

President
of the Treasury Board



Président
du Conseil du Trésor

Ottawa, Canada K1A 0R5

JUL 24 2014

L'honorable Mobina S. B. Jaffer, sénatrice
Présidente
Comité sénatorial permanent des Droits de la personne
Sénat du Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Madame la sénatrice,

En conformité avec l'article 12-24 du Règlement du Sénat, j'ai le plaisir de présenter, au nom du gouvernement du Canada, la réponse du gouvernement au deuxième rapport du Comité sénatorial permanent des droits de la personne, intitulé *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale : Vigilance et égalité vont de pair*.

Le gouvernement du Canada apprécie à sa juste valeur les travaux d'examen et d'évaluation en profondeur menés par le Comité au sujet de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale, et il souscrit de façon générale aux recommandations de ce dernier.

Le gouvernement du Canada est résolu à promouvoir l'équité en matière d'emploi et à atteindre ses objectifs en la matière. La diversité de la nation canadienne est une grande source de dynamisme et de fierté. Nous devons compter sur les compétences du plus grand nombre possible de Canadiennes et de Canadiens pour pouvoir prospérer au XXI^e siècle.

Ainsi que la montre le rapport, l'administration publique centrale a fait des progrès substantiels au fil du temps en vue de l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi. En 2013, l'administration publique centrale s'est distinguée; la représentation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées au sein de son effectif étant supérieure à la disponibilité de ces groupes dans la population active.

De plus, afin que ces objectifs soient chapeautés à partir des niveaux hiérarchiques les plus élevés de la fonction publique, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le « Secrétariat ») a mis de l'avant un nouveau modèle de gouvernance de l'équité en matière d'emploi à l'automne 2011. Les employés ont un accès à la fois plus direct à la haute direction et aux sous-ministres champions de l'équité en matière d'emploi, qui sont en mesure de donner suite aux recommandations.

.../2

Canada

Les trois comités de promotion de l'équité en matière d'emploi (le Comité des champions et des présidents des minorités visibles, le Comité des champions et des présidents des personnes handicapées et le Cercle des champions et des présidents des personnes autochtones) ont établi les priorités et ils évaluent les progrès accomplis et des activités pour relever les enjeux à ce chapitre.

En ce qui concerne la première recommandation sur la surveillance et l'évaluation des objectifs d'équité en matière d'emploi, le Comité a formulé plusieurs recommandations afin d'assurer un meilleur suivi et de mettre à la disposition du public davantage de données au sujet de l'équité, notamment au moyen du rapport annuel du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur l'*Équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada*.

Le gouvernement du Canada produit et suit l'évolution d'une grande quantité de données relativement à l'équité en matière d'emploi, à la fois pour le public et à des fins de gestion interne. Le Secrétariat ainsi que d'autres organisations partagent également de l'information sur les programmes, les activités et les pratiques exemplaires liés à l'équité en matière d'emploi sur des plateformes Web internes et externes.

Par exemple, l'administration fédérale tire parti de ses technologies de collaboration à l'interne et des plateformes des médias sociaux (comme GCForums, GCpedia et GCconnex) pour consulter les employés en temps plus opportun et de façon plus participative. Ces plateformes aident aussi à communiquer l'information et les pratiques exemplaires entre les fonctionnaires et les différents comités de promotion de l'équité en matière d'emploi.

Conformément à son engagement continu à faire preuve d'ouverture et de transparence, le gouvernement s'est engagé à partager des données et des renseignements plus détaillés sur l'équité en matière d'emploi à l'aide de plateformes telles que le Portail de données ouvertes, le rapport annuel sur l'*Équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada* et le site Web public du Secrétariat.

Notamment, le gouvernement diffusera sur le Portail de données ouvertes les tableaux d'analyse de l'effectif qui sont fournis aux ministères et organismes chaque année. Le Secrétariat examinera également les possibilités – y compris avec les intervenants, tels que la Commission de la fonction publique (CFP), la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), le Réseau interministériel sur l'équité en emploi, les comités des champions et des présidents de réseaux appuyant l'équité en matière d'emploi – de mettre à la disposition du public davantage d'informations sur l'orientation, les activités et les meilleures pratiques relatives à l'équité en matière d'emploi.

La première recommandation du Comité aborde également les domaines relevant les mandats de la CFP et la CCDP. La CFP est une entité indépendante dont le mandat est énoncé dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*.

Le mandat de la CFP consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité de la fonction publique. Les rapports annuels de la CFP contiennent des renseignements sur l'équité en matière d'emploi dans la perspective du processus de nomination, et le site Web de la Commission fournit une orientation à ce sujet. Des représentants du Secrétariat et de la CFP ont discuté du rapport ainsi que des parties qui concernent la CFP. La CFP répondra séparément au Comité par rapport aux recommandations la concernant.

La CCDP mène des vérifications auprès des employeurs afin d'assurer le respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La CCDP surveille les programmes, les politiques et la législation touchant les groupes désignés afin de s'assurer que leurs droits sont protégés. En outre, la CCDP développe et organise des programmes d'information pour promouvoir une meilleure compréhension de la *Loi* ainsi que du rôle et des activités de la Commission. La CCDP a également été consultés dans l'élaboration de cette réponse du gouvernement. Le Secrétariat et la CCDP vont travailler ensemble pour encourager les ministères et organismes à diffuser des renseignements plus détaillés en ligne.

En ce qui concerne la deuxième recommandation sur la défense des droits en équité en matière d'emploi et la participation des employés, le gouvernement approuve en principe cette recommandation. Le gouvernement du Canada appuie les initiatives des fonctionnaires visant à s'organiser de façon indépendante afin de faire valoir leurs préoccupations, de contrer la discrimination et de promouvoir l'équité en matière d'emploi. Par le passé, les différents agents négociateurs ont soutenu de tels efforts. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* stipule qu'en ce qui a trait aux employés syndiqués, ce sont les agents négociateurs qui représentent leurs intérêts à l'égard des questions entourant l'équité en matière d'emploi.

En ce qui concerne la création d'un Comité des champions et des présidents de réseaux d'équité en emploi pour les femmes, il convient de noter que les femmes n'ont pas choisi d'organiser un groupe de ce genre dans la fonction publique fédérale. Si les femmes décident de former un groupe pour faire part de leurs positions collectives, le Secrétariat sera ouvert à l'idée de former un comité des champions et des présidents de réseaux d'équité en matière d'emploi à l'appui de ce groupe.

Une fois de plus, je voudrais profiter de cette occasion pour vous adresser tous mes remerciements à vous et aux membres du Comité sénatorial permanent.

Veuillez agréer, Madame la sénatrice, l'expression de mes sentiments distingués.



L'honorable Tony Clement, c.p., député