qui se passe en ce qui concerne la disponibilité de la population active, et que vous devez vous servir des données fondées sur le recensement de 2021, même si ces données sont déjà erronées... Mais, si certains ministères s'en remettent aux données de 2016 recueillies dans le cadre du réaménagement des effectifs et de la sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité, cela nuit systématiquement à la disponibilité des personnes racisées et des Autochtones, déforme l'analyse de la représentation et rend les décisions inéquitable avant même qu'elles soient examinées.

Il est possible d'éviter le préjudice. Certains ministères montrent très bien que vous pouvez avoir des évaluations progressistes qui se rapprochent plus des données en temps réel — le Conseil du Trésor l'a reconnu — tandis que d'autres se collent à la politique elle-même et disent : « Nous ne pouvons pas en faire plus. »

Je vais vous donner un exemple. J'ai connu et travaillé en étroite collaboration avec des employés de Justice Canada, et ils ont conçu des modèles plus prédictifs — plutôt que fondés sur

2021 data — that actually predict where we are sitting today in 2026, so that by the time the next census comes out, we can predict whether we're on course or on par.

They have looked at self-declaration as a way of supporting the collection of 2SLGBTQIA+ data in the sense of collections that are not specifically already within the Employment Equity Act. They have seen an influx of support where you wouldn't get it through self-identification, and it was voluntary.

Some of these reports and reviews are being reviewed with the Treasury Board, beyond what the policy indicates, and there are departments looking at these precedents and saying, "We can do better." However, others are not.

So you're going to see the departments that are most hit, specifically those like Employment and Social Development Canada, or ESDC, and some others that are really strong regarding employment equity, that may not have the correct supports around the data. It's discretionary and depends on who is doing the data collection and how the data is being used. There need to be some safeguards and supports to allow for discretion beyond what the policy states.

I don't know if you are familiar with something called fettering of discretion. This is where some people are so rigid in some departments and agencies that they will not allow things like what I've given to you today to be considered because the policy says, "This is as far as we can go."

The Supreme Court looked at that and has addressed the issue of public authorities using internal policies versus formal regulations and the related principles of fettering discretion in several key cases. The core principle is that while policies can be used, a decision maker must not treat them as binding and must retain the discretion to consider the unique circumstances of each case.

So the use of WFA based on the 2021 census data does not match the actual availability. Its use is equivalent to a policy decision.

So, yes, we are 100% concerned with how they are actually doing the supports to support equity during this time. Thank you.

The Chair: Thank you, Mr. Sharpe, and thank you, senators. We have a follow-up question.

des données de 2016 ou 2021 — qui ont réellement prédit où nous en sommes aujourd'hui, en 2026, de sorte que, quand le prochain recensement sera publié, nous pourrions prédire si nous sommes sur la bonne voie ou sur le même pied d'égalité.

Ils se sont servis de l'autodéclaration pour recueillir des données sur la communauté 2ELGBTQIA+, et je parle ici de données qui ne sont pas déjà précisées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ils ont noté une augmentation du soutien qui n'aurait pas été visible au moyen de l'auto-identification, et cela se faisait de façon volontaire.

Le Conseil du Trésor examine actuellement certains de ces rapports et études, et va au-delà de ce qui est indiqué dans la politique, et quelques ministères regardent ces précédents et se disent : « Nous pouvons faire mieux. » Toutefois, ils ne l'ont pas tous fait.

Donc, vous verrez que certains des ministères qui sont les plus touchés, surtout, par exemple, Emploi et Développement social Canada, EDSC, et d'autres pour qui l'équité en matière d'emploi est très importante, n'ont peut-être pas le soutien approprié quant aux données. Cela relève du pouvoir discrétionnaire et dépend de la personne qui recueille les données et de la façon dont elles sont utilisées. Il doit y avoir des dispositifs de protection et de l'aide pour que le pouvoir discrétionnaire puisse aller au-delà de ce que dit la politique.

Je ne sais pas si vous connaissez bien ce que l'on appelle l'entrave à l'exercice du pouvoir discrétionnaire. C'est ce qui se passe quand des employés de certains ministères ou certaines organisations sont si bornés qu'ils ne tiennent pas compte de ce dont je vous ai parlé aujourd'hui parce qu'il est indiqué dans la politique que « l'on ne peut pas aller plus loin que cela. »

La Cour suprême a examiné cela et a traité du problème des autorités publiques qui s'appuient sur des politiques internes plutôt que sur les règlements officiels et en le liant au principe de l'entrave à l'exercice du pouvoir discrétionnaire, et ce, dans plusieurs affaires. Le principe clé, c'est que, même s'il peut se servir des politiques, un décideur ne doit pas faire comme si elles sont exécutoires et il doit exercer son pouvoir discrétionnaire au moment d'examiner les circonstances particulières de chaque cas.

Donc, si le réaménagement des effectifs est fondé sur les données de recensement de 2021, cela ne correspond pas à la disponibilité actuelle. C'est l'équivalent d'une décision stratégique.

Donc oui, nous sommes vraiment préoccupés par la façon dont le gouvernement soutiendra dans les faits l'équité, dans ce dossier. Merci.

La présidente : Merci, monsieur Sharpe, et merci aux sénateurs et sénatrices. Nous avons une question de suivi.

Senator McCallum: You talked about the employment equity commissioner. Do you think that having a commissioner would help you in the work that you do? If you want to reply in writing, you can.

The Chair: We have some time. Could I ask both witnesses to answer that?

Ms. Redfern: I would say, inherently, it always has value to look at some sort of systemic structures that actually sort of monitor the progress and the interpretation, application and effect of those policies.

In this process, data collection is incredibly important. Whether you call it a commissioner or some sort of watchdog figure, it is not just an individual who faced systemic discrimination making an application to the Human Rights Commission. Rather, it is like the Auditor General of Canada ensuring these societal goals and values that we understand about diversity and inclusion — and including for us, as Indigenous Peoples but also as Indigenous women. We see the need to not just have front-end preferential hiring policies. Those are to ameliorate the discrimination that happens against minorities, but we need to have that monitoring, mitigation and reporting system in place.

Mr. Sharpe: Thank you. We could provide an answer in writing. I would love to provide you with details in responding to that question, since we've been working on that for many years.

The Chair: That would be great, Mr. Sharpe. Thank you very much. We would welcome being able to go through your response.

If there are no further questions, that brings us to the end of this panel. We thank you very much for taking the time to answer our questions and for being thoughtful in your responses. On behalf of the committee, I'd like to thank you for appearing before us today. Your testimony will be very helpful as we deliberate further.

I will now introduce our third and final panel for this evening. Our witnesses have been asked to make opening statements of five minutes each. These will be followed by questions from senators.

With us by video conference from Inclusion Canada, we have Krista Carr, Chief Executive Officer. Also by video conference, we have Wendy Cukier, Professor, Entrepreneurship and Strategy, and Director, Diversity Institute, Toronto Metropolitan University. Finally, with us in person, from the Jewish Public Servants' Network, we have Amichai Wise, Steering Committee Member. Welcome to all of you. I invite Ms. Carr to make her presentation.

La sénatrice McCallum : Vous avez parlé du commissaire à l'équité en emploi. Pensez-vous que le fait d'avoir un commissaire vous aiderait à faire votre travail? Vous pouvez répondre par écrit si vous le voulez.

La présidente : On a encore du temps. Pourrais-je demander aux deux témoins de répondre à la question?

Mme Redfern : Je dirais que, en soi, cela vaut toujours la peine d'étudier les structures systémiques qui surveillent réellement les progrès, disons, ainsi que l'interprétation, l'application et les répercussions de ces politiques.

Dans ce processus, la collecte de données est extrêmement importante. Qu'il s'agisse d'un commissaire ou d'un chien de garde, ce n'est pas une personne victime de discrimination systémique qui dépose, seule, une demande à la Commission des droits de la personne. C'est plutôt comme si la vérificatrice générale du Canada garantit le respect des valeurs et objectifs sociétaux que nous comprenons quand il est question de la diversité et de l'inclusion, y compris pour nous, les peuples autochtones, mais aussi les femmes autochtones. Je crois qu'il est nécessaire de ne pas seulement avoir des politiques d'embauche préférentielles au départ. Ces politiques visent à atténuer la discrimination envers les minorités, mais il faut mettre en place un système de surveillance, d'atténuation et de responsabilisation.

M. Sharpe : Merci. Nous pouvons fournir une réponse par écrit. Je serais ravi de répondre en détail à cette question, puisque nous travaillons là-dessus depuis des années.

La présidente : Ce serait excellent, monsieur Sharpe. Merci beaucoup. Nous serions ravis de connaître votre réponse.

Puisqu'il n'y a plus de questions, c'est tout pour le groupe de témoins. Nous remercions de tout cœur les témoins d'avoir pris le temps de répondre à nos questions et d'avoir fourni des réponses bien réfléchies. Au nom du comité, j'aimerais vous remercier d'avoir comparu devant nous aujourd'hui. Votre témoignage sera très utile dans le cadre de nos délibérations.

Je vais maintenant accueillir notre troisième et dernier groupe de témoins pour ce soir. On a demandé aux témoins de préparer une déclaration liminaire de cinq minutes chacun. Les sénateurs et sénatrices poseront ensuite leurs questions.

Nous accueillons, par vidéoconférence, Mme Krista Carr, directrice générale, Inclusion Canada. Nous accueillons, également par vidéoconférence, Mme Wendy Cukier, professeure, entrepreneuriat et stratégie et directrice de l'Institut sur la diversité, Université métropolitaine de Toronto; et enfin, avec nous en personne aujourd'hui, nous accueillons M. Amichai Wise, membre du comité directeur, Réseau des fonctionnaires juifs et juives. Bienvenue à tous. J'invite Mme Carr à présenter son exposé.

Krista Carr, Chief Executive Officer, Inclusion Canada: Thank you, Madam Chair and senators. My name is Krista Carr, CEO of Inclusion Canada, a national federation of people with intellectual disabilities and their families, allies and organizations. We work to advance the full inclusion and human rights of people with intellectual disabilities and their families.

Inclusion Canada has been deeply engaged in the review and modernization of the Employment Equity Act over several years. In 2022, we were contracted by the federal government to conduct national focus groups with people with intellectual disabilities, families, employers and community organizations.

In 2024, we again participated in the government's formal consultation on modernizing the act.

Across both processes, the central message we heard is this: The Employment Equity Act has not worked for people with intellectual disabilities.

Today, people with intellectual disabilities continue to experience the lowest employment rates of any disability group in Canada. Senators, only about one in five working-age adults with an intellectual disability is employed. Many have never worked at all and those who are working are often underemployed, earning low wages and living in poverty. This is not because people with intellectual disabilities cannot work, but rather because our systems were not designed to be inclusive.

When disability is treated as a single, homogeneous category, people with intellectual disabilities are often forgotten. Traditional hiring processes, online applications, rigid job descriptions and standardized interviews block people before they ever get in the door.

Accommodations are still understood too narrowly, focused on equipment or technology rather than the human and communications supports that many people actually need.

Across our consultations, we have heard clearly that legislation alone is not enough. Employment equity requires intentional design, accountability and leadership.

Krista Carr, directrice générale, Inclusion Canada : Merci, madame la présidente et merci aux sénateurs et sénatrices. Je m'appelle Krista Carr et je suis la directrice générale d'Inclusion Canada, une fédération nationale qui regroupe des personnes ayant une déficience intellectuelle et leurs familles, leurs alliés et leurs organisations. Nous travaillons pour promouvoir l'inclusion complète et les droits fondamentaux des personnes ayant une déficience intellectuelle et de leurs familles.

Depuis plusieurs années, Inclusion Canada s'est profondément engagé dans l'examen et la modernisation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En 2022, le gouvernement fédéral a communiqué avec nous pour nous demander d'organiser des groupes de discussion nationaux avec des gens ayant une déficience intellectuelle, leurs familles, des employeurs et des organisations communautaires.

En 2024, encore une fois, nous avons participé à des consultations officielles avec le gouvernement sur la modernisation de la loi.

Au cours des deux processus, le message central que nous avons entendu est le suivant : la Loi sur l'équité en matière d'emploi n'a pas été utile pour les gens ayant une déficience intellectuelle.

Aujourd'hui, parmi les groupes de personnes ayant un handicap au Canada, celui des personnes ayant une déficience intellectuelle demeure celui dont le taux d'emploi est le plus faible. Honorables sénateurs et sénatrices, seulement un adulte ayant une déficience intellectuelle sur cinq a un emploi. Beaucoup parmi eux n'ont jamais travaillé, et ceux qui travaillent sont souvent sous-employés, leur salaire est bas et ils vivent dans la pauvreté. Ce n'est pas parce que les personnes qui ont une déficience intellectuelle ne peuvent pas travailler, c'est plutôt parce que les systèmes ne sont pas conçus pour être inclusifs.

Quand tous les handicaps sont regroupés dans une seule catégorie homogène, les gens ayant une déficience intellectuelle sont souvent oubliés. Les processus d'embauche traditionnels, les demandes en ligne, les descriptions de poste rigides et les entrevues standardisées font obstacle à ces personnes avant même qu'elles n'atteignent la porte.

Les mesures d'adaptation sont toujours trop strictes et axées sur l'équipement ou la technologie plutôt que sur le soutien humain et l'aide à la communication dont un grand nombre de ces personnes ont en fait besoin.

Pendant nos consultations, nous avons entendu clairement que la loi à elle seule n'est pas suffisante. Quand il est question d'équité en matière d'emploi, il faut une intention, de la responsabilisation et du leadership.

Based on what we heard nationally, Inclusion Canada has made six consistent recommendations for reform. These include establishing a clear federal definition of “inclusive employment”; investing early through inclusive education and career development; reallocating resources toward sustained employment and growth, not short-term job placements; collecting better disaggregated data so progress can be measured; and supporting employers with the tools and knowledge they need to succeed.

Today, I want to focus on one recommendation that is specifically relevant to this committee’s study. Recommendation 6 calls on the Government of Canada to become an employer champion. The federal public service is one of the largest employers in the country. It sets standards, signals what is possible and has the power to model what inclusive employment looks like when it is done well.

Canada’s Ready, Willing and Able initiative, in partnership with our service delivery partner LiveWorkPlay in Ottawa, has demonstrated that people with intellectual disabilities can and do succeed in the federal public service. Their work has supported 231 jobs across 42 departments, with 50 permanent positions secured. These results show what is possible while underscoring how much further the federal system must go to achieve meaningful scale.

Right now, people with intellectual disabilities are severely under-represented in the federal workforce. This sends a message that these jobs are not meant for them, but the opposite could be true. The federal government could lead by intentionally hiring people with intellectual disabilities, redesigning job processes, proactively offering accommodations and publicly sharing what it learns. It could demonstrate that inclusive employment is not charity; it’s good public policy, and it’s good for workplaces.

We know inclusive employment works. Through Ready, Willing and Able, employers across Canada have successfully hired and retained people with intellectual disabilities when the right supports are in place. Programs like this show that when hiring systems are flexible and human supports are available, people with intellectual disabilities succeed in competitive-paying jobs. It offers a practical example of what the federal public service could scale as an employer champion.

Modernizing the Employment Equity Act is an opportunity to move beyond compliance and toward real inclusion, and it means

Compte tenu de ce que nous avons entendu à l’échelle nationale, Inclusion Canada a formulé six recommandations de réforme harmonisées. Il faut notamment concevoir une définition fédérale claire de ce qu’est « l’emploi inclusif »; investir rapidement grâce à une éducation et un perfectionnement professionnel inclusifs; redistribuer les ressources vers l’emploi et la croissance durable plutôt que les emplois temporaires; recueillir de meilleures données désagrégées afin de pouvoir mesurer les progrès; et soutenir les employeurs en leur donnant les outils et les connaissances dont ils ont besoin pour réussir.

Aujourd’hui, j’aimerais mettre l’accent sur une recommandation qui est tout particulièrement pertinente pour l’étude de votre comité. La sixième recommandation veut que le gouvernement du Canada devienne l’employeur par excellence. La fonction publique fédérale est l’un des plus grands employeurs du pays. Elle établit les normes, montre ce qui est possible et a le pouvoir de définir ce qu’est un emploi inclusif quand c’est bien fait.

L’initiative canadienne Prêts, disponibles et capables, en partenariat avec notre partenaire de prestations de services VivreTravaillerJouer, à Ottawa, a montré que les gens ayant une déficience intellectuelle peuvent réussir au sein de la fonction publique et qu’ils y arrivent. Ce travail a appuyé 231 emplois répartis dans 42 ministères, et 50 postes permanents ont été pourvus. Ces résultats montrent à la fois ce qu’il est possible de faire, mais aussi que le système fédéral doit en faire beaucoup plus pour faire la différence.

Aujourd’hui, les personnes ayant une déficience intellectuelle sont extrêmement sous-représentées dans la fonction publique fédérale. Cela envoie un message selon lequel ces emplois ne sont pas pour elles, mais le contraire pourrait aussi être vrai. Le gouvernement fédéral pourrait montrer l’exemple en embauchant délibérément des personnes ayant une déficience intellectuelle, revoir les processus d’embauche, offrir des mesures d’adaptation proactivement et dire publiquement ce qu’il a appris. Il pourrait montrer que l’emploi inclusif, ce n’est pas de la charité; c’est une bonne politique publique, et c’est bon pour les milieux de travail.

Nous savons que l’emploi inclusif fonctionne. Grâce à Prêts, disponibles et capables, des employeurs de partout au Canada ont pu embaucher des personnes ayant une déficience intellectuelle et les garder à leur emploi quand le soutien adéquat est en place. Les programmes comme celui-ci montrent que, quand les systèmes d’embauche sont flexibles et que l’on a accès à du soutien humain, les personnes ayant une déficience intellectuelle réussissent dans des emplois concurrentiels bien rémunérés. C’est un exemple concret que la fonction publique fédérale pourrait reprendre, en tant qu’employeur par excellence.

En modernisant la Loi sur l’équité en matière d’emploi, on a l’occasion d’aller au-delà de la conformité et d’avancer vers une

ensuring the act works for those who have historically been left out, even within equity frameworks.

People with intellectual disabilities want what all Canadians want: meaningful work, fair pay and the dignity that comes from contributing to their communities. With the right reforms and federal leadership, employment equity can finally begin to deliver on that promise. Thank you.

The Chair: Thank you, Ms. Carr.

Wendy Cukier, Professor, Entrepreneurship and Strategy, and Director, Diversity Institute, Toronto Metropolitan University, as an individual: Thank you so much. I appreciate the opportunity to speak today. I'll try to keep my remarks brief, although that's difficult for a professor.

First, I agree with much of what has been said. I think I have a different sense of the current context, perhaps because I'm in business school and perhaps because of the work that I do with employers. And my concern, frankly, is not only what more should and can be done, but also ensuring that we do not move backwards. The evidence is strong, despite gaps and areas requiring improvement: Canada's employment equity legislation has helped accelerate the hiring and promotion of individuals from designated groups.

The research clearly shows that the public sector and federally regulated companies surpass others in terms of representation in their workforces, although there are still gaps.

It's important to underscore, however, that currently, the employment equity legislation applies to less than 10% of jobs in this country. So if we're talking about areas for opportunity, the application of the act and its scope are things that could be considered.

I am from a business school, and my orientation to this issue is not just coming from commitments to social justice or human rights, but the recognition that our economic development, sustainability, self-sufficiency and ability to enter new markets globally are very much grounded in our commitments to equity, diversity and inclusion.

We've seen horrific rhetoric, hate speech and the legitimization of words that I never thought I would hear in my lifetime. It's really important that we reinforce — as many of the other speakers have — Canada's unique context. As well, we have to separate misinformation from evidence and ground policy in data and evidence.

véritable inclusion, et cela veut dire s'assurer que la loi tient compte de ceux et celles qui ont été laissés de côté historiquement, même quand on a un cadre en matière d'équité.

Les personnes ayant une déficience intellectuelle veulent ce que tous les Canadiens veulent : un travail valorisant, un salaire équitable et la dignité associée au fait de contribuer à sa communauté. L'équité en matière d'emploi peut finalement réaliser ses promesses si on applique les bonnes réformes et que le gouvernement fédéral devient un leader. Merci.

La présidente : Merci, madame Carr.

Wendy Cukier, professeure, entrepreneuriat et stratégie et directrice de l'Institut sur la diversité, Université métropolitaine de Toronto, à titre personnel : Merci beaucoup. Je suis ravie d'avoir l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui. Je vais essayer d'être brève, même si c'est difficile de l'être pour une professeure.

Tout d'abord, j'appuie à peu près tout ce qui a été dit. Je pense que je perçois peut-être le contexte actuel différemment parce que j'enseigne dans une école de commerce ou en raison du travail que je fais avec les employeurs. Et franchement, ce qui me préoccupe, ce n'est pas seulement ce que nous pourrions faire de plus, c'est aussi de s'assurer de ne pas reculer. Les données probantes sont claires, même s'il y a des lacunes et qu'il faut améliorer certaines choses : la Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada a aidé à accélérer l'embauche et la promotion des personnes faisant partie des groupes désignés.

Les recherches montrent clairement que le secteur public et les entreprises de ressort fédéral surpassent les autres au chapitre de la représentation au sein de leurs effectifs, même s'il y a des lacunes.

Cependant, il est important de souligner que, actuellement, la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique à moins de 10 % des emplois du pays. Donc, pour ce qui est des possibilités, on pourrait regarder du côté de l'application de la loi et de sa portée.

Je travaille dans une école de commerce, et mon opinion sur la question n'est pas fondée seulement sur mon engagement envers la justice sociale et les droits de la personne, elle l'est aussi sur la reconnaissance du fait que notre développement économique, notre durabilité, notre autosuffisance et notre capacité d'entrer sur de nouveaux marchés mondiaux dépendent beaucoup de notre engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Nous avons entendu des discours horribles et haineux et vu des gens légitimer l'utilisation de mots que je n'aurais jamais cru entendre de ma vie. Il est important de souligner le contexte unique du Canada, comme l'ont fait de nombreux autres intervenants. De plus, nous devons distinguer les faussetés et les preuves et fonder nos politiques sur des données et des preuves.

Many have talked about where the gaps are. I can talk more about the data and the research and how they reinforce much of what has been said.

Some of you know we provided expert testimony, for example, to support the Black Class Action suit. Also, I have previously testified that we believe that there is merit in extending designated groups to include the Black community and those who identify as 2SLGBTQIA+, but I can talk about that separately.

What I really wanted to underscore is that, despite the rhetoric and troubling signs of backsliding, we don't have the most recent employment equity data available. However, we can see from research, for example, on board appointments and executive roles that there is evidence of backsliding.

It is important to underscore that most Canadians — more than half — think that equity, diversity and inclusion is mostly a good thing. They outnumber those who think it's mostly a bad thing by 3 to 1, and yet we see politicians using this as a wedge issue, trying to dichotomize commitments to diversity, equity and inclusion against commitments to merit.

I think the employment equity legislation is an important instrument to advance our commitments to truth and reconciliation, to gender equality as well as inclusion for others, and I think we can do more.

Something I really wanted to underscore is the importance of linking these commitments to organizational performance and effectiveness. When we look at the implementation gaps, whether within the federal public service or within the private sector, people have mentioned tick-box exercises. I actually feel very strongly that to move beyond tick-box exercises, you have to appeal to the hearts and minds of the people responsible for implementation.

One of the most effective ways to do that, in my experience, is not by appealing to their better selves but to their self-interest. I think there is clear evidence to suggest that, regardless of the sector, doing a good job with equity, diversity and inclusion enhances organizational performance.

So I certainly agree with Professor Blackett's recommendations, and we were a part of that process. However, I would like to add that we need unequivocal leadership and a clear tone from the top about why this is important, why this is not just about wokeness or some historical artifact and why it's core to the Canadian fabric, to our values and to our social and economic development.

De nombreuses personnes ont dit où se trouvaient les lacunes. Je peux vous en dire plus sur les données et la recherche et expliquer en quoi elles appuient en grande partie ce qui a été dit.

Certains parmi vous savent que nous avons témoigné, en tant qu'experts, par exemple, pour soutenir le recours collectif des noirs. De plus, j'ai déjà déclaré qu'il serait pertinent d'élargir les groupes désignés pour y inclure la communauté noire et les personnes qui s'identifient comme 2ELGBTQIA+, mais je peux en parler séparément.

Ce que je voulais vraiment mettre en relief c'est que, malgré les discours et les signes inquiétants de régression, nous n'avons pas les données les plus à jour qui soient sur l'équité en matière d'emploi. Cependant, selon les recherches sur, par exemple, les nominations aux conseils d'administration et aux postes de direction, il y a une régression.

Il est important de souligner que la plupart des Canadiens — plus de la moitié — croient que l'équité, la diversité et l'inclusion sont généralement une bonne chose. Ils sont trois fois plus nombreux que ceux qui pensent que c'est en gros une mauvaise chose, mais les politiciens en ont fait une pomme de discorde, en prétendant que les engagements envers la diversité, l'équité et l'inclusion se font au détriment des engagements envers le mérite.

Je crois que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est un instrument important qui fera progresser nos engagements en faveur de la vérité et de la réconciliation, de l'égalité des genres et de l'inclusion des autres, et je suis convaincue que nous pouvons en faire plus.

Je tiens à insister sur l'importance d'établir un lien entre ces engagements et le rendement et l'efficacité organisationnels. En ce qui concerne les lacunes dans la mise en œuvre, que ce soit dans la fonction publique fédérale ou dans le secteur privé, les gens disent que cela revenait à cocher des cases. Je crois fermement que, pour aller au-delà des simples cases à cocher, vous devez faire appel à la raison et aux sentiments des responsables de la mise en œuvre.

Selon mon expérience, l'un des moyens les plus efficaces d'y parvenir n'est pas de faire appel à leurs meilleurs côtés, mais de faire appel à leur intérêt personnel. À mon avis, les preuves montrent clairement que, peu importe le secteur, quand l'équité, la diversité et l'inclusion sont bien gérées, cela augmente le rendement organisationnel.

J'adhère donc certainement aux recommandations de Mme Blackett, et nous avons participé à ce processus. Toutefois, j'aimerais ajouter que la direction doit prendre les choses en main et donner clairement le ton en expliquant pourquoi c'est important, pourquoi ce n'est pas simplement une question de wokisme ou un artefact historique quelconque et pourquoi c'est indissociable du tissu social canadien, de nos valeurs et de notre développement social et économique.

I think it's critical to link commitments around equity, diversity and inclusion and representation in the workforce to the need to serve an increasingly diverse Canadian population. Whether it's around recruiting talent, around services and markets or around penetrating new markets globally, there is no question that a diverse workforce helps us do these things better. This is true across sectors, whether it's technology, health care, manufacturing or the public service.

Third, we think that the government's approach to employment equity, which focuses primarily on the workforce, needs to be reinforced with commitments to mainstreaming gender equity, diversity and inclusion, as well as truth and reconciliation, through the whole of government, not just as a plus — as was mentioned before — but with respect to every investment, project and program. That will help reinforce their importance.

In closing, I want to say that Canada has the legislative foundation and public support needed to advance employment equity in this country. However, there is much that is at risk, and we can see that with the rapid shift in public opinion around immigration and how that was fuelled by misinformation and influenced public policy very quickly. That's what I'm concerned will happen if we do not stand our ground.

Also, it's important to think about this not just as a legal obligation, but as a prerequisite for an effective, trusted and future-ready public service. And it shouldn't be a partisan issue. It's marketing 101 and critical to communities large and small in every part of the country.

Thank you for your attention, and I welcome questions.

The Chair: Thank you, Ms. Cukier.

Amichai Wise, Steering Committee Member, Jewish Public Servants' Network: Thank you, Madam Chair, honourable members of the committee and fellow panellists. It's my privilege to appear before you representing the Jewish Public Servants' Network, or JPSN, which represents approximately 700 members. The network connects Jewish public servants and allies across the Government of Canada to ensure that the needs and perspectives of Jewish public servants are conveyed and understood within the public service.

The JPSN actively collaborates with other affinity networks to cultivate a truly diverse and inclusive workforce.

Je crois qu'il est impératif de lier les engagements envers l'équité, la diversité et l'inclusion et une représentation proportionnelle dans les milieux de travail au besoin de servir une population canadienne de plus en plus diversifiée. Qu'il s'agisse de recrutement des talents, de services et des marchés ou de la pénétration de nouveaux marchés mondiaux, il ne fait aucun doute qu'une main-d'œuvre diversifiée nous aidera à obtenir de meilleurs résultats. Cela vaut pour tous les secteurs, qu'il s'agisse de la technologie, des soins de santé, de l'industrie manufacturière ou de la fonction publique.

Troisièmement, nous croyons que l'approche du gouvernement concernant l'équité en matière d'emploi, qui est principalement axée sur la main-d'œuvre, doit être renforcée par des engagements en faveur de l'intégration de l'égalité des genres, de la diversité et de l'inclusion, ainsi que de la vérité et de la réconciliation, à l'échelle du gouvernement, pas seulement en tant qu'atout supplémentaire — comme on l'a dit précédemment —, mais pour tous les investissements, tous les projets et tous les programmes. Cela permettra de renforcer leur importance.

Pour finir, je tiens à dire que le Canada dispose du fondement législatif et du soutien public nécessaires pour faire progresser l'équité en matière d'emploi dans le pays. Toutefois, les risques sont nombreux, et nous pouvons le voir avec le changement rapide de l'opinion publique sur la question de l'immigration qui a découlé de la désinformation et qui a influencé très rapidement les politiques publiques. C'est ce qui risque d'arriver si nous ne nous tenons pas debout.

Il est aussi important de voir cela non seulement comme une obligation légale, mais aussi comme une condition indispensable à une fonction publique efficace, viable et prête pour l'avenir. Et ce ne devrait pas être une question partisane. C'est du marketing élémentaire, et c'est essentiel pour les collectivités, petites et grandes, de tout le pays.

Merci de votre attention, et je suis tout à fait disposée à répondre à vos questions.

La présidente : Merci, madame Cukier.

Amichai Wise, membre du comité directeur, Réseau des fonctionnaires juifs et juives : Merci, madame la présidente, et merci aux honorables membres du comité et aux autres témoins. C'est un privilège pour moi de comparaître devant vous au nom du Réseau des fonctionnaires juifs et juives, le RFJJ, qui représente quelque 700 membres. Le réseau met en contact des fonctionnaires juifs et leurs alliés dans l'ensemble du gouvernement du Canada pour s'assurer que les besoins et les opinions des fonctionnaires juifs sont communiqués dans toute la fonction publique et qu'ils sont compris.

Le RFJJ collabore activement avec d'autres réseaux d'intérêt commun pour créer une main-d'œuvre véritablement diversifiée et inclusive.

The JPSN supports the recommendations in the Blackett report to create two new designated groups of Black workers and 2SLGBTQIA+ workers, as well as replacing the term “members of visible minorities” with “members of a racialized group.”

The JPSN submits that Jewish workers should be included as a numerated group under racialized persons, and I’ll proceed to explain why.

The federal government in Canada is the largest employer and a microcosm for what is occurring throughout the country.

Contemporary surges in anti-Semitism within Canada, therefore, are reflected within the civil service.

We are, however, stuck in something of a Catch-22 where Jewish people are not included in the protections afforded by the EEA because there is no large-scale data, such as data captured through self-identification. Currently, Jewish public servants are largely unable to self-identify.

A failure to interrupt this self-reinforcing systemic barrier can lead to increasingly concerning outcomes for Jewish employees.

While there has historically been a lack of data on Jewish public servants, we now have some small degree of data that, not surprisingly, indicates serious issues.

For the first time, the 2025 Public Service Employee Survey included information on Jewish employees, and the results are concerning.

Jewish employees reported experiencing harassment at 50% higher rates than the general public service population and discrimination at twice the general level.

These results are consistent with findings from a March 2024 survey administered by the JPSN of Jewish public servants across 55 departments and agencies that showed that many Jewish federal public servants have experienced discrimination in the workplace, such as being held responsible for the actions of the Israeli government, being accused of disloyalty to Canada, being faced with anti-Semitic tropes and microaggressions in the workplace and being told that they cannot participate in reconciliation exercises because they are colonizers. In one instance, a manager said to a Jewish employee that the Holocaust did not happen.

According to Statistics Canada data from July 2025, there were 920 police-reported hate crime incidents in 2024, making Jews the most targeted group in Canada — not just the most targeted religious group, but including all groups: race, ethnicity, religion and sexual orientation. That’s despite representing only 1% of the Canadian population.

Le RFJJ appuie les recommandations du rapport Blackett qui visent à créer deux nouveaux groupes désignés, à savoir les travailleurs noirs et les travailleurs 2ELGBTQIA+, ainsi qu’à remplacer le terme « membres des minorités visibles » par « membres d’un groupe racisé ».

Le RFJJ croit que les travailleurs juifs devraient être inclus dans un groupe numéroté faisant partie du groupe des personnes racisées, et je vais vous expliquer pourquoi.

Au Canada, le gouvernement fédéral est le plus grand employeur du pays et un microcosme de ce qui s’y passe.

La montée actuelle de l’antisémitisme, au Canada, est donc reflétée au sein de la fonction publique.

Toutefois, nous sommes pris dans une sorte de cercle vicieux où les Juifs ne sont pas protégés par la Loi sur l’équité en matière d’emploi parce qu’il n’y a pas de données à grande échelle, comme les données d’auto-identification. Présentement, les fonctionnaires juifs ne peuvent généralement pas s’auto-identifier.

Si cet obstacle systémique, qui est un cercle vicieux, n’est pas levé, cela peut entraîner des conséquences de plus en plus préoccupantes pour les employés juifs.

Même si, historiquement, on a manqué de données sur les fonctionnaires juifs, nous avons maintenant quelques données montrant, sans grande surprise, qu’il y a de sérieux problèmes.

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2025 a inclus, pour la première fois, des informations sur les employés juifs, et les résultats sont préoccupants.

Les employés juifs ont déclaré des taux de harcèlement 50 % plus élevés que la population générale de la fonction publique et disent avoir subi deux fois plus de discrimination que la moyenne générale.

Ces résultats concordent avec les résultats d’une enquête menée en mars 2024 par le RFJJ sur des fonctionnaires juifs travaillant dans 55 ministères et organismes, qui a révélé que de nombreux fonctionnaires fédéraux juifs ont vécu de la discrimination au travail; ils ont par exemple été tenus responsables des actes du gouvernement d’Israël, ont été accusés de déloyauté envers le Canada, ont été confrontés à des clichés antisémites et à des microagressions au travail et ont été exclus des activités de réconciliation, puisqu’ils sont des colonisateurs. Par exemple, un gestionnaire a dit à un employé juif que l’Holocauste n’a jamais eu lieu.

Selon des données publiées par Statistique Canada en juillet 2025, quelque 920 incidents de crime haineux ont été signalés à la police en 2024, ce qui fait des Juifs le groupe le plus ciblé au Canada — pas seulement le groupe religieux le plus ciblé, mais le groupe le plus ciblé point, dépassant toutes les autres minorités raciales, ethniques, religieuses ou sexuelles.

While we as a network are most concerned about the public service, these events are happening in the communities where our members live and work.

It is worth noting that, despite the evidence that I just presented, the JPSN's efforts to include Jews as a racialized group have been met with resistance by some, though not all, DEI professionals in the public service.

One frequent argument we hear for excluding Jews as a racialized group is that Jews are exclusively seen as a religious minority. This oversimplified characterization of Jews does not reflect the whole picture of Jewish identity. Jews are a people, a nation and an ethno-religious group, as mentioned in the *Canadian Handbook on the IHRA Working Definition of Antisemitism*.

Like all racialized groups, the scope of our discrimination is determined by those who discriminate against us to a degree. We have seen this historically — for example, in the Holocaust, where Jewish converts to Christianity faced the same murderous end through racial discrimination as Jews who did not convert.

Jewish people are further perceived as being homogeneously white and benefiting disproportionately from group prosperity and privilege as a result. This perception is historically and demographically inaccurate and conveniently ignores the legacy of discrimination against Jews in Canada.

The exclusion of Jews from the EEA creates a data and protection gap for Jewish Canadians at a time of rising anti-Semitism. The lack of data should never be mistaken for the absence of harm.

And so, the JPSN has the following recommendations: The Government of Canada should include Jews as an identifiable group under enumerated groups of racialized persons under any amendments to the Employment Equity Act. Further, the Government of Canada should increase opportunities for Jewish public servants to self-identify. As dedicated public servants, we strive to be in the service of Canadians and work hard each day to ensure fairness and inclusion for all Canadians. We are simply asking for the same in our workplace. I would invite any questions.

The Chair: Thank you to our witnesses for your statements. We will now move into a question-and-answer session. We have five minutes for each question and its corresponding answer.

Cependant, les juifs ne représentent que 1 % de la population canadienne.

Notre réseau se préoccupe d'abord et avant tout de la fonction publique, mais ces événements se produisent dans les collectivités où vivent et travaillent nos membres.

Il est important de noter que, malgré les données que je vous ai présentées, certains professionnels chargés de l'EDI dans la fonction publique se sont opposés à la demande du RFJJ d'inclure les juifs en tant que groupe racisé.

On fait souvent valoir que, puisque les juifs sont perçus exclusivement comme une minorité religieuse, il est inutile de les voir comme un groupe racisé. Cette vision simpliste des juifs ne reflète pas toute leur identité. Le *Guide canadien sur l'antisémitisme selon la définition opérationnelle de l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste* dit que les Juifs sont un peuple, une nation et un groupe ethnoreligieux.

Comme pour tous les groupes racisés, la gravité de la discrimination que nous vivons est déterminée, dans une certaine mesure, par ceux qui exercent cette discrimination. L'histoire nous l'a montrée — par exemple, pendant l'Holocauste, les juifs qui s'étaient convertis au christianisme ont été tués, en raison de leur race, tout comme les juifs qui ne s'étaient pas convertis.

Les juifs sont en outre perçus comme étant tous des blancs qui bénéficient de manière disproportionnée de la prospérité et des privilèges découlant de leur appartenance à ce groupe. Cette perception est historiquement et démographiquement inexacte et laisse comme par hasard de côté la discrimination qu'ont vécue les Juifs au Canada.

L'exclusion des juifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi crée des lacunes en matière de données et de protection pour les Canadiens juifs à une époque où l'antisémitisme est en hausse. Le manque de données ne devrait jamais être associé à l'absence de préjudice.

Les recommandations du RFJJ sont les suivantes : le gouvernement du Canada devrait inclure les juifs en tant que groupe identifiable dans la liste des groupes de personnes racisées s'il modifie la Loi sur l'équité en matière d'emploi. De plus, le gouvernement du Canada devrait offrir aux fonctionnaires juifs et juives plus d'occasions de s'auto-identifier. En tant que fonctionnaires dévoués, nous nous efforçons d'être au service des Canadiens et travaillons dur chaque jour pour garantir l'équité et l'inclusion pour tous les Canadiens. Nous demandons simplement la même chose dans notre milieu de travail. Je vous invite à me poser des questions.

La présidente : Merci aux témoins de leurs déclarations. Nous allons maintenant passer à la période de questions et réponses. Nous aurons cinq minutes pour chaque question et réponse.

Senator Arnold: Thank you to all three witnesses. This is fascinating. If there was any question of why this is so important, I think it has been dispelled. My first question is a short one for you, Krista. Have you had any follow-up with the labour minister recently?

Ms. Carr: On this particular issue, no, we have not.

Senator Arnold: Thank you. To Professor Cukier — first, I loved what you said and totally agree that it's a “tone from the top” question. This is kind of an unfair question for you, but if you had 10 minutes with the Prime Minister right now, how would you communicate to him the importance of “tone from the top” on this question?

Ms. Cukier: It's interesting because there are some people in the equity, inclusion and diversity community who spend a lot of time talking to people who think exactly like them. I spent a lot of my time talking to people who don't.

There was an Indigenous Elder who once said, “If you want to catch a bear, you have to think like a bear.”

I spend a lot of time with businesspeople and people who do not live and breathe equity, diversity and inclusion. It doesn't mean they don't share the basic values, but the language and the way they think about things may be very different.

So, quite frankly, with the Prime Minister and his current preoccupation with the economy, international trade, self-sufficiency and even sustainability, I can make a very coherent argument about how, if you do not include women, Indigenous Peoples, racialized people, the Black community, persons with disabilities and the 2SLGBTQI+ community, you're fishing in a really small pond, whether you're looking for labour and talent, looking at businesses or looking at opportunities to go global.

I think the economic evidence is really clear about linking this to our growth agenda, but also cost reduction. If you get someone a university education and you get someone a job, you are reducing social costs that result from underemployment, physical and mental health consequences and so on.

At this moment, given the disruption and crisis that we're facing, that framing becomes very important, not just for the Prime Minister but for a lot of people in positions of power.

Senator Arnold: That is very helpful.

La sénatrice Arnold : Merci aux trois témoins. C'est fascinant. Si on se demandait pourquoi cela est si important, on sait très clairement pourquoi maintenant. Madame Carr, j'ai une petite question pour vous. Le ministre du Travail a-t-il fait un suivi, récemment?

Mme Carr : Non, pas pour cette question.

La sénatrice Arnold : Merci. Madame Cukier, pour commencer, j'ai aimé ce que vous avez dit sur le fait que la direction doit donner le ton, et je suis tout à fait d'accord. Ma question est un peu injuste, mais si vous pouviez discuter pendant 10 minutes avec le premier ministre, comment lui feriez-vous comprendre qu'il est important que la direction donne le ton sur cette question?

Mme Cukier : C'est intéressant parce qu'il y a certaines personnes dans la communauté de l'équité, de l'inclusion et de la diversité, qui passent beaucoup de temps à discuter avec des personnes qui pensent exactement comme elles. Je passe beaucoup de temps à parler à des personnes qui ne pensent pas comme moi.

Selon un aîné autochtone, si vous voulez attraper un ours, il faut penser comme un ours.

Je côtoie souvent des hommes et des femmes d'affaires et des personnes qui ne jurent pas que par l'équité, la diversité et l'inclusion. Cela ne veut pas dire qu'ils ne partagent pas les mêmes valeurs de base, mais leur vocabulaire et leur façon de penser peuvent être très différents.

Donc, bien honnêtement, puisque le premier ministre se préoccupe actuellement de l'économie, du commerce international, de l'autosuffisance et même de la durabilité, je peux expliquer de manière très cohérente que, si vous n'incluez pas les femmes, les personnes autochtones, les personnes racisées, la communauté noire, les personnes avec un handicap et la communauté 2ELGBTQIA+, votre bassin de possibilités se restreint, qu'il s'agisse de chercher de la main-d'œuvre et des talents, de s'intéresser à des entreprises ou de rechercher des occasions de développement à l'international.

Selon moi, les données économiques montrent clairement qu'il faut que ce soit lié à notre programme de croissance, mais aussi à la réduction des coûts. Si vous donnez à quelqu'un la chance d'aller à l'université et d'obtenir un emploi, vous réduisez les coûts sociaux liés au sous-emploi, aux conséquences sur la santé physique et mentale et ainsi de suite.

Présentement, compte tenu des perturbations et de la crise actuelle auxquelles nous faisons face, cette perspective devient très importante, pas seulement pour le premier ministre, mais aussi pour bien des personnes qui occupent des postes d'autorité.

La sénatrice Arnold : C'est très utile.

Senator K. Wells: The first question is for Professor Cukier. Thank you for being here. A common theme we've heard is that equity, diversity and inclusion policies aren't just the right thing to do; they are the smart thing to do. Inclusive workplaces have better retention. Employees are more productive when they don't face discrimination. Diverse ideas lead to more innovative and better solutions and, in turn, have significant economic benefits such as higher productivity, employee retention, product innovation and healthier communities. These are just a few examples, some of which you have mentioned as well.

Could you expand upon the economic benefits of the proposed changes to the Employment Equity Act and any tangible examples you might foresee if that were to pass and be implemented?

Ms. Cukier: Sure. Again, my focus has not been so much on things like adding the designated groups, but we have done research. Specifically, last year we published a report on the state of Black economics, research that looked at education, employment, promotion and entrepreneurship. It's patently clear that if you have gaps that are caused by anti-Black racism — and we can show that it's a factor in all those areas — you're missing economic opportunities, and there are economic costs as well, whether it's through social programs or health care and so on.

Looking at the 2SLGBTQI+ community, we've done work with what is now called the Queer Chamber of Commerce, looking, for example, at the experience of entrepreneurs from the community and the barriers they face. Canada is a country of small business, and so it's not just a matter of the things that were discussed by the previous witnesses in terms of access to employment and reducing mental and physical health consequences of exclusion; it's also a question of creating jobs because we know that entrepreneurs from the designated groups also create jobs when they're given opportunities. In the current environment, thinking about procurement, major projects, community benefits and all those levers to complement employment equity is the smart thing to do.

Senator K. Wells: If I could follow up on that, would you agree with the general statement, then, that passing these changes to the Employment Equity Act would be good for Canada's economy?

Ms. Cukier: I believe so. The only thing I would say is the current environment is very challenging with a minority government, with the kind of opposition that's being faced and

Le sénateur K. Wells : Ma première question s'adresse à Mme Cukier. Merci d'être ici. Un thème qui revient souvent est que les politiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ne sont pas seulement la bonne chose à faire, mais qu'elles sont la chose intelligente à faire. Les milieux de travail inclusifs ont un meilleur taux de maintien en poste. Les employés sont plus productifs quand ils ne sont pas victimes de discrimination. Des idées diversifiées favorisent des solutions plus innovantes et plus efficaces, qui, à leur tour, procurent des avantages économiques importants, comme l'augmentation de la productivité, le maintien en poste des employés, l'innovation en matière de produits et des communautés plus saines. Il s'agit là de quelques exemples seulement, dont vous avez déjà parlé vous aussi.

Pourriez-vous nous en dire plus sur les avantages économiques des changements proposés de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et nous donner des exemples concrets de ce qui pourrait se produire s'ils étaient adoptés et mis en œuvre?

Mme Cukier : Bien sûr. Encore une fois, l'ajout de groupes désignés n'était pas nécessairement ma priorité, mais nous avons fait des recherches. Précisément, l'an dernier, nous avons publié un rapport sur la situation économique des personnes noires, qui portait sur l'éducation, l'emploi, les promotions et l'entrepreneuriat. Il est on ne peut plus évident que, si vous avez des lacunes causées par le racisme anti-noir — et nous pouvons montrer que c'est un facteur dans tous ces domaines —, vous ratez des occasions économiques et cela engendre aussi des coûts, qu'il s'agisse des programmes sociaux, des soins de santé et ainsi de suite.

En ce qui concerne la communauté 2ELGBTQIA+, nous avons travaillé avec ce que l'on appelle aujourd'hui la Chambre de commerce queer pour examiner, par exemple, l'expérience des entrepreneurs de cette communauté et les obstacles auxquels ils se heurtent. Le Canada est un pays de petites entreprises, et il n'est donc pas seulement question de ce dont ont discuté les autres témoins, l'accès à l'emploi et la réduction des conséquences de l'exclusion sur la santé mentale et physique; il est aussi question de créer des emplois, parce que nous savons que les entrepreneurs des groupes désignés créent eux aussi des emplois quand on leur en donne l'occasion. Dans l'environnement actuel, il est judicieux de penser à l'approvisionnement, aux grands projets, aux avantages pour la collectivité et à tous ces leviers pour compléter l'équité en matière d'emploi.

Le sénateur K. Wells : Si je peux rebondir là-dessus, seriez-vous d'accord avec l'affirmation générale selon laquelle l'adoption de ces modifications de la Loi sur l'équité en matière d'emploi serait bonne pour l'économie canadienne?

Mme Cukier : Je le crois. La seule chose que je dirais, c'est que le contexte habituel est très difficile, avec un gouvernement minoritaire, le type d'opposition auquel il fait face, etc. Même si

so on. Even though we can show public opinion is there, that doesn't necessarily translate into the ability to pass legislation.

Senator K. Wells: A good example of how all of Parliament coming together despite political party or affiliation to ensure that this act is passed quickly would be a strength for Canada's economy moving forward, then.

Ms. Cukier: Yes.

Senator K. Wells: Great. Thank you.

My next question is for Mr. Wise. In terms of the wider discussion we're having here today about equity and fighting discrimination, I wonder if you have any reactions to the recent announcement that the federal government is eliminating the position of Canada's Special Envoy on Preserving Holocaust Remembrance and Combatting Antisemitism. As we have heard, instead, it will establish a new Advisory Council on Rights, Equality and Inclusion. Do you have a view or perspective on the elimination of the special envoy and the creation of this new advisory council?

Mr. Wise: Thank you for your question. First, I would be remiss if I didn't take an opportunity to thank past special envoys, both the Honourable Irwin Cotler and Ambassador Deborah Lyons, and their staff for their support of the mandate of the Jewish Public Servants' Network, or JPSN. In particular, we're grateful for the publication of the *Canadian Handbook on the IHRA Working Definition of Antisemitism*.

Second, I sincerely hope that the newly announced advisory council continues the good work of the Office of the Special Envoy on Preserving Holocaust Remembrance and Combatting Antisemitism by continuing to deal with the surge of anti-Semitism both in larger society and within the federal public service. The JPSN stands by to support the efforts of the council in fulfilling its important work.

The Chair: Thank you. Until I see another hand, I will ask a question or two or three.

Ms. Carr, I would like to explore a comment you made earlier with respect to the fact that hiring and working with people with intellectual disabilities is not charity but good public policy and good for employers, if not the economy. Could you expand on that, please?

nous pouvons montrer que l'opinion est favorable, cela ne se traduit pas nécessairement par la capacité de faire adopter une loi.

Le sénateur K. Wells : Un bon exemple de la manière dont l'ensemble du Parlement peut s'unir, indépendamment des partis politiques ou des affiliations, pour garantir l'adoption rapide de cette loi, serait alors un atout pour l'économie canadienne à l'avenir.

Mme Cukier : Oui.

Le sénateur K. Wells : Formidable. Merci.

Ma prochaine question est pour M. Wise. Au chapitre du débat plus large que nous avons aujourd'hui sur l'équité et la lutte contre la discrimination, je me demandais si vous aviez des réactions à l'annonce récente selon laquelle le gouvernement fédéral supprime le poste de l'envoyée spéciale du Canada pour la préservation de la mémoire de l'Holocauste et la lutte contre l'antisémitisme. Comme nous l'avons entendu, il créera plutôt un nouveau conseil consultatif sur les droits, l'égalité et l'inclusion. Avez-vous un avis ou un point de vue sur la suppression du poste d'envoyée spéciale et la création de ce nouveau conseil consultatif?

M. Wise : Je vous remercie de la question. Premièrement, je m'en voudrais de ne pas profiter de l'occasion pour remercier les anciens envoyés spéciaux, l'honorable Irwin Cotler et l'ambassadrice Deborah Lyons, ainsi que leur personnel, pour leur soutien au mandat du Réseau des fonctionnaires juifs et juives, le RFJJ. Nous leurs sommes particulièrement reconnaissants d'avoir publié le *Guide canadien sur l'antisémitisme selon la définition opérationnelle de l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste*.

Deuxièmement, j'espère sincèrement que le conseil consultatif nouvellement annoncé poursuivra l'excellent travail accompli par le Bureau de l'envoyée spéciale du Canada pour la préservation de la mémoire de l'Holocauste et la lutte contre l'antisémitisme puisqu'il doit affronter la montée de l'antisémitisme tant dans la société civile que dans la fonction publique fédérale. Le RFJJ est prêt à soutenir les efforts du conseil dans l'accomplissement de cet important travail.

La présidente : Merci. Tant que je ne verrai pas une autre main, je poserai une ou deux questions.

Madame Carr, j'aimerais revenir sur un commentaire que vous avez fait tout à l'heure, selon lequel embaucher des personnes ayant une déficience intellectuelle et travailler avec elles n'est pas un acte de charité, mais une bonne politique publique qui profite aux employeurs, voire à l'économie. Pourriez-vous développer cette idée, s'il vous plaît?

Ms. Carr: Yes. We often think about hiring people with disabilities generally, and certainly people with intellectual disabilities, as something we do to be nice or as tokenism a little bit. What we're really saying is that when people with intellectual disabilities are given a chance to work, as we have shown in the limited experience we've had in the federal public service, they are obviously very valuable employees who contribute a lot to workplaces.

To what Professor Cukier and others have said in these panels, diverse hiring and, in this particular circumstance, hiring people with disabilities or people with intellectual disabilities specifically is good for business. The outcomes are better, retention is better and turnover is reduced. The benefits to employers in hiring people with disabilities and, in our case, people with intellectual disabilities, are proven over and over again. However, we still aren't doing it at the scale that we should be, and I think that is a gap we're really trying to focus on.

The Chair: Thank you for that.

People with disabilities are already included in the act. Could you talk about where people with intellectual disabilities stand with respect to that?

Ms. Carr: We're not looking to make people with intellectual disabilities a special group in and of themselves. People with disabilities are not a homogeneous group, so we don't disaggregate within that category by type of disability, et cetera. Of course, layering an intersectional lens on top of that is critically important. That's what we would really like to see.

Then we can see, even within the category of disability, who's falling further behind and who isn't getting as much of a chance as others.

Thank you for the question, senator. It was a good opportunity for me to clarify that.

The Chair: Thank you.

Mr. Wise, I wanted to ask two things of you. You talked about collaborating with affinity groups. Was there a role that your organization played with respect to Ms. Blackett's study or work?

Mr. Wise: Yes, we provided submissions to Professor Blackett's study. We worked with other groups at the time, and we've continued our engagement, mostly with the Treasury Board — inside the government employment family — to further our views on that. But, yes, we have. It was maybe three years ago, I think, that we provided submissions.

Mme Carr : Oui. Nous considérons souvent l'embauche de personnes handicapées en général, et certainement de personnes ayant une déficience intellectuelle, comme un geste de gentillesse ou une mesure symbolique. Ce que nous voulons vraiment dire, c'est que, quand les personnes ayant une déficience intellectuelle ont la chance de travailler, comme nous l'avons démontré grâce à notre expérience limitée au sein de la fonction publique fédérale, elles sont manifestement des employées très précieuses qui apportent une importante contribution à leurs milieux de travail.

Comme l'ont souligné Mme Cukier et d'autres témoins de ces groupes, la diversité dans le recrutement et, dans ce cas précis, l'embauche de personnes handicapées ou ayant une déficience intellectuelle, est bénéfique pour les entreprises. Les résultats sont meilleurs, le maintien en poste est meilleur et le roulement du personnel diminue. Les avantages pour les employeurs d'embaucher des personnes handicapées et, dans notre cas, des personnes ayant une déficience intellectuelle, ont été prouvés à maintes reprises. Cependant, nous ne le faisons toujours pas aussi largement que nous le devrions, et je pense que c'est une lacune sur laquelle nous essayons vraiment de mettre l'accent.

La présidente : Je vous remercie.

Les personnes vivant avec un handicap sont déjà incluses dans la loi. Pourriez-vous nous parler de la situation des personnes ayant une déficience intellectuelle à cet égard?

Mme Carr : Nous ne cherchons pas à faire des personnes ayant une déficience intellectuelle un groupe à part entière. Les personnes vivant avec un handicap ne forment pas un groupe homogène, alors, nous ne les classons pas par type de handicap, etc. Bien sûr, il est essentiel d'y ajouter une optique intersectionnelle. C'est ce que nous aimerions vraiment voir.

Nous pourrions alors voir, même à l'intérieur de la catégorie des personnes handicapées, qui est la plus défavorisée et qui n'a pas autant de chance que les autres.

Merci de la question, madame la sénatrice. Cela m'a donné l'occasion de clarifier ce point.

La présidente : Merci.

Monsieur Wise, je voudrais vous poser deux questions. Vous avez parlé de collaboration avec des groupes d'intérêt commun. Votre organisation a-t-elle joué un rôle dans l'étude ou les travaux de Mme Blackett?

M. Wise : Oui, nous avons fourni des observations pour l'étude de Mme Blackett. Nous travaillions avec d'autres groupes, à l'époque, et nous avons poursuivi notre engagement, principalement auprès du Conseil du Trésor — dans la grande famille de l'emploi gouvernemental — afin de faire valoir notre point de vue à ce sujet. Mais, oui, nous avons joué un rôle. Je

The Chair: You talked about the fact that members of the Jewish community are not homogeneous. Could you talk about intersectionality within that understanding?

Mr. Wise: Of course. Intersectionality is a big part of many Jewish people and their experiences; it's just a very diverse group, inevitably so.

I think some communities may appear to have different pigmentation or whatnot, but we're going back to a people who, 3,000 years ago, were expelled and dispersed around the world. So you end up, after thousands of years, perhaps, looking like the people you're living with, but the connection remains.

But, of course, in a more modern sense of intersectionality, there are all kinds of Jews, obviously. This is partly why, when we take positions to support other marginalized groups, we are very quick to recognize their stories and how they approach their identity, and we're quick to support that.

The Chair: Thank you. I do have questions for Ms. Cukier, but I'm putting myself on second round.

Senator McCallum: Thank you all for your presentations. It's disheartening to hear all these stories. Despite legislation that has been put in place and people knowing what should be done, things seem to be getting worse.

These groups represent the Canadians who have been ignored and are mirrors of the neglect of existing legislation and policies, like the missing and murdered women. I'm talking from first-hand experience of being a living witness of residential school.

We're looking at bringing back humanity to the processes, our legislation and everything we do.

Do you have any final comments on anything, or have you thought of something that you would like entered as evidence here for all the panellists?

Mr. Wise: I'd like to wholeheartedly support your statement. It is about humanity; it's about just recognizing that. I don't have much to add to your eloquent words. Thank you, senator.

Ms. Carr: I can go next. Then I'll hand it over to Professor Cukier.

Thank you. I agree wholeheartedly with your statement as well. I think the big thing we sometimes miss is, while we talk about "build Canada strong" — or whatever the slogan of the

pense que c'est il y a environ trois ans que nous avons présenté ces observations.

La présidente : Vous avez parlé du fait que la communauté juive n'est pas homogène. Pourriez-vous nous parler de l'intersectionnalité dans ce contexte?

M. Wise : Bien sûr. L'intersectionnalité a une place importante dans la vie et les expériences de nombreuses personnes juives; il s'agit tout simplement d'un groupe très diversifié, inévitablement.

Je crois que certaines communautés peuvent sembler avoir une pigmentation différente, ou autre chose, mais nous descendons d'un peuple qui, il y a 3 000 ans, a été expulsé de chez lui et dispersé à travers le monde. Donc, après des milliers d'années, vous finissez peut-être par ressembler aux personnes avec lesquelles vous vivez, mais le lien demeure.

Mais bien sûr, dans le sens plus moderne de l'intersectionnalité, il y a évidemment toutes sortes de juifs. C'est en partie pour cette raison que, quand nous prenons position pour soutenir d'autres groupes marginalisés, nous sommes vite prêts à reconnaître leurs histoires et leur approche de leur identité, et nous sommes prompts à les soutenir.

La présidente : Merci. J'ai quelques questions pour Mme Cukier, mais j'attendrai au deuxième tour.

La sénatrice McCallum : Merci à tous et à toutes pour vos exposés. C'est désolant d'entendre toutes ces histoires. Malgré la loi adoptée et le fait que les gens savent ce qu'il faut faire, la situation semble empirer.

Ces groupes représentent les Canadiens qui ont été ignorés et ils reflètent la négligence des lois et des politiques existantes, comme pour les femmes disparues et assassinées. Je parle d'expérience, étant moi-même une survivante des pensionnats indiens.

Nous cherchons à redonner une dimension humaine aux processus, à notre législation et à tout ce que nous faisons.

Auriez-vous des commentaires finaux à faire ou avez-vous pensé à quelque chose que vous aimeriez voir ajouter à votre témoignage pour tous les témoins?

M. Wise : J'apporte mon soutien entier à votre déclaration. Il s'agit d'humanité; il s'agit simplement de reconnaître cela. Je n'ai pas grand-chose à ajouter à vos paroles éloquentes. Merci, madame la sénatrice.

Mme Carr : Je pourrais peut-être répondre. Ensuite, je céderai la parole à Mme Cukier.

Merci. Je suis moi aussi tout à fait d'accord avec votre déclaration. Je pense que ce que nous oublions parfois, c'est que, quand nous parlons de « bâtir un Canada fort » — ou quel que

day is — what it's really about is the diversity that makes up the fabric of Canadian society and makes us who we are.

We will only be strong as a country when we capitalize on the gifts and talents brought by each and every citizen and support everybody in reaching their fullest potential. The data is there to show us that it works.

We know, in the employment context, it's good for business. We know people would rather work in diverse workplaces. We know all of these things. What is keeping us, then, from scaling this up, actualizing it and making it what we know it has the potential to be? There are pockets of it all over, which are great examples. That is what I would want to say.

Ms. Cukier: I would echo that. I think the evidence is clear. I'm not sure I would agree that "we" — meaning everybody — know this. I think there's a group of people who understand this very clearly and know the data.

I can say that the gap between Black people and everyone else has narrowed in terms of university graduation — Black people are just as likely to have graduated from university as anyone else — and yet Black university graduates are twice as likely to be employed in jobs only requiring high-school education; or that a university graduate with a disability has the same employment outcomes as a high-school dropout; or that Indigenous Peoples with a university education have the same employment outcomes as everyone else, but only half of them get a post-secondary education because of all the barriers, the history of genocide and so on.

I don't think, quite frankly, everybody understands that, because if they did, how would we be hearing the sewage echoed in the highest levels of our country around the dichotomy between merit and inclusion, or stereotypes and racist tropes that I never thought I would hear in my adult lifetime?

So I agree with you that the evidence is there, and it is about humanity, but I think it's about leadership and standing up for these important principles in the face of so much rhetoric and opposition and, frankly, a pretty scary global context.

The Chair: We are at second round.

Ms. Cukier, may I call you Wendy?

Ms. Cukier: Yes, you may.

soit le slogan du jour —, ce dont il s'agit vraiment, c'est de la diversité qui compose le tissu social canadien et qui fait de nous ce que nous sommes.

Nous ne serons forts en tant que pays que si nous tirons parti des talents de chacun de nos citoyens et si nous aidons chacun à réaliser son plein potentiel. Les données sont là et nous montrent que cela fonctionne.

Nous savons que, dans le contexte de l'emploi, c'est bon pour les affaires. Nous savons que les gens préfèrent travailler dans des milieux diversifiés. Nous savons tout cela. Qu'est-ce qui nous empêche alors de passer à l'échelon supérieur, de concrétiser cela et d'en réaliser tout le potentiel? Il y a des exemples partout, qui sont d'excellentes illustrations. C'est tout ce que je voulais dire.

Mme Cukier : Je suis tout à fait d'accord. Je pense que les preuves sont claires. Je ne suis pas certaine d'être d'accord avec l'idée que « nous » — c'est-à-dire tout le monde — le savons. Je crois qu'il y a un groupe de personnes qui comprend très clairement cela et connaît les données.

Je peux dire que l'écart entre les Noirs et les autres s'est réduit en ce qui concerne les diplômes universitaires — les Noirs ont autant de chance que tout le monde d'obtenir un diplôme universitaire — et pourtant, les diplômés universitaires noirs sont deux fois plus susceptibles d'occuper des emplois qui ne nécessitent qu'un diplôme d'études secondaires; un diplômé universitaire handicapé a les mêmes perspectives d'emploi qu'un décrocheur; les Autochtones qui ont fait des études universitaires ont les mêmes perspectives d'emploi que tout le monde, mais la moitié seulement d'entre eux poursuivent des études postsecondaires étant donné tous les obstacles, de l'histoire du génocide, etc.

Honnêtement, je ne pense pas que tout le monde comprenne cela, car si c'était le cas, comment pourrions-nous entendre les propos ignobles tenus dans les plus hautes sphères de notre pays sur la dichotomie entre le mérite et l'inclusion, ou les stéréotypes et les clichés racistes que je n'aurais jamais pensé entendre de ma vie adulte?

Je suis donc d'accord avec vous pour dire que les preuves sont là, et que c'est une question d'humanité, mais je pense aussi que c'est une question d'assumer le leadership et de défendre ces principes importants face à tous ces discours et toute cette opposition et, franchement, à un contexte mondial plutôt effrayant.

La présidente : Nous en sommes au deuxième tour.

Madame Cukier, puis-je vous appeler Wendy?

Mme Cukier : Oui, je vous en prie.

The Chair: You made a couple statements that I'm trying to piece together in my mind. You talked about the importance of linking commitments to organizational performance, and you also talked about how it's important to appeal to hearts and minds. How do you do that?

Ms. Cukier: It comes back to what we were just talking about. There's the evidence and there's the data, and we need to reinforce that. We need to ensure that our policy decisions are based on evidence, not necessarily shifts in public opinion. So I think the evidence has to drive policy where possible.

At the same time, I think we have to recognize that — and our polling shows this — more than half of Canadians think that, basically, equity, diversity and inclusion is a good thing in the workplace; 18% think it is a bad thing; but 33% don't have a view one way or the other.

How do we move those people into the camp of those who think it is a good thing? How do we ensure that leaders stand up and put their courage in the sticking place? I think that's where it's not just an appeal to the data and the evidence; it's an appeal to people's hearts.

I think of Ed Clark, who was CEO of TD Bank. There's a very well-known story about him coming out very strongly in support of 2SLGBTQI+ rights at a time when no one was talking about them, and he was CEO of a fairly conservative bank. It was because someone from his executive team sat down and told him that he was gay; Ed couldn't believe that he had known this person for years and that he had only just shared this aspect of his identity because of fear of marginalization, stigma and so on.

For some people, those stories really make a difference.

The Chair: You mentioned the immigration bill being informed by the way that public opinions sometimes inform public policy. However, you also mentioned that about 50% of Canadians support DEI, albeit with a gap in the middle that doesn't care; there's no movement on that beyond what we currently have today. What do you think the difference is there?

Ms. Cukier: Immigrants are a smaller percentage of the population. If you look at the designated groups and add them up, 50% of the population is women, 25% is racialized and 27% identify as having a disability. While the percentages of the 2SLGBTQI+ community and persons identifying as Indigenous are smaller, they have a lot of allies.

La présidente : Vous avez fait quelques déclarations que j'essaie de relier dans mon esprit. Vous avez parlé de l'importance de lier les engagements au rendement organisationnel, et vous avez également parlé de l'importance de toucher les cœurs et les esprits. Comment vous y prenez-vous?

Mme Cukier : Cela nous ramène à ce dont nous venons de parler. Il y a des preuves et il y a des données, et nous devons renforcer cela. Nous devons veiller à ce que nos décisions politiques soient fondées sur des données probantes, et non pas nécessairement sur des changements dans l'opinion publique. Je pense donc que les preuves doivent guider les politiques dans la mesure du possible.

En même temps, je crois que nous devons reconnaître que, comme le montrent nos enquêtes, plus de la moitié des Canadiens pensent que l'équité, la diversité et l'inclusion sont une bonne chose sur le lieu de travail; 18 % pensent que c'est une mauvaise chose; mais 33 % n'ont pas d'opinion tranchée.

Comment faire passer ces personnes dans le camp de ceux qui pensent que c'est une bonne chose? Comment faire en sorte que les leaders se mobilisent et fassent preuve de courage? Je pense que ce n'est pas seulement une question de données ou de preuves; il faut aussi toucher le cœur des gens.

Je pense à Ed Clark, qui était le PDG de la Banque TD. Il y a une histoire très connue à son sujet; il aurait fermement pris position en faveur des droits des personnes 2ELGBTQI+ à une époque où personne n'en parlait, alors qu'il était PDG d'une banque plutôt conservatrice. C'est parce qu'un membre de son équipe de direction s'était assis avec lui et lui avait annoncé qu'il était gai. Ed avait peine à croire qu'il connaissait cet employé depuis des années et qu'il venait seulement de lui révéler cet aspect de son identité par crainte d'être marginalisé, stigmatisé, etc.

Pour certaines personnes, ce genre d'histoire change tout.

La présidente : Vous avez mentionné que le projet de loi sur l'immigration reflète la manière dont l'opinion publique influence parfois les politiques. Cependant, vous avez également mentionné qu'environ 50 % des Canadiens soutiennent la diversité, l'équité et l'inclusion, même si une partie importante de la population ne s'y intéresse pas; il n'y a pas de changement dans ce dossier au-delà de ce que nous savons actuellement. À votre avis, quelle est la différence?

Mme Cukier : Les immigrants représentent un pourcentage plus faible de la population. Si l'on examine les groupes désignés et que l'on additionne leurs pourcentages, on voit que 50 % de la population est composée de femmes, 25 % de personnes racisées et 27 % de personnes qui se déclarent handicapées. Si les pourcentages de la communauté 2ELGBTQI+ et des personnes qui s'identifient comme autochtones sont plus faibles, ces groupes comptent de nombreux alliés.

If you think about it, there's a very strong critical mass, and as long as we support one another, that critical mass can hold. The difference is that immigrants were scapegoated. They're a smaller percentage of the population. There were very deliberate efforts at misinformation and linking immigration rates to housing prices. I think it was a Senate committee that looked at foreign interference and how they used immigration as a wedge issue and so on.

Even though immigrants are not a designated group, we know a high percentage of them are also racialized. We know that 60% of the Black community are also immigrants.

For me, that is the canary in the coalmine that I'm watching carefully because I'm concerned that we might see similar shifts, particularly if different groups say, "Well, employment equity was good for you. It wasn't good for me. Therefore, it's a bad thing," or whatever.

I think we have to be aware of those potential threats, and we have to ensure that we do not succumb to the rhetoric and misinformation that we're seeing being promoted very actively in certain quarters.

Merit versus equity, diversity and inclusion is one of those sound bites. The legislative committee looking at science and technology got a big dose of that. We can't be complacent and assume that everybody thinks or feels the same way we do. We have to be vigilant.

The Chair: I believe there are no more questions for the panel. I want to take this opportunity, on behalf of the committee, to sincerely and deeply thank you for taking the time to appear before us today. Your testimony will be very helpful as we move forward with our deliberations.

Thank you, honourable colleagues and guests. That concludes the public portion of our meeting. We will suspend this meeting for a few minutes and resume in camera to discuss our draft agenda.

(The committee continued in camera.)

Si vous y réfléchissez bien, il existe une masse critique très forte, et tant que nous nous soutenons les uns les autres, cette masse critique peut tenir bon. La différence, c'est que les immigrants sont devenus bouc émissaire. Ils représentent un pourcentage plus faible de la population. Des efforts très délibérés ont été faits pour diffuser de fausses informations et établir un lien entre les taux d'immigration et les prix de l'immobilier. Je pense qu'un comité sénatorial s'est intéressé à l'ingérence étrangère et à la manière dont l'immigration a été utilisée comme pomme de discorde, etc.

Même si les immigrants ne constituent pas un groupe désigné, nous savons qu'un pourcentage élevé d'entre eux sont aussi victimes de discrimination raciale. Nous savons que 60 % de la communauté noire est également composée d'immigrants.

À mes yeux, c'est le canari dans la mine que je surveille attentivement, car je crains que nous assistions à des changements similaires, en particulier si différents groupes disent : « Eh bien, l'équité en matière d'emploi était bonne pour vous. Elle n'était pas bonne pour moi. Par conséquent, c'est une mauvaise chose. », ou quelque chose du genre.

Je crois que nous devons être conscients de ces menaces potentielles et veiller à ne pas succomber aux discours et à la désinformation qui sont activement mis de l'avant dans certains milieux.

Le mérite par opposition à l'équité, à la diversité et à l'inclusion est un de ces slogans. Le comité législatif chargé des sciences et des technologies en a fait l'expérience. Nous ne pouvons pas rester impassibles et présumer que tout le monde pense ou ressent les choses de la même manière que nous. Nous devons rester vigilants.

La présidente : Je crois qu'il n'y a plus de questions pour le groupe de témoins. Je tiens à profiter de l'occasion pour vous remercier sincèrement et profondément, au nom du comité, d'avoir pris le temps de comparaître devant nous aujourd'hui. Vos témoignages nous seront très utiles dans la suite de nos délibérations.

Merci, chers collègues et invités. Cela conclut la partie publique de notre séance. Nous allons suspendre la séance quelques minutes et la reprendrons à huis clos pour discuter de notre projet d'ordre du jour.

(La séance se poursuit à huis clos.)