Second Session
Fortieth Parliament, 2009

SENATE OF CANADA

Proceedings of the Standing Senate Committee on

Human Rights

Chair:
The Honourable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Monday, March 23, 2009

Issue No. 2

First meeting on:

Issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector

WITNESSES:
(*See back cover*)

Deuxième session de la
quarantième législature, 2009

SÉNAT DU CANADA

Délibérations du Comité sénatorial permanent des

Droits de la personne

Présidente :
L'honorable A. RAYNELL ANDREYCHUK

Le lundi 23 mars 2009

Fascicule nº 2

Première réunion concernant :

Les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé

TÉMOINS :
(*Voir à l'endos*)

THE STANDING SENATE COMMITTEE ON HUMAN RIGHTS

The Honourable A. Raynell Andreychuk, *Chair*

The Honourable Mobina S. B. Jaffer, *Deputy Chair*

and

The Honourable Senators:

Brazeau	* LeBreton, P.C.
Dallaire	(or Comeau)
* Cowan	Martin
(or Tardif)	Nancy Ruth
Goldstein	Pépin
Jaffer	Poy

*Ex officio members

(Quorum 4)

Change in membership of the committee:

Pursuant to rule 85(4), membership of the committee was amended as follows:

The Honourable Senator Jaffer replaced the Honourable Senator Munson (*March 3, 2009*).

LE COMITÉ SÉNATORIAL PERMANENT DES DROITS DE LA PERSONNE

Présidente : L'honorable A. Raynell Andreychuk

Vice-présidente : L'honorable Mobina S. B. Jaffer

et

Les honorables sénateurs :

Brazeau	* LeBreton, C.P.
Dallaire	(ou Comeau)
* Cowan	Martin
(ou Tardif)	Nancy Ruth
Goldstein	Pépin
Jaffer	Poy

* Membres d'office

(Quorum 4)

Modification de la composition du comité :

Conformément à l'article 85(4) du Règlement, la liste des membres du comité est modifiée, ainsi qu'il suit :

L'honorable sénateur Jaffer a remplacé l'honorable sénateur Munson (*le 3 mars 2009*).

Published by the Senate of Canada

Available from: Public Works and Government Services Canada
Publishing and Depository Services, Ottawa, Ontario K1A 0S5

Also available on the Internet: http://www.parl.gc.ca

Publié par le Sénat du Canada

Disponible auprès des: Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt, Ottawa (Ontario) K1A 0S5

Aussi disponible sur internet: http://www.parl.gc.ca

ORDER OF REFERENCE

Extract of the *Journals of the Senate*, Wednesday, March 4, 2009:

The Honourable Senator Andreychuk moved, seconded by the Honourable Senator Meighen:

That the Standing Senate Committee on Human Rights be authorized to examine issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector;

That the papers and evidence received and taken and work accomplished by the committee on this subject since the beginning of the First session of the Thirty-eighth Parliament be referred to the committee; and

That the Committee submit its final report to the Senate no later than March 31, 2010.

The question being put on the motion, it was adopted.

ORDRE DE RENVOI

Extrait des *Journaux du Sénat* du mercredi 4 mars 2009 :

L'honorable sénateur Andreychuk propose, appuyée par l'honorable sénateur Meighen,

Que le Comité sénatorial permanent des droits de la personne soit autorisé à examiner des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la Fonction publique fédérale, d'étudier la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés et d'examiner l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé;

Que les mémoires reçus, les témoignages entendus et les travaux accomplis sur la question par le comité depuis la première session de la trente-huitième législature soient déférés au comité;

Que le comité soumette son rapport final au plus tard le 31 mars 2010.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le greffier du Sénat,

Paul C. Bélisle

Clerk of the Senate

MINUTES OF PROCEEDINGS

OTTAWA, Monday, March 23, 2009
(3)

[*English*]

The Standing Senate Committee on Human Rights met in camera this day at 6:35 p.m., in room 257-East Block, the chair, the Honourable A. Raynell Andreychuk, presiding.

Members of the committee present: The Honourable Senators Andreychuk, Brazeau, Goldstein, Jaffer, Martin, Nancy Ruth, Pépin and Poy (8).

Other senator present: The Honourable Senator Spivak (1).

In attendance: Julian Walker and Jennifer Bird, Analysts, Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament.

Also in attendance: The official reporters of the Senate.

Pursuant to the order of reference adopted by the Senate on Wednesday, March 4, 2009, the committee began its examination of the issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met, and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

WITNESSES:

Statistics Canada:

Geoff Bowlby, Director, Labour Statistics Division;

Jane Badets, Director, Social and Aboriginal Statistics Division;

Tina Chui, Chief, Immigration and Ethno-cultural Analysis, Social and Aboriginal Statistics Division.

Public Service Commission of Canada:

Maria Barrados, President;

Donald Lemaire, Senior Vice-President, Policy Branch;

Paula Green, Director General, Equity and Diversity.

Mr. Bowlby made a presentation and, with Ms. Badets and Ms. Chui, answered questions.

At 8:10 p.m., the committee suspended.

At 8:16 p.m., the committee resumed.

PROCÈS-VERBAL

OTTAWA, le lundi 23 mars 2009
(3)

[*Traduction*]

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui, à huis clos, à 18 h 35, dans la pièce 257 de l'édifice de l'Est, sous la présidence de l'honorable A. Raynell Andreychuk (*présidente*).

Membres du comité présents : Les honorables sénateurs Andreychuk, Brazeau, Goldstein, Jaffer, Martin, Nancy Ruth, Pépin et Poy (8).

Autre sénateur présent : L'honorable sénateur Spivak (1).

Également présents : Julian Walker et Jennifer Bird, analystes, Services d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.

Aussi présents : Les sténographes officiels du Sénat.

Conformément à l'ordre de renvoi adopté par le Sénat le mercredi 4 mars 2009, le comité entreprend son examen des questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs pour atteindre l'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont réalisés, et l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé.

TÉMOINS :

Statistique Canada :

Geoff Bowlby, directeur, Division de la statistique du travail;

Jane Badets, directrice, Division de la statistique sociale et autochtone;

Tina Chui, chef, Analyse de l'immigration et de l'ethnicité, Division de la statistique sociale et autochtone.

Commission de la fonction publique du Canada :

Maria Barrados, présidente;

Donald Lemaire, premier vice-président, Direction générale des politiques;

Paula Green, directrice générale, Équité et diversité.

M. Bowlby fait une déclaration et, de concert avec Mme Badets et Mme Chui, répond aux questions.

À 20 h 10, le comité suspend ses travaux.

À 20 h 16, le comité reprend ses travaux.

Ms. Barrados made a presentation and, with Mr. Lemaire and Ms. Green, answered questions.

At 9:23 p.m., the committee adjourned to the call of the chair.

ATTEST:

Mme Barrados fait une déclaration et, de concert avec M. Lemaire et Mme Green, répond aux questions.

À 21 h 23, le comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidence.

ATTESTÉ :

Le greffier du comité,

Adam Thompson

Clerk of the Committee

EVIDENCE

OTTAWA, Monday, March 23, 2009

The Standing Senate Committee on Human Rights met this day at 6:35 p.m. to examine issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service; to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met; and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

Senator A. Raynell Andreychuk (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: Honourable senators, tonight we are dealing with the issues of discrimination in the hiring and promotion practices of the Federal Public Service, to study the extent to which targets to achieve employment equity are being met and to examine labour market outcomes for minority groups in the private sector.

Honourable senators, for the new senators and perhaps the rest of us too, I remind you that we have taken on the study of the Public Service Commission with respect to the four target areas that require immediate and urgent attention. We have filed reports as updates to what we believe the progress has been within the Public Service Commission in the four target groups up to the time of the last Parliament. We are continuing our study but broadening it to try to see how the entire labour market impacts the employment opportunities and possibilities within the Public Service Commission.

For that reason, as we pick up this topic again to continue our study, it was timely to call on a representative from Statistics Canada. Tonight, we have Geoff Bowlby, Director, Labour Statistics Division. The division has completed a timely analysis with respect to the labour market.

Mr. Bowlby, I see an array of people behind you, probably too many to sit at the table, but I understand those colleagues were involved in all the questionnaires and studies of Statistics Canada. If at any time you need their expertise, you can ask them to come to the table and identify themselves and the capacity in they work.

I invite you to give us an overview of what you examined and what the outcomes were as you see them in a broad way. Then, we will turn to questions. As I indicated to you, as the topic is so broad, it would be helpful to bring it down to a manageable conversation. Welcome and please make your opening remarks.

Geoff Bowlby, Director, Labour Statistics Division, Statistics Canada: Thank you. It is a pleasure to be here.

The topic is broad. In this presentation, I have split it into different sections. In the first part, you will see an overview of the demographic trends among the four employment equity groups.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le lundi 23 mars 2009

Le Comité sénatorial permanent des droits de la personne se réunit aujourd'hui à 18 h 35 afin d'examiner les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs d'équité en matière d'emploi pour les groupes minoritaires sont atteints et l'évolution du marché du travail pour les groupes des minorités visibles dans le secteur privé.

Le sénateur A. Raynell Andreychuk (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Honorables sénateurs, nous examinons ce soir les questions de discrimination dans les pratiques d'embauche et de promotion de la fonction publique fédérale, la mesure dans laquelle les objectifs d'équité en emploi sont atteints et l'évolution du marché du travail en ce qui concerne les groupes minoritaires dans le secteur privé.

Honorables sénateurs, pour la gouverne des nouveaux sénateurs et peut-être aussi de tous les autres, je voudrais rappeler que nous avons entrepris l'étude de la fonction publique fédérale en ce qui a trait aux quatre groupes cibles qui nécessitent une attention immédiate. Nous avons produit des rapports qui font le point sur les progrès accomplis par les quatre groupes cibles jusqu'à la fin de la dernière législature. Nous poursuivons notre étude en l'élargissant pour essayer de déterminer de quelle façon l'ensemble du marché du travail se répercute sur les possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Comme nous reprenons ce sujet afin de poursuivre notre étude, nous avons cru utile de faire appel à un représentant de Statistique Canada. Nous avons ce soir Geoff Bowlby, directeur de la Division de la statistique du travail. La division a terminé une analyse du marché du travail qui vient à point nommé.

Monsieur Bowlby, je vois beaucoup de gens derrière vous. Ils sont probablement trop nombreux pour s'asseoir à la table, mais je crois savoir que vos collègues ont participé à l'élaboration de tous les questionnaires et à la réalisation des études de Statistique Canada. Si vous avez besoin de faire appel à eux à n'importe quel moment, vous pouvez leur demander de venir à la table et de se présenter en précisant leur titre.

Je vous invite à nous présenter un vaste aperçu de vos études et résultats. Nous passerons ensuite aux questions. Comme je vous l'ai dit, le sujet étant tellement vaste, il serait utile de limiter dans une certaine mesure l'étendue de vos propos. Je vous souhaite la bienvenue et vous prie de présenter votre exposé préliminaire.

Geoff Bowlby, directeur, Division de la statistique du travail, Statistique Canada : Je vous remercie. C'est un plaisir pour moi de comparaître devant le comité.

Le sujet étant vaste, j'ai subdivisé mon exposé en un certain nombre de sections. Dans la première partie, je vous donnerai un aperçu des tendances démographiques parmi les quatre groupes de l'équité en emploi.

The Chair: Are you referring to the handout you have given us?

Mr. Bowlby: That is the one.

The Chair: It is entitled, *The Labour Market Situation for Minority Groups in Canada*?

Mr. Bowlby: That is right. I will take you through the presentation in a minute, slide by slide. The general structure of the presentation is such that first we will go through the demographic stuff. I will give an overview of the trends and the population among the different groups. We will then look at the labour market situation in general for each of those groups.

I know you are interested in talking about the issue of discrimination within the Federal Public Service, so I will provide you with a couple of slides on what we know about discrimination as a whole for Canada. Each of these slides are to provide you with the overview and the context you need to conduct your study but the slides do not dive right into the data on the Federal Public Service itself; they provides you with the national story. That is the basic structure of this presentation.

Senator Jaffer: May I have a clarification of what he said?

The Chair: Yes.

Senator Jaffer: The reason the presentation does not dive into the public service is because you did not do any specific research on that subject; is that correct? Your data does not dive into the Public Service Commission because you did not do any specific research on the Public Service Commission?

Mr. Bowlby: That is correct. We have data on the Federal Public Service, and I can provide you with some of that data. You will not see them in the slides, but in anticipation of your questions, I have some here.

My understanding was that you wanted the background and the general overview of the labour market in Canada and how various groups like Aboriginal people, visible minorities and disabled women are faring in the labour market today. The gist of the presentation is to provide that general overview.

The Chair: We understand that you did not conduct the study for us; the study was a broader one. However, we want to take the information, which would be helpful to us, and put it within the context of the Public Service Commission. I am pleased you will do a bit of that for us.

Mr. Bowlby: Yes, the first slide is on the population: the number of people who are immigrants to Canada, who are foreign-born, and their share within the population. The red line shows the percentage of immigrants in Canada and the blue bars show the absolute number. You can see that, over time, the number of immigrants in Canada has increased, as has the immigrant share of the population. In Canada, as of 2006, about one in five Canadians was born outside this country. That number

La présidente : Parlez-vous du document que vous nous avez distribué?

M. Bowlby : C'est bien celui-ci.

La présidente : Il porte le titre *La situation des minorités sur le marché du travail au Canada*, n'est-ce pas?

M. Bowlby : C'est exact. Je compte passer en revue la présentation dans quelques instants, diapositive par diapositive. La présentation est structurée de telle sorte que nous verrons d'abord les caractéristiques démographiques. Je vous présenterai un aperçu des tendances et de la population parmi les différents groupes. Nous passerons ensuite à la situation générale du marché du travail pour chacun de ces groupes.

Je sais que vous souhaitez discuter de la question de la discrimination dans la fonction publique fédérale. Je vous présenterai donc quelques diapositives sur ce que nous savons globalement de la discrimination au Canada. Chacune des diapositives est conçue pour vous donner une vue d'ensemble et le contexte dont vous avez besoin pour mener votre étude, mais elles ne présentent pas des données directes sur la fonction publique fédérale elle-même. Elles illustrent plutôt la scène nationale. Voilà donc la structure générale de cet exposé.

Le sénateur Jaffer : Puis-je demander une précision?

La présidente : Oui.

Le sénateur Jaffer : La raison pour laquelle votre présentation ne traite pas directement de la fonction publique, c'est que vous n'avez pas fait de recherches particulières sur le sujet. Est-ce bien le cas? Vos données ne portent pas sur la fonction publique fédérale parce que vos études ne la visaient pas en particulier, n'est-ce pas?

M. Bowlby : C'est exact. Nous avons des données sur la fonction publique fédérale. Je peux vous en fournir certaines. Vous ne les verrez pas sur les diapositives, mais comme je m'attendais un peu à vos questions, j'ai ces données ici.

J'ai cru comprendre que vous vouliez avoir le contexte et une vue d'ensemble du marché du travail au Canada, ainsi qu'une idée de la place qu'y occupent aujourd'hui des groupes tels que les Autochtones, les minorités visibles, les femmes et les personnes handicapées. Mon exposé vise à vous présenter cette vue d'ensemble.

La présidente : Nous comprenons bien que vous n'avez pas mené cette étude à notre intention et que votre objectif était plus vaste. Nous voulons cependant prendre l'information susceptible de nous être utile et la placer dans le contexte de la fonction publique. Je suis heureuse d'apprendre que vous allez le faire dans une certaine mesure pour nous.

M. Bowlby : Oui. La première diapositive traite de la population. Il s'agit du nombre d'immigrants au Canada qui sont nés à l'étranger et de leur pourcentage par rapport à l'ensemble de la population. La ligne rouge montre le pourcentage des immigrants tandis que les barres bleues représentent les nombres absolus. Vous pouvez voir qu'avec le temps, le nombre des immigrants a augmenté, de même que leur proportion dans la population. Au Canada, en 2006, environ une personne sur cinq

is much higher than it has been for many years. For many years it was around 15 per cent. You can see from that red line that it has increased.

Second-generation Canadians make up a further 16 per cent of the population, so it is a growing population. In fact, since the 1990s, most of the growth in the population in Canada has come from immigration; that is, there is more net migration into Canada than there is natural increase in the population in births minus deaths. In the next 20 years, sometime between 2025 and 2030, the only source of population growth in the country will come from immigration.

The characteristics of immigrants have changed over the years. Not all that long ago, immigration to Canada came largely from Europe. However, the number one source region now is Asia; Europe is number two. More immigrant population is coming from Asia and Africa, and less is coming from Europe and the United States.

That trend affects the numbers in the next slide, the visible minority population. The blue bars, again, are the numbers and the light blue bars are the projected numbers of people who are visible minorities in Canada. The red line is the percentage share of the population that belongs to a visible minority. By "visible minority" we mean people other than Aboriginal people who are non-Caucasian in race and non-White in colour.

In Canada in 2006, 5.1 million people belonged to a visible minority. This number represents about 16 per cent of the population, which is up from 5 per cent in 1981. There has been a big increase in the rate of growth of the visible minority population — five times the increase of the general population.

Canada's cities have a high concentration of visible minorities. Toronto and Vancouver have the highest concentrations in Canada. In fact, returning to the topic of immigrants, which is related to visible minorities, Toronto has the highest share of non-Canadian-born, foreign-born population within the Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD — double the share in New York, for example, so a high concentration of foreign-born population. The change in the source countries over the years has led to a high concentration of visible minorities within these cities. It will not be long before, in Toronto and Vancouver, more than half the population will be a visible minority. That slide sets the context for the demographic trends among visible minorities.

The next slide looks at the population and how it has changed over time among Aboriginal people. There are two ways of looking at the Aboriginal population. You can look at it in terms of Aboriginal identity; people who identify themselves as Aboriginal people according to the census. Then, another concept is called Aboriginal ancestry. These people may or may not identify themselves as Aboriginal but recognize that somewhere in

était née à l'étranger. Cette proportion est beaucoup plus élevée qu'elle ne l'a été depuis des années. Pendant longtemps, elle s'est maintenue aux alentours de 15 p. 100. Vous pouvez voir, en regardant la ligne rouge, qu'elle a augmenté.

Les Canadiens de deuxième génération forment une autre tranche de 16 p. 100 de la population, qui est en train de croître. En fait, depuis les années 1990, la plus grande partie de la croissance démographique du Canada est attribuable à l'immigration. Autrement dit, la migration nette d'arrivées dans le pays est supérieure à l'augmentation naturelle de la population, calculée en retranchant les décès des naissances. Dans les 20 prochaines années, entre 2025 et 2030, l'immigration constituera la seule source de croissance démographique.

Les caractéristiques des immigrants ont changé avec les années. Il n'y a pas si longtemps, l'Europe était la principale source de l'immigration au Canada. Aujourd'hui, l'Asie vient en premier, suivie de l'Europe. Nous recevons plus d'immigrants d'Asie et d'Afrique et moins d'Europe et des États-Unis.

Cette tendance se reflète dans les chiffres de la diapositive suivante, qui montre la population des minorités visibles. Encore une fois, les barres bleues représentent les nombres et les barres bleu clair, les nombres projetés de membres de minorités visibles au Canada. La ligne rouge représente le pourcentage de la population qui se rattache à une minorité visible. Nous désignons par « minorité visible » les gens autres que les Autochtones qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

En 2006, le Canada comptait 5,1 millions de personnes appartenant à une minorité visible. Ce nombre représente environ 16 p. 100 de la population, soit 5 p. 100 de plus qu'en 1981. Le taux de croissance de la population des minorités visibles a donc considérablement augmenté, atteignant cinq fois celui de l'ensemble de la population.

Les villes du Canada ont une forte concentration de minorités visibles. Toronto et Vancouver ont les plus fortes concentrations du pays. En fait, pour revenir à la question des immigrants, qui est liée aux minorités visibles, Toronto a la proportion la plus élevée d'habitants nés à l'étranger de tous les pays de l'OCDE. Cette proportion est, par exemple, égale au double de celle qu'on trouve à New York. Par conséquent, il y a une forte concentration de personnes nées à l'étranger. L'évolution des pays d'origine des immigrants a entraîné une concentration élevée de minorités visibles dans les villes. Avant longtemps, plus de la moitié de la population de Toronto et de Vancouver fera partie d'une minorité visible. Cette diapositive définit le contexte des tendances démographiques parmi les minorités visibles.

La diapositive suivante illustre l'évolution de la population autochtone au fil des ans. Il y a deux façons de considérer la population autochtone. On peut l'envisager en fonction de l'identité autochtone, c'est-à-dire des gens qui s'identifient eux-mêmes comme Autochtones selon le recensement. Il y a également le concept de l'ascendance autochtone. Les gens en cause s'identifient ou non comme Autochtones, mais admettent

their past they have an ancestor who is Aboriginal. There are other ways of looking at the Aboriginal population as well, but those two are presented in this slide.

Identity, the red line, is probably the most common way of looking at things. With the 2006 Census, we measured almost 1.2 million people in Canada who are Aboriginal.

Some growth that you see in those numbers is real growth; that is, population growth. Some growth is because there is a greater propensity among Aboriginal people to identify as Aboriginal on the census. For various reasons, it is more likely today that Aboriginal people will identify themselves in the census than in the past.

Nevertheless, we know that fertility among Aboriginal people is higher than it is among non-Aboriginal people and that about 7 per cent of the current growth in Canada's population comes from the Aboriginal population — growth that is disproportionate to its population size.

The next slide looks at the disabled population. It, too, is increasing. The bar on the right is probably the one you want to draw your eye to first. That area shows, for two years, 2001 in blue and 2006 in red, the share of the population in Canada that was disabled. You can see that this population, too, has increased. About 14 per cent of the population in Canada is considered disabled, up from about 12 per cent in 2001.

Each of these graphs displays the fact that the four employment equity groups are increasing their population in Canada: immigrants from about 18 per cent in 2001 to 20 per cent in 2006; visible minority from 13 per cent to 16 per cent of the population, Aboriginal from about 3.3 per cent of the population to 3.8 per cent; and disabled from 12.4 per cent to 14.3 per cent. Each group has a greater share in the Canadian population.

The next slide shows the unemployment rate. Until recently, we had a tight labour market and there was a lot of talk about labour shortage in that we did not have enough people to do the things we wanted to do as a nation.

Of course, the story has changed in the last four or five months as the unemployment rate has gone from relatively low levels historically to straight up. The unemployment rate has climbed considerably in the last four or five months as employment has fallen considerably.

Nevertheless, the point in this graph is to show that, for many years, until this more recent period, we had low unemployment as a nation. These periods were of record low unemployment. In January of 2008, we had a record low unemployment rate of

qu'à un moment donné du passé, ils ont eu un ancêtre autochtone. Il existe d'autres moyens d'envisager la population autochtone, mais ce sont ces deux façons de les considérer qui sont présentées dans cette diapositive.

L'identité, représentée par la ligne rouge, est probablement la façon la plus courante d'examiner la question. Au recensement de 2006, nous avons déterminé qu'environ 1,2 million de personnes vivant au Canada sont autochtones.

Une partie de la croissance que vous voyez dans ces nombres est réelle et correspond effectivement à une croissance démographique. Une autre partie de la croissance est attribuable au fait qu'un plus grand nombre d'Autochtones sont disposés à s'identifier comme tels au recensement. Pour diverses raisons, les Autochtones sont plus susceptibles de le faire aujourd'hui qu'ils ne l'étaient dans le passé.

Nous savons néanmoins que le taux de fécondité est plus élevé parmi les Autochtones qu'il ne l'est dans le reste de la population et que près de 7 p. 100 de la croissance démographique actuelle du Canada est attribuable aux Autochtones. Ce pourcentage est disproportionné par rapport à la taille de la population autochtone.

La diapositive suivante présente la situation de la population des personnes handicapées. Cette population croît, elle aussi. Les deux barres de l'extrême droite sont probablement celles que vous voudrez examiner en premier. Elles illustrent, pour 2001 en bleu et pour 2006 en rouge, la proportion des personnes handicapées dans la population du Canada. Vous pouvez constater que cette population a augmenté elle aussi. Environ 14 p. 100 des gens sont considérés comme handicapés, par rapport à environ 12 p. 100 en 2001.

Ces graphiques montrent que les quatre groupes désignés de l'équité en emploi augmentent en nombre et en pourcentage par rapport à la population du Canada : Les immigrants sont passés de 18 à 20 p. 100 entre 2001 et 2006, tandis que les minorités visibles passaient de 13 à 16 p. 100, les Autochtones de 3,3 à 3,8 p. 100 et les personnes handicapées de 12,4 à 14,3 p. 100 dans la même période. Chacun des groupes a vu augmenter sa part de la population du Canada.

La diapositive suivante montre le taux de chômage. Jusqu'à très récemment, le marché du travail était serré et on entendait beaucoup parler de pénurie de travailleurs. Nous n'avions pas suffisamment de gens pour faire toutes les choses que nous souhaitions faire.

Bien sûr, les choses ont rapidement évolué dans les quatre ou cinq derniers mois : le taux de chômage, qui se trouvait à des niveaux relativement bas, s'est mis à grimper. Il a considérablement augmenté dans les quatre ou cinq derniers mois, traduisant les nombreuses pertes d'emplois qui se sont produites.

Toutefois, l'objet du graphique est de montrer que, pendant des années, jusqu'à la période la plus récente, le Canada avait un taux de chômage peu élevé. Ces périodes se caractérisaient par des records d'emploi. En janvier 2008, le chômage a atteint son niveau

5.8 per cent. There was strong demand for labour. At the same time, we see an aging population now beginning to leave the workforce, and that has put pressure on the supply side of labour.

The next slide shows data from 2007, so things have changed, but remember, all countries are going through this economic crisis right now. From an international perspective in 2007, Canada had a high employment rate. It was much higher than all other G7 countries, and much higher than the OECD average. About three quarters of our population had a job or was self-employed, and that figure compares to the average for G7 countries of a little under 70 per cent.

The point is that we are seeing a rise in the share of the population of the minority groups under study and an economy that was hot until recently. In a minute, we will show you that each of the employment equity groups sees a big gap in their labour market success when compared to non-minority groups in Canada. Those slides set the context.

The next slide shows the employment rate: the share of the population that is employed, men and women. You can see that women, over the years, have closed the gap; it is not as big as it once was. However, there is still a gap between the employment rates of men and women. I did not mean to sound disrespectful, but the numbers have gotten narrower over time.

Senator Goldstein: I think you mean they have narrowed the gap, not closed it. I think the word "closed" is what elicited the concern.

Mr. Bowlby: I am trying to be careful with my words. The gap is becoming "narrower," is the more appropriate term.

Women in Canada as well — like that graph that I showed for the general population — when compared to other countries, have a higher participation in the labour market in Canada than in other countries. Women also have a lower unemployment rate than men. Employment rates can be lower while unemployment rates can be lower as well. Women have lower unemployment than men, on average.

When we look at the quality of employment for women, on the whole it is probably not as good as it is for men. On average, women make less than men; about 77 cents for every dollar made by men. You see more parity in some occupations, for example teaching, nursing and some of the occupations that are more traditionally held by women. You see some narrowing in the earnings gap, but the gap is still there.

On average, in 2005 women made about $35,000, whereas men made about $46,000. A significant gap remains. Women are more likely to be working part-time. However, they are more likely to be doing so due to noneconomic reasons. They say they are

le plus bas à 5,8 p. 100. La demande de main-d'œuvre était très forte. En même temps, le vieillissement de la population commence à entraîner des départs qui ont suscité des pressions sur le plan de l'offre de main-d'œuvre.

La diapositive suivante présente des données de 2007. Cela signifie que les choses ont changé, mais ne perdons pas de vue que tous les pays connaissent actuellement cette crise économique. Dans une perspective internationale, le Canada avait un taux d'emploi élevé en 2007, plus élevé que celui de tous les autres pays du G7 et beaucoup plus élevé que la moyenne de l'OCDE. Environ les trois quarts de notre population avaient un emploi ou faisaient un travail autonome, par rapport à une moyenne d'un peu moins de 70 p. 100 pour les pays du G7.

Bref, nous constatons que les groupes minoritaires à l'étude forment une part de plus en plus importante de la population et que, jusqu'à récemment, l'économie était en pleine croissance. Nous vous montrerons dans un instant que chacun des groupes de l'équité en emploi présentait d'importants écarts, au chapitre du succès sur le marché du travail, par rapport aux autres groupes non minoritaires du Canada. Ces diapositives définissent le contexte.

La diapositive suivante montre le taux d'emploi, c'est-à-dire la proportion des hommes et des femmes de la population qui travaillent. Vous pouvez constater qu'avec le temps, les femmes ont réussi à combler l'écart. Il reste cependant une différence entre les taux d'emploi des hommes et des femmes. Je ne voudrais pas que mes propos semblent irrespectueux, mais les marges sont devenues plus étroites au fil des ans.

Le sénateur Goldstein : Vous voulez dire, je crois, qu'elles ont réussi à réduire l'écart, mais elles ne l'ont pas comblé. C'est le mot « combler » qui a suscité une certaine préoccupation.

M. Bowlby : J'essaie de choisir soigneusement mes mots. Il aurait été plus indiqué de dire que l'écart est en train de « rétrécir ».

Comme je l'ai montré sur le graphique de la population générale, les femmes du Canada ont un taux d'activité supérieur à celui des autres pays. De plus, elles ont un taux de chômage inférieur à celui des hommes. Les taux d'emploi peuvent être inférieurs, mais les taux de chômage peuvent l'être aussi. En moyenne, les femmes connaissent moins de chômage que les hommes.

Au chapitre de la qualité de l'emploi, il est probable que, dans l'ensemble, les femmes sont moins bien servies que les hommes. En moyenne, les femmes gagnent moins, leur rémunération s'élevant à environ 77 p. 100 de celle des hommes. On peut constater une plus grande parité dans certaines professions, par exemple parmi les enseignants, les infirmières et d'autres professions traditionnellement féminines. Dans ces cas, l'écart de rémunération est moindre, mais il existe quand même.

En moyenne, en 2005, les femmes gagnaient environ 35 000 $ par an, par rapport à 46 000 $ pour les hommes. Par conséquent, un écart assez important subsiste. De plus, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel, mais

staying home to take care of children, or it is personal preference. Women are more likely to work in temporary jobs and less likely to work in permanent jobs.

Women are less likely to be self-employed, but when they are, they work in the type of self-employment that pays the least. The best paid self-employed people own incorporated businesses, and have employees and such. They are more likely to be men than women. When women are self-employed, they tend to be unincorporated and do not have employees. Those types of businesses do not pay as well. On the whole, women make less than men, and that is true for those employed and self-employed.

The next slide is the employment rate among Aboriginal people. This data is from the 2006 census. It shows the Aboriginal population split into its components: the First Nations populations that live on reserves; the First Nations — or North America Indians as we used to call them — population that lives off reserve; Metis; and Inuit.

This graph shows the employment rate; again the share of the population that has a job or is self-employed. You can see that compared to the right bar, the non-Aboriginal population, each of the various groups within the Aboriginal population has an employment rate that is lower than the non-Aboriginal population. The group with the lowest employment, and the one with the most significant gap between the non-Aboriginal and Aboriginal populations, is the First Nations population on reserve, where barely half are employed compared to about 80 per cent for non-Aboriginal people. A large gap is seen there.

In terms of unemployment rates, we have information that is more up-to-date than these numbers. These numbers are for 2006; however this relationship holds up over time. The unemployment rate for the off-reserve Aboriginal population in 2008 was 9.2 per cent. That was up from 8.8 per cent in 2007.

In 2008, as a matter of comparison, the unemployment rate for the non-Aboriginal population was 5 per cent. The unemployment rate off reserve for Aboriginal people is almost double that of the non-Aboriginal population. We know the conditions on reserve are much worse than that.

There are happier stories. In Alberta, employment rates and unemployment rates for Aboriginal people suggests that there are successes in finding jobs in Alberta. In fact, an Aboriginal person living in Alberta is as likely to be employed as a non-Aboriginal person living outside of Alberta. However, Aboriginal people living in Alberta have lower employment rates than non-Aboriginal people living in Alberta. All this is to say that jobs are being found by Aboriginal people living in Alberta.

elles le font souvent pour des raisons autres qu'économiques. Elles disent qu'elles veulent rester à la maison pour s'occuper des enfants ou qu'elles travaillent à temps partiel pour des motifs personnels. Les femmes sont en outre plus susceptibles d'avoir un emploi temporaire qu'un emploi permanent.

Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de faire un travail autonome et, quand elles le font, elles ont tendance à se retrouver dans les catégories de travail autonome les moins rémunératrices. Les travailleurs autonomes qui gagnent le plus possèdent des entreprises constituées en société, ont des employés, et cetera. Il s'agit plus souvent d'hommes que de femmes. Quant aux travailleuses autonomes, elles ont moins souvent une entreprise constituée en société et des employés. Leurs entreprises leur rapportent moins. Dans l'ensemble, les femmes sont moins rémunérées que les hommes, qu'elles soient salariées ou autonomes.

La diapositive suivante montre le taux d'emploi parmi les Autochtones d'après les données du recensement de 2006. La population autochtone est subdivisée en quatre groupes : les Premières nations — ou Amérindiens, comme nous les appelions dans le passé — vivant dans les réserves, les Premières nations vivant hors réserve, les Métis et les Inuits.

Le graphique présente le taux d'emploi, c'est-à-dire le pourcentage de la population totale qui a un emploi ou un travail autonome. Les barres à l'extrême droite permettent de faire la comparaison avec la population non autochtone. On peut voir que chacun des groupes autochtones a un taux d'emploi inférieur à celui de la population non autochtone. Le groupe ayant le taux d'emploi le moins élevé, qui est aussi celui qui s'écarte le plus de la population non autochtone, est celui des Premières nations vivant dans les réserves, dont à peine la moitié des membres ont du travail, par rapport à 80 p. 100 de la population non autochtone. L'écart est donc très important.

Pour ce qui est des taux de chômage, nous disposons de renseignements plus à jour. Ces nombres remontent à 2006. Toutefois, les tendances se maintiennent dans le temps. Le taux de chômage des Autochtones hors réserve était monté à 9,2 p. 100 en 2008, par rapport à 8,8 p. 100 en 2007.

Par comparaison, en 2008, le taux de chômage de la population non autochtone était de 5 p. 100, soit à peu près la moitié de celui des Autochtones hors réserve. Nous savons que les conditions dans les réserves sont encore bien pires.

Nous avons des chiffres un peu plus réjouissants. En Alberta, les taux d'emploi et de chômage des Autochtones permettent de croire qu'ils réussissent mieux dans cette province. En fait, un Autochtone vivant en Alberta est aussi susceptible d'avoir un emploi qu'un non-Autochtone vivant dans une autre province du pays. Autrement dit, le taux d'emploi des Autochtones vivant en Alberta demeure quand même inférieur à celui des non-Autochtones de la province. Il n'en reste pas moins que les Autochtones trouvent plus facilement du travail en Alberta.

In contrast, in neighbouring Saskatchewan, employment rates are low for the off-reserve Aboriginal population. They are the lowest in the country. We have two provinces side-by-side where the employment rate is relatively high for Aboriginal people in Alberta and the lowest in the country in Saskatchewan.

The next slide looks at the last group under study — "last" in terms of the order that I am presenting the groups in — namely, the disabled population. This population, too, is less likely to be employed. In both 2001 and 2006, rates of employment among disabled people in Canada were lower than they were for the general population. In 2006, you can see — represented by the blue bar — a little over half of disabled people were employed, compared to a much higher rate for the nondisabled population.

Employment rates vary considerably by disability. Hearing disabilities, for example, mean one has a higher chance of employment than people with other disabilities. The most striking gap in the employment rate is among the population with a developmental delay. They have low employment rates, but the gap for people with hearing disabilities is not as big. There is a great variety of employment rates among the disabilities.

I said that was the last slide in terms of the employment rate, but I have not yet mentioned the visible minorities, and that is the next slide.

In this slide, you can see the employment rate for visible minorities — which is the dark blue — is a lower bar than that for the non-visible minorities, which is the light blue. That gap in the employment rates persists both for men and women, and over time.

These rates are the employment rates, and I have other statistics here on unemployment rates. I do not want to confuse things. Unemployment rates show the opposite trend, where there is higher unemployment among people who are visible minorities and lower unemployment for non-visible minorities. When you look at the different groups that are visible minorities, there is almost no gap in the unemployment and employment rates for people of Filipino descent, for example, but you see a big gap for people of Arab or West Asian descent.

Much like the disability story and the Aboriginal story, a lot of variety is found within the visible minority population and its subgroups. However, on the whole, like the other groups, labour market access is not as great for visible minorities.

I appeared roughly a year ago and we talked about immigrants in the labour market, so I know you are interested in immigrants as well. A number of slides here are on the latest we know about immigrants in the labour market in Canada. This story, too, is somewhat negative. I will give you the good news later.

Par contre, dans la province voisine de la Saskatchewan, les taux d'emploi sont faibles parmi les Autochtones hors réserve. Ce sont en fait les plus faibles du pays. Voilà deux provinces voisines qui ont, l'une un taux d'emploi relativement élevé et l'autre, le taux d'emploi le plus bas du pays dans le cas des Autochtones.

La diapositive suivante porte sur le dernier groupe considéré — « dernier » par rapport à l'ordre dans lequel j'ai présenté ces groupes —, celui des personnes handicapées. Cette population aussi est moins susceptible d'avoir un emploi. Tant en 2001 qu'en 2006, les taux d'emploi des personnes handicapées du Canada étaient inférieurs à ceux de l'ensemble de la population. En 2006, vous pouvez voir, en regardant la barre bleue, qu'un peu plus de la moitié des personnes handicapées avaient du travail, par rapport à des pourcentages beaucoup plus élevés du reste de la population.

Les taux d'emploi varient considérablement selon le handicap. Les malentendants, par exemple, sont plus susceptibles d'avoir un emploi que les personnes ayant un autre handicap. On observe l'écart le plus important dans le cas des personnes ayant une déficience développementale, qui ont un faible taux d'emploi. Par comparaison, l'écart n'est pas aussi important parmi les malentendants. Comme je l'ai dit, les taux d'emploi varient beaucoup selon le handicap.

J'ai dit que c'était la dernière diapositive de la série, mais je n'ai pas encore parlé des minorités visibles, qui font l'objet de la diapositive suivante.

Cette diapo présente le taux d'emploi des minorités visibles en bleu foncé et celui des autres en bleu clair. L'écart entre les taux d'emploi se maintient entre hommes et femmes et dans le temps.

Ces barres représentent les taux d'emploi. J'ai ici d'autres chiffres sur les taux de chômage. Sans vouloir rendre les choses plus confuses, je dois dire que les taux de chômage montrent une tendance opposée, c'est-à-dire plus de chômage dans les minorités visibles et moins chez les autres. Lorsqu'on considère les différents groupes qui composent les minorités visibles, on constate qu'il n'y a presque pas d'écart dans les taux d'emploi et de chômage des personnes d'origine philippine, par exemple, alors que l'écart est assez important parmi les personnes venant des pays arabes ou de l'Asie occidentale.

Comme dans le cas des personnes handicapées et des Autochtones, les taux varient beaucoup parmi les groupes et les sous-groupes des minorités visibles. Toutefois, dans l'ensemble, la situation est semblable à celle des autres groupes de l'équité en emploi : les membres des minorités visibles n'ont pas le même accès que les autres au marché du travail.

Lorsque j'ai comparu devant le comité il y a à peu près un an, nous avions parlé des immigrants dans la population active. Je sais donc que vous vous intéressez aux immigrants. Un certain nombre de ces diapositives présentent les chiffres les plus récents que nous ayons au sujet des immigrants sur le marché canadien du travail. Ces chiffres ne sont pas particulièrement réjouissants. J'aurai de meilleures nouvelles à vous donner plus tard.

This slide indicates a gap between the immigrant and the non-immigrant population in Canada for recent years, a gap that is widening over time. It went from 5.4 percentage points in 2006 to 5.9 in 2007, and to 6.7 currently. Interestingly enough, in 2007, we saw good employment growth among immigrants to Canada, but growth that is not keeping pace with their rate of population growth. More immigrants are employed, but there are not enough new jobs to keep pace with the influx and inflow of immigrants to Canada. That gap is widening and their employment rate is not rising much.

I want to review what we know about immigrants to Canada because important points are to be made here.

Immigrants to Canada are much more likely to have a university degree than the Canadian-born population. In fact, I have the numbers here. Over 50 per cent of immigrants, compared to 20 per cent Canadian-born citizens, have university degrees. They are much more likely to be educated, and in a good economy, that chart shows what happens. There are many questions about that gap, and shortly I will talk about research conducted by Statistics Canada to understand why this gap is emerging and has persisted over time.

I will tell you more about the context and what we know about immigrants in Canada. Like I said earlier, there has been a big shift in the source countries away from Europe and the United States and towards Asia and Africa. That is important.

African immigrants to Canada have the lowest employment rates of all groups coming in, whereas the gap is still there for immigrants from Europe. European immigrants to Canada still have a lower employment rate as compared to Canadian-born individuals. However, the gap is smaller than for African immigrants to Canada, who have a low employment rate.

Where you receive your education is important. Although I said immigrants to Canada are more likely to have a university degree, if you have received that university degree in Canada, you have a much higher chance to be employed than if you received the university degree outside of this country.

In particular, if you received your university degree from an African university, you will have a low employment rate; whereas immigrants to Canada who receive their education in Canada will have an employment rate that is much closer to Canadian-born individuals, although still lower, interestingly enough.

It seems that the longer the person has been in Canada, the higher the chance of being employed. You will see much higher unemployment rates among very recent and recent immigrants to Canada than for the established immigrants to Canada.

A big earnings gap has emerged over time. In 1980, recent immigrants made about 85 cents for every dollar that the Canadian-born individual made. By 2005, that ratio had dropped to 63 cents. That emerging gap, from 85 cents to 63 cents, is a large one.

Cette diapositive montre l'écart des dernières années entre les immigrants et les non-immigrants de la population du Canada. On constate que cet écart se creuse avec le temps. Il est passé de 5,4 points en 2006 à 5,9 points en 2007 puis à 6,7 points en 2008. Fait intéressant, la croissance de l'emploi parmi les immigrants a été importante en 2007, mais elle ne s'est pas maintenue au rythme de leur croissance démographique. Plus d'immigrants ont du travail, mais il n'y a pas suffisamment de nouveaux emplois pour absorber tous les immigrants qui arrivent au Canada. Cet écart se creuse, les taux d'emploi n'augmentant pas beaucoup.

J'aimerais passer en revue ce que nous savons des immigrants qui arrivent au Canada parce qu'il y a d'importants facteurs à noter ici.

Les immigrants qui arrivent sont beaucoup plus susceptibles que les Canadiens de souche d'avoir un diplôme universitaire. J'ai les chiffres ici. Plus de 50 p. 100 des immigrants, par rapport à 20 p. 100 des citoyens nés au Canada, sont diplômés d'université. Ils sont beaucoup plus susceptibles d'être instruits, et ce graphique montre ce qui se produit dans une bonne conjoncture économique. Beaucoup de questions se posent au sujet de cet écart. Je vous parlerai dans quelques instants des recherches menées par Statistique Canada pour comprendre la présence de cet écart et sa persistance avec les années.

Je vous en dirai davantage sur le contexte et ce que nous savons des immigrants au Canada. Comme je l'ai déjà dit, il y a eu une importante évolution au chapitre des pays d'origine, l'Europe et les États-Unis qui se classaient en premier ayant été supplantés par l'Asie et l'Afrique. Ce facteur est important.

Les immigrants d'Afrique ont les taux d'emploi les moins élevés de tous les groupes qui s'établissent au Canada, même si l'écart persiste dans le cas des immigrants d'Europe. En effet, ceux-ci ont des taux d'emploi inférieurs à ceux des Canadiens de souche, mais leur écart n'est pas aussi important que celui des immigrants africains.

L'endroit où on a fait ses études est important. Même si j'ai dit que les immigrants sont plus susceptibles que les Canadiens d'avoir un diplôme universitaire, un diplôme canadien donne beaucoup plus de chances de décrocher un emploi qu'un diplôme obtenu à l'étranger.

En particulier, si le diplôme a été décerné par une université africaine, le taux d'emploi sera faible. Par contre, les immigrants qui ont fait leurs études au Canada auront un taux d'emploi beaucoup plus proche de celui des Canadiens de souche, quoique moins élevé. C'est un phénomène intéressant.

Il semble que plus une personne a vécu au Canada, plus elle a de chances d'avoir un emploi. Vous constaterez en effet que les taux de chômage sont beaucoup plus élevés parmi les immigrants récents et très récents que parmi les immigrants établis.

Un important écart au chapitre des gains s'est manifesté avec le temps. En 1980, la rémunération des immigrants récents atteignait environ 85 p. 100 de celle des Canadiens de souche. En 2005, la proportion n'était plus que de 63 p. 100. L'augmentation de l'écart est vraiment très sensible.

The rate of low income has been rising among immigrants and falling among Canadian-born citizens. In 2004, low-income rates among immigrants were, in fact, 2.9 to 3 times higher than that of Canadian-born citizens, up from 2.5 during the 1990s.

More university-degree-holding immigrants are employed in low-skilled jobs. For example, in 2005, almost 3 in 10 immigrant male university graduates worked in occupations that normally require only high school education, which is more than double the rate of underemployment among Canadian-born individuals.

Not only is there an earnings mismatch, an earnings gap and a skills mismatch that indicates the quality of employment that immigrants receive is not as good as the quality of employment of Canadian-born citizens, but there are additional things. Immigrants to Canada are more likely to be working part-time involuntarily and less likely to be working in jobs where they are union members. On the whole, immigrant job quality is not as good as it is for Canadian-born people. It is harder to find a job, and when they find one, it is not as good, resulting in lower pay.

I promised some good news, and the next slide looks at the earnings of second-generation Canadians. Second-generation Canadians are earning as much as, or more than, Canadians who have been here longer. They close the gap by the second generation in terms of the earnings. A caveat to this finding is that the second generation is much more likely to have a university degree than even the first generation, therefore much more likely to have a university degree than Canadian-born individuals. They have to educate themselves heavily to close that gap. The gap is closed, but it comes as a result of a lot of education.

There is other good news about Canadian immigrants. They are generally happy that they came to Canada. We have run surveys asking their opinions of Canada, and three quarters say they would do it again, despite all this data. Immigrants do not come to Canada only for labour market success or to find a job; they come for other reasons. They enjoy the peace, security and quality of life Canada has to offer. In fact, depending on their immigrant class, anywhere between 80 per cent or 90 per cent of immigrants say they enjoy a higher quality of life in Canada than they did back home in their source country.

It is not all bad news. There is even more data that I find interesting. One fifth of immigrants say there is nothing they dislike about Canada. However, one major complaint is the lack of employment opportunities. The number one dislike about Canada is the weather. Otherwise, they have integrated well.

Senator Goldstein: The weather is only 12 months per year.

Mr. Bowlby: That is right.

La proportion des faibles revenus augmente parmi les immigrants tandis qu'elle diminue parmi les Canadiens de souche. En 2004, le taux de faible revenu des immigrants était en fait 2,9 à 3 fois plus élevé que celui des Canadiens de naissance. Cette proportion était de 2,5 fois durant les années 1990.

Aujourd'hui, plus d'immigrants diplômés d'université ont des emplois peu spécialisés. Par exemple, en 2005, parmi les immigrants diplômés d'université de sexe masculin, près de trois sur dix avaient un emploi qui n'exige ordinairement qu'un diplôme secondaire, ce qui représente plus du double du taux de sous-emploi des Canadiens de naissance.

Par conséquent, il y a des écarts sur le plan des gains et sur le plan des compétences qui révèlent que la qualité de l'emploi n'est pas la même pour les immigrants et les Canadiens de naissance. Mais il y a plus. Les immigrants sont plus susceptibles d'avoir un emploi à temps partiel alors qu'ils auraient préféré travailler à temps plein et sont moins susceptibles d'avoir un emploi syndiqué. Dans l'ensemble, la qualité de l'emploi n'est pas aussi bonne pour les immigrants que pour les gens nés au Canada. Il leur est plus difficile de trouver du travail et, quand ils en trouvent, il n'a ni la même qualité ni la même rémunération.

Je vous ai promis quelques bonnes nouvelles. La diapositive suivante présente les gains des Canadiens de deuxième génération. On peut voir sur le graphique que ces Canadiens gagnent autant ou plus que ceux qui vivent dans le pays depuis plus longtemps. Les immigrants arrivent donc à combler l'écart des gains à la deuxième génération. Il y a une réserve à cet égard : les Canadiens de deuxième génération sont beaucoup plus susceptibles d'avoir un diplôme universitaire, même que ceux de la première génération et, à plus forte raison, que les Canadiens de naissance. Cela revient à dire qu'ils doivent s'instruire beaucoup plus que les autres pour combler l'écart.

J'ai d'autres bonnes nouvelles à vous communiquer au sujet des immigrants au Canada. Ils sont généralement heureux d'être venus chez nous. Nous avons réalisé des enquêtes pour savoir ce qu'ils pensent du Canada. Les trois quarts des répondants ont dit, en dépit de toutes ces données, qu'ils recommenceraient. Les immigrants ne s'établissent pas au Canada simplement pour trouver du travail. Ils ont d'autres raisons. Ils aiment la paix, la sécurité et la qualité de vie qu'offre le Canada. En fait, selon leur catégorie, ils sont 80 à 90 p. 100 à dire que leur qualité de vie au Canada est supérieure à celle qu'ils avaient dans leurs pays d'origine.

Les chiffres ne sont donc pas tous négatifs. Il y a encore plus de données que je trouve intéressantes. Un immigrant sur cinq dit que rien ne lui déplaît au Canada. Toutefois, beaucoup se plaignent du manque d'occasions d'emploi, et le premier sujet de désagrément mentionné porte sur le climat. À part cela, les immigrants s'intègrent bien.

Le sénateur Goldstein : On n'a à subir le climat que 12 mois par an.

M. Bowlby : Exact.

Moving to the next slide, we have asked immigrants themselves what they perceive to be barriers to finding a job. The top responses that we hear are: not enough Canadian job experience; language problems; lack of employment opportunities, which is not a clear category, but that is what they said; and foreign credentials not accepted. These barriers are the top ones.

These perceptions are at the micro-level of what immigrants themselves perceive their barriers to be. On a broader level, we have conducted studies at Statistics Canada to find out some of the reasons behind the earnings gap we see. We have identified a few key reasons. First, the shift in source country has had a big impact. That shift explains about a third of the gap. Moving from European and American immigration to more Asian and African immigration has meant that the earnings gap has increased. In fact, that shift explains about a third of that gap.

The source country is a proxy for all kinds of other stuff. When immigrants come from Asia or Africa, and not from Europe or the United States, there is a much greater chance that they do not speak English or French. The number of immigrants who report that they do not know English or French has increased from about 30 per cent in the 1970s to about 45 per cent by the 1980s and 1990s. There is a big increase in the allophone population. That increase fits with what immigrants perceive, which is that language barriers are a problem.

The change in the source country is a proxy for language barriers. It is also a proxy for other things.

This view is all speculation, but moving from Europe where education systems, expectations in job interviews and that sort of thing are not that different from the North American system is less of a shock for the immigrant than coming from Asia. Having that network and knowing how to find a job is also captured in that variable that we call the source country.

The change in the source country explains about one third of the earnings gap. Another big chunk can be explained by the fact that for some reason — my colleagues can correct me if I am wrong but I believe the reason is unknown to us — employers are less likely to recognize foreign job experience than they did in the past.

That is a big explanation for the gap. Another part of the explanation is that all new entrants to the labour market today — be it a young mother who has never worked before or a young person graduating from college, university, or high school — are having more difficulty finding that first job than they had in the past.

Passons maintenant à la diapositive suivante. Nous avons demandé à des immigrants ce qui constitue pour eux des obstacles à l'obtention d'un emploi. Les réponses les plus fréquentes ont été les suivantes : manque d'expérience de travail au Canada, problèmes de langue, manque de possibilités d'emploi — ce n'est pas une catégorie très claire, mais c'est ce qu'ont dit les répondants — et non-reconnaissance des attestations d'études acquises à l'étranger. Ce sont les obstacles les plus importants.

Ces réponses se situent au niveau des perceptions des immigrants eux-mêmes. Sur un plan plus vaste, Statistique Canada a mené des études pour déterminer quelques-unes des raisons de l'écart des gains que nous avons constaté. Nous avons pu retenir quelques motifs de base. Tout d'abord, l'évolution des pays d'origine a eu d'importantes répercussions qui expliquent à peu près un tiers de l'écart. La transition de l'immigration européenne et américaine à l'immigration asiatique et africaine a creusé l'écart des gains.

Le pays d'origine est une variable qu'il est possible de substituer à beaucoup d'autres. Quand des immigrants viennent d'Asie ou d'Afrique plutôt que d'Europe ou des États-Unis, il est beaucoup plus probable qu'ils ne connaissent ni l'anglais ni le français. Le nombre d'immigrants qui signalent qu'ils ne connaissent ni l'anglais ni le français est passé d'environ 30 p. 100 dans les années 1970 à quelque 45 p. 100 dans les années 1980 et les années 1990. La population allophone s'est considérablement accrue. Cet accroissement correspond à la perception des immigrants, qui considèrent que les problèmes de langue constituent un obstacle.

Le changement des pays d'origine est représentatif des problèmes de langue et d'autres variables aussi.

Ce ne sont sans doute que des conjectures, mais le fait de venir d'Europe, où les systèmes d'éducation, les entrevues d'embauche et diverses autres choses du même genre ne s'écartent pas trop de ce que nous avons en Amérique du Nord, ne provoque pas chez l'immigrant le même choc que s'il vient d'Asie. Le fait de pouvoir recourir à un réseau et de savoir comment trouver du travail est également représenté dans la variable du pays d'origine.

Comme je l'ai dit, le changement des pays d'origine explique environ un tiers de l'écart des gains. Une autre importante part de cet écart s'explique par le fait que, pour une raison ou une autre — mes collègues voudront bien intervenir si je me trompe, mais je crois que nous ne connaissons pas vraiment la raison —, les employeurs semblent moins enclins à reconnaître l'expérience professionnelle étrangère qu'ils ne le faisaient dans le passé.

Ce facteur explique une grande partie de l'écart. Une autre part est attribuable au fait que tous les nouveaux venus qui arrivent aujourd'hui sur le marché du travail — qu'il s'agisse d'une jeune mère n'ayant aucune expérience professionnelle ou d'un jeune qui vient de finir ses études universitaires, collégiales ou secondaires — ont sensiblement plus de difficultés à trouver un premier emploi que ce n'était le cas dans le passé.

It seems that immigrants are impacted in a way similar to our youth entering the labour market today. Not only immigrants but all new entrants to the labour market face these sorts of difficulties for some reason, which is another big thing that affects the earnings of immigrants.

The Chair: I am mindful of the time. Can you speed it up?

Mr. Bowlby: The high-tech downturn in the early 2000s had more of an impact on immigrants than on the non-immigrant population in terms of earnings. A disproportionate share of immigrants worked in high tech as engineers, computer software programmers, et cetera.

The last two slides look at what we know about discrimination. We ran this survey after the 2006 census, which shows that for the majority of the population, discrimination is not something that people experience; 86 per cent of the population 15 years of age and older had not experienced any discrimination or unfair treatment in the five previous years.

However, you see a big difference between the dark blue, which is the not-visible minority population, and the green colour, which is the visible minority population. Visible minority populations are much more likely to experience discrimination or unfair treatment over the five previous years than not-visible minority population.

If you flip to the next slide, you can see that when there is a perception of discrimination, it is most likely to occur in the workplace or when applying for a job. It exists in other places at well — in restaurants, on the street or in dealing with the police or the courts — but the most common occurrence is in the workplace or when applying for a job.

The previous slides indicate there is some level of discrimination out there for immigrants. However, it is important to say that when we asked immigrants what were their perceived barriers to employment, discrimination is down on the list. Only 14 per cent of 15- to 24-year-olds who encounter difficulties in finding employment cited discrimination as a factor. It is more common for immigrants to cite language barriers, lack of recognition of foreign credentials or a lack of Canadian work experience. These factors seem to be the bigger barriers, but nevertheless these statistics show perceived discrimination.

That is the substance of the presentation. I have a summary slide but we do not need to go through it. Hopefully I can answer your questions.

The Chair: This is a good overview. I know the area is broad, but I think senators have particular interests and concerns. I will ask for sharp questions and sharp responses to fit everyone in within the time allocated.

Il semble que les immigrants soient touchés de la même façon que nos jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Ainsi, les immigrants, de même que tous les nouveaux venus sur le marché, doivent affronter ces difficultés, qui se répercutent très sensiblement sur les gains.

La présidente : Le temps passe. Pouvez-vous aller un peu plus vite?

M. Bowlby : L'éclatement de la bulle technologique du début des années 2000 a eu davantage d'effets sur les immigrants que sur les autres au chapitre des gains. Un nombre disproportionné d'immigrants travaillaient dans le secteur de la haute technologie comme ingénieurs, programmeurs, et cetera.

Les deux dernières diapositives portent sur ce que nous savons de la discrimination. Nous avons mené cette enquête après le recensement de 2006. Elle montre que la majorité des gens n'ont jamais été victimes de discrimination : 86 p. 100 des personnes de 15 ans et plus n'ont pas connu de discrimination et n'ont pas été traitées injustement dans les cinq années précédentes.

Nous pouvons cependant constater une importante différence entre la barre bleu foncé, qui représente les personnes n'appartenant pas à des minorités visibles, et la barre verte des minorités visibles. Les membres des minorités visibles étaient beaucoup plus susceptibles que les autres d'avoir été victimes de discrimination ou d'un traitement injuste dans les cinq années précédentes.

Vous pouvez voir sur la diapositive suivante qu'en cas de perception de discrimination, celle-ci se produit le plus souvent au travail ou à l'occasion d'une demande d'emploi. La discrimination se manifeste à d'autres endroits aussi : au restaurant, dans la rue ou dans les rapports avec la police ou les tribunaux, mais elle est la plus fréquente au travail ou lorsque la personne en cause sollicite un emploi.

Ces diapositives indiquent que les immigrants font l'objet d'une certaine discrimination. Il importe cependant de noter que, lorsque nous avons interrogé des immigrants sur les obstacles à l'emploi qu'ils percevaient eux-mêmes, la discrimination figurait assez bas sur la liste. Seuls 14 p. 100 des répondants de 15 à 24 ans qui ont eu des difficultés à trouver un emploi ont mentionné la discrimination comme facteur. Il est beaucoup plus courant pour les immigrants de citer à cet égard les problèmes de langue, la non-reconnaissance des titres de compétence étrangers ou le manque d'expérience de travail au Canada. Ces facteurs semblent constituer les obstacles les plus importants. Néanmoins, les statistiques révèlent aussi certaines perceptions de discrimination.

Voilà l'essentiel de l'exposé. J'ai une dernière diapositive de récapitulation, mais nous n'avons pas besoin de l'examiner. J'espère maintenant pouvoir répondre à vos questions.

La présidente : C'était un bon aperçu. Je sais que le domaine est vaste, mais je crois que les sénateurs ont des préoccupations et des intérêts assez précis. Je vais vous demander des questions et des réponses concises pour que tout le monde ait le temps de participer.

Senator Jaffer: I may not have understood this point, but you said you may have other slides relating to the specific study we are conducting; is that correct?

Mr. Bowlby: I do not have slides but I have numbers for you.

Senator Jaffer: Are you able to share those numbers now?

Mr. Bowlby: I have information from the census that looks at the share of the federal public service that is a visible minority. I did not have the other groups but I have visible minority status.

In 2006, excluding the Department of National Defence, about 10.9 per cent of the workforce was of visible minority status. In all industries, for the economy as a whole, the proportion of the workforce with visible minority status was 15.3 per cent. Therefore, visible minorities were under-represented within the federal government. I knew you would be interested in those statistics. The proportion for the Department of National Defence was 5 per cent.

All visible minority groups, with the exception of Arab and Japanese groups, had a lower rate of representation within the federal public service. I thought you would be interested in some of those bits and pieces.

On the topic specifically of discrimination, Statistics Canada ran a survey on behalf of the federal public service. We asked questions on perceptions of discrimination within the federal public service. Discrimination was fairly rare, but 17 per cent of employees in the federal public service said that in the two years previous to the survey in 2005, they had been a victim of discrimination on the job.

Other sorts of indicators of discrimination or harassment — violence, for example — came from that survey. Happily, only 2 per cent had experienced any physical violence in the workplace, but 22 per cent felt they had been the victim of harassment on the job. The 17 per cent was for victims of discrimination and 22 per cent felt they were harassed on the job.

Senator Goldstein: Was that 22 per cent part of the 17 per cent?

Mr. Bowlby: No.

Senator Goldstein: It was 22 per cent in absolute terms.

Mr. Bowlby: Yes; some people could have been the same in both groups. Some people who felt they were discriminated against also could have felt they were harassed.

Senator Nancy Ruth: How would you know that? Page 16 has no gender for people who felt they had been discriminated against. Gender is one of the classifications that is left out. How would you know they might be the same group?

Mr. Bowlby: I know they might be. I have taken a look at the numbers. I am not sure if I understand your question.

Le sénateur Jaffer : J'ai peut-être mal compris, mais j'ai eu l'impression que vous disiez que vous aviez d'autres diapositives liées à l'étude particulière que nous menons. Est-ce exact?

M. Bowlby : Je n'ai pas de diapositives, mais j'ai des nombres pour vous.

Le sénateur Jaffer : Pouvez-vous nous les présenter maintenant?

M. Bowlby : J'ai des renseignements tirés du recensement qui portent sur la proportion des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Je n'ai de chiffres que pour les minorités visibles, pas pour les autres groupes.

En 2006, en excluant le ministère de la Défense nationale, près de 10,9 p. 100 de l'effectif s'inscrivait dans la catégorie des minorités visibles. Pour l'ensemble de l'économie, la proportion de la population active appartenant à la catégorie des minorités visibles s'élevait à 15,3 p. 100. Par conséquent, les minorités visibles sont sous-représentées dans l'administration fédérale. Je savais que vous trouveriez ces statistiques intéressantes. La proportion au ministère de la Défense nationale est de 5 p. 100.

Tous les groupes formant les minorités visibles, à l'exception des Arabes et des Japonais, sont sous-représentés dans la fonction publique fédérale. J'ai pensé que ces détails vous intéresseraient.

Au sujet de la discrimination en particulier, Statistique Canada a réalisé une enquête pour le compte de la fonction publique fédérale. Ayant posé des questions sur les perceptions de discrimination, nous avons noté que la discrimination est assez rare, mais que 17 p. 100 des fonctionnaires fédéraux ont dit avoir été victimes de discrimination au travail dans les deux années ayant précédé l'enquête, qui a été effectuée en 2005.

L'enquête a révélé d'autres genres d'indicateurs de discrimination ou de harcèlement, comme la violence. Heureusement, seuls 2 p. 100 ont été victimes de violence physique au travail, mais 22 p. 100 ont dit avoir fait l'objet de harcèlement. Bref, 17 p. 100 se sont plaints de discrimination et 22 p. 100 de harcèlement au travail.

Le sénateur Goldstein : Est-ce que les 22 p. 100 faisaient partie des 17 p. 100?

M. Bowlby : Non.

Le sénateur Goldstein : C'était donc 22 p. 100 des chiffres absolus.

M. Bowlby : Oui. Quelques personnes faisaient peut-être partie des deux groupes. Les mêmes personnes peuvent s'être plaintes et de discrimination et de harcèlement.

Le sénateur Nancy Ruth : Comment le sauriez-vous? Le graphique de la page 16 ne répartit pas selon le sexe les gens qui se sont dit victimes de discrimination. Le sexe n'est pas mentionné dans ce tableau. Comment pourriez-vous savoir que ces gens sont dans le même groupe?

M. Bowlby : Je sais qu'ils peuvent l'être. J'ai eu l'occasion de jeter un coup d'œil aux chiffres, mais je ne suis pas sûr de comprendre votre question.

Senator Nancy Ruth: This question is about discrimination and unfair treatment. You have lists of ethnicity, culture, race, language, accent and religion. Disability, gender and age are missing and so on. I do not know how you determined these lists but gender was not included.

However, you said that 22 per cent said they were harassed and 17 per cent were discriminated against, and you said they could be some of the same people. How do you know if you did not ask that question?

Mr. Bowlby: First, I know because of the two different survey sources. The 22 per cent and the 17 per cent that I referred to came from the employee opinion survey conducted within the federal public service. Those numbers are at a national level for the country as a whole. In both surveys, you can split it male and female but I did not present it; I do not have the numbers in front of me. However, the numbers can be split by gender.

Senator Nancy Ruth: I was struck by how low these figures are. I do not believe them. It is hard for me to believe that people do not feel more discriminated against in this country and I wonder what impact gender would have had if it had been included. Women are earning less than males of the same ethnic groups.

Mr. Bowlby: We can split data for men and women.

The Chair: If you can provide it, I can return to Senator Jaffer's question.

Mr. Bowlby: In fact, that wraps it up in terms of the extra things I was able to pull together. Each of these survey sources are beyond my expertise. I do not want to go into them too much but these numbers are the ones I know and the ones I thought you would be interested in.

Senator Jaffer: Do you have numbers on the perception of promotion, especially at the EX-1 level within the public service?

Mr. Bowlby: No.

Senator Jaffer: Are there any analyses on accreditation and finding jobs?

Mr. Bowlby: Do you mean on immigrants, foreign credential recognition and that sort of thing?

Senator Jaffer: That is right.

Mr. Bowlby: We are working on a study now that will look at that subject, and we are still crunching the numbers. We are looking at the field of study for immigrants, and comparing that field of study to the occupations they are working in now. We will then compare those numbers to numbers for the general population, so that people can see the degree to which foreign credentials are not being recognized. They are not being recognized, and we can see that in the numbers now.

Senator Jaffer: When will the study be ready?

Mr. Bowlby: It will be ready by June.

Le sénateur Nancy Ruth : Cette question porte sur la discrimination et le traitement injuste. Vous avez des listes selon l'origine ethnique, la culture, la race, la langue, l'accent et la religion. Le handicap, le sexe et l'âge manquent. Je ne sais pas comment vous avez établi ces listes, mais le sexe n'est pas inclus.

Vous avez cependant dit que 22 p. 100 ont parlé de harcèlement et 17 p. 100, de discrimination. Vous avez ajouté qu'il peut s'agir des mêmes personnes. Comment pouvez-vous le savoir si vous n'avez pas posé la question?

M. Bowlby : Tout d'abord, je le sais à cause des deux sources différentes de l'enquête. Les chiffres de 22 et 17 p. 100 sont tirés de l'enquête sur le point de vue des employés menée dans la fonction publique fédérale. Ces nombres se situent au niveau national. Ils concernent le pays tout entier. Dans les deux enquêtes, il est possible de faire la distinction entre hommes et femmes, mais je n'ai pas fait cette répartition ici. Je n'ai pas les chiffres devant moi, mais il est possible de les répartir selon le sexe.

Le sénateur Nancy Ruth : J'ai été frappée de constater à quel point ces chiffres sont bas. Je ne crois pas qu'ils soient exacts. Il est difficile pour moi de croire qu'il n'y a pas plus de gens dans le pays qui s'estiment victimes de discrimination. Je me demande d'ailleurs quel aurait été l'effet sur les chiffres si vous aviez fait une répartition selon le sexe. Dans ces groupes ethniques, les femmes sont moins rémunérées que les hommes.

M. Bowlby : Nous pouvons répartir les données selon le sexe.

La présidente : Si vous pouvez fournir ces données, je reviendrai à la question du sénateur Jaffer.

M. Bowlby : En fait, je vous ai déjà donné tous les chiffres que j'ai pu réunir. Chacune de ces sources de données va au-delà de mon champ de compétence. Je ne voudrais pas donner trop de détails sur ces chiffres, mais j'ai pensé que vous les trouveriez intéressants tels quels.

Le sénateur Jaffer : Avez-vous des chiffres sur les perceptions en matière de promotion, surtout au niveau EX-1 de la fonction publique fédérale?

M. Bowlby : Non.

Le sénateur Jaffer : Y a-t-il des analyses quelconques sur l'agrément et la recherche d'emplois?

M. Bowlby : Parlez-vous des immigrants, de la reconnaissance des titres de compétences étrangers et de ce genre de choses?

Le sénateur Jaffer : C'est exact.

M. Bowlby : Nous menons actuellement une étude sur ce sujet. Il nous reste à faire les calculs et les analyses nécessaires. Nous examinons les domaines d'études des immigrants et les comparons à l'emploi qu'ils occupent actuellement. Nous comparerons ensuite ces nombres à ceux de l'ensemble de la population, ce qui montrera les effets de la non-reconnaissance des titres de compétence étrangers. Ce manque de reconnaissance se reflète dans les chiffres.

Le sénateur Jaffer : Quand cette étude sera-t-elle prête?

M. Bowlby : Elle sera prête en juin.

Senator Poy: Mr. Bowlby, when you spoke about immigrants and visible minorities, did you put them together or are they separate? You did not define the terms. Does "visible minority" include anyone who is a visible minority plus an immigrant? Is that how you define the term?

Mr. Bowlby: No, it is anybody who has the ethnicity that means they are a visible minority regardless of whether they have immigrant status.

Senator Poy: Does the term include the immigrants who are visible minorities?

Mr. Bowlby: It is the visible minority status for everybody in the country.

Senator Poy: I am interested in page 13. A lot of studies have been done on the federal public service. I am more interested in the general population. This slide is for the general population, right? Are these immigrants that are not necessarily visible minorities?

Mr. Bowlby: That is right.

Senator Poy: The chart is of the general population.

Mr. Bowlby: That is right.

Senator Poy: Have you ever conducted a study on second-, third- or fourth-generation visible minorities who are born here in Canada and who are still behind the "eight ball" in their earnings? I want to know why.

Mr. Bowlby: This question is something beyond my expertise. On the topic of "why," I do not know but I will tell you what I have in my notes:

> Median income of second-generation men and women is higher than that of first- and third- or more generations. This was true regardless of visible minority status. However, among the second generation, visible minorities had lower earnings than their non-visible minority counterparts.

Senator Poy: These visible minorities are the ones born in Canada, with the same education and with no language or cultural problems. Therefore, I think it is important that we find out why.

The Chair: Can I clarify something? When you say second generation, we do not know whether they have a language problem; we do not know what their credentialing problems are.

Senator Poy: They are born here. They go to school in Canada.

The Chair: Language competence may be different depending on where they are, how they are raised, at what age they go to kindergarten, whether they are as fluent in one of our official languages, et cetera.

Le sénateur Poy : Monsieur Bowlby, quand vous avez parlé d'immigrants et de minorités visibles, les avez-vous examinés ensemble ou séparément? Vous n'avez pas défini vos termes. Est-ce que les minorités visibles comprennent ceux qui sont à la fois immigrants et membres d'une minorité visible? Est-ce votre définition de cette expression?

M. Bowlby : Non. Il s'agit seulement de l'origine ethnique, indépendamment du statut relativement à l'immigration.

Le sénateur Poy : L'expression comprend-elle les immigrants qui appartiennent à une minorité visible?

M. Bowlby : Il s'agit de tous les membres des minorités visibles qui vivent dans le pays.

Le sénateur Poy : Je trouve la page 13 intéressante. La fonction publique fédérale a fait l'objet de nombreuses études. Je m'intéresse davantage à l'ensemble de la population. Ces diapositives s'appliquent à toute la population, n'est-ce pas? Parlez-vous ici d'immigrants qui ne sont pas nécessairement membres de minorités visibles?

M. Bowlby : C'est exact.

Le sénateur Poy : Le graphique s'applique à l'ensemble de la population.

M. Bowlby : C'est exact.

Le sénateur Poy : Avez-vous jamais mené des études concernant les membres de minorités visibles de deuxième, troisième ou quatrième génération, qui sont nés au Canada, mais qui traînent quand même de l'arrière au chapitre des gains? J'aimerais savoir pourquoi.

M. Bowlby : Cette question dépasse un peu mon champ de compétence. Pour ce qui est de savoir pourquoi, je ne le sais pas, mais je vais vous lire un passage que j'ai dans mes notes :

> Le revenu médian des hommes et des femmes de deuxième génération est supérieur à celui de la première génération et de la troisième génération ou plus. Cela est vrai indépendamment de l'appartenance à une minorité visible. Toutefois, parmi les Canadiens de deuxième génération, les minorités visibles avaient des gains inférieurs à ceux des autres groupes.

Le sénateur Poy : Ces membres de minorités visibles sont ceux qui sont nés au Canada, qui ont la même instruction et qui n'ont ni problème de langue ni difficultés culturelles. Je crois donc qu'il est vraiment important de déterminer les causes.

La présidente : J'aimerais avoir une précision. Quand vous parlez de Canadiens de deuxième génération, nous ne savons pas s'ils ont des problèmes de langue ou des difficultés dues à leurs titres de compétence.

Le sénateur Poy : Ces gens sont nés dans le pays. Ils sont allés à l'école au Canada.

La présidente : La compétence linguistique peut varier avec le lieu, l'éducation, l'âge auquel on va au jardin d'enfants, le degré de connaissance de l'une des langues officielles, et cetera.

Senator Poy: I do not see why not.

The Chair: I was born in Canada and I did not speak English or French until I was five years old. I want to understand: you are saying the second generation has these drawbacks in earnings; is that correct?

Senator Poy: In earnings.

Mr. Bowlby: On the whole, the second generation makes as much or more than other Canadian-born individuals. What I said about visible minorities is a little different. Among the second generation, visible minorities had lower earnings than their non-visible-minority counterparts.

The Chair: However, we do not know why. You have not conducted surveys of that group regarding their perceptions, have you? In other words, we know the fact but we do not know why.

Mr. Bowlby: Do you mind if I turn to my colleagues to see if they know?

The Chair: We want to know if anyone knows why, or has an inkling as to why this situation might exist.

Jane Badets, Director, Social and Aboriginal Statistics Division, Statistics Canada: I have here an expert on immigration. A lot of data you have seen is from Tina Chiu, who is Chief of the Immigration and Ethnicity Section.

Tina Chui, Chief, Immigration and Ethno-cultural Analysis, Statistics Canada, Social and Aboriginal Statistics Division: First, second generation requires a definition. We define "second generation" as those born in Canada with at least one parent born outside of Canada. We conducted studies that looked at cross-tabulating of Canadian born versus foreign born, as well as the visible minority status. We found a lot of variations among the groups. Certain groups are faring relatively better than the other groups. For example, second-generation Chinese, South Asians and Japanese have more success than those who are Canadian-born, whereas other groups still have challenges in terms of their income as well as employment status.

Senator Poy: Is that the generalization?

Ms. Chiu: Yes.

Senator Poy: Is it recent?

Ms. Chui: I took it from the 2006 Census so it is fairly recent.

Ms. Badets: Mr. Bowlby talked more about difficulties among recent immigrants — probably since the 1990s — in the labour market. We do not know how, in the longer term, their children will make out in the labour market, either. Most of our studies are based on immigrants who came here in the 1970s, and their

Le sénateur Poy : Je ne vois pas comment.

La présidente : Je suis née au Canada, mais je ne parlais ni l'anglais ni le français à 5 ans. J'aimerais comprendre. Vous avez bien dit que les Canadiens de deuxième génération n'ont pas les mêmes gains, n'est-ce pas?

Le sénateur Poy : Nous parlons des gains.

M. Bowlby : Dans l'ensemble, la deuxième génération a un revenu supérieur à celui des Canadiens de naissance. Ce que j'ai dit des minorités visibles est un peu différent. Dans la deuxième génération, les membres des minorités visibles ont des gains inférieurs à ceux de leurs homologues qui n'appartiennent pas à une minorité visible.

La présidente : Quoi qu'il en soit, nous ne savons pas pourquoi. N'avez-vous donc pas réalisé des enquêtes sur les perceptions de ce groupe? Autrement dit, nous connaissons les faits, mais nous ne pouvons pas les expliquer.

M. Bowlby : Si vous le permettez, je vais demander à mes collègues s'ils en savent davantage.

La présidente : Nous voulons savoir s'il y a quelqu'un qui connaît les raisons ou qui a une idée des motifs de cette situation.

Jane Badets, directrice, Division de la statistique sociale et autochtone, Statistique Canada : J'ai ici une experte de l'immigration. Une grande partie des données que vous avez vues a été produite par Tina Chui, qui est chef de la Section de l'immigration et de l'ethnicité.

Tina Chui, chef, Analyse de l'immigration et de l'ethnicité, Statistique Canada, Division de la statistique sociale et autochtone : Il importe tout d'abord de définir la deuxième génération. Pour nous, cela désigne les personnes nées au Canada dont au moins un des parents est né à l'étranger. Nous avons fait des études fondées sur l'analyse de tableaux croisés des Canadiens de naissance par rapport à ceux qui sont nés à l'étranger et à ceux qui s'inscrivent dans les minorités visibles. Nous avons constaté beaucoup de variations parmi les groupes, certains s'étant débrouillés sensiblement mieux que d'autres. Par exemple, les Chinois, les Asiatiques du Sud et les Japonais de deuxième génération ont eu plus de succès que les Canadiens de naissance, tandis que d'autres groupes connaissent encore des difficultés sur les plans du revenu et de la situation de l'emploi.

Le sénateur Poy : Est-ce une généralisation?

Mme Chiu : Oui.

Le sénateur Poy : Est-elle récente?

Mme Chui : J'ai tiré les données du recensement de 2006. Elles sont donc assez récentes.

Mme Badets : M. Bowlby a parlé davantage de difficultés des immigrants récents, probablement depuis les années 1990, sur le marché du travail. Nous ne savons pas comment, à long terme, leurs enfants se débrouilleront sur le marché du travail. La plupart de nos études se fondent sur des immigrants qui sont

children went to school and entered the labour market in the 1980s or early 1990s. The story is still unwritten. However, we know the second generation does well.

Senator Poy: However, Mr. Bowlby said that visible minorities in the second generation are not doing as well in earnings.

Ms. Chui: As a whole —

Senator Poy: If you separate them in groups —

Ms. Chui: Yes, if we separate them, then we see variations by group.

Senator Nancy Ruth: You made a number of comments about women and men. For example, women earn 77 cents for every dollar made by men, et cetera. The new senators may not know that Statistics Canada produces a book called *Women in Canada*, based on the 2006 Census. Every government department must make cuts. Statistics Canada has conducted a survey asking who uses what data. This report has not been raised as frequently as some others. I know Status of Women Canada has been asked for their response to cutting this report. My fear is that this volume of data will be cut from our data banks.

Part of my question to all of you is this: If you do not segregate your data in the ways that this book segregates it, how will you be able to give us gender-based statistics on some of the things you have discussed? How will you make these charts if you do not do this work? If immigrant women are not getting the jobs that immigrant men are although they are university-educated; if women are paid 77 cents on the dollar; if universities such as the University of Western Ontario have implemented pay equity only in the last two years: how do you expect women to be in academic or other professions that need this type of segregated data?

If we are not there, then we cannot use it. If you cut out this data, I have no lobbying base to push for women's rights with the government. For me, it is a terribly serious thing. I am not asking you to comment; I am simply telling you one senator's issues with cutting it.

Mr. Bowlby: The data in our databases is different from what we may publish. The data is there but there is an expense in how we disseminate and publish it.

arrivés au Canada dans les années 1970 et dont les enfants sont allés à l'école, puis ont rejoint les rangs de la population active dans les années 1980 et le début des années 1990. Toute cette histoire est encore en train de se dérouler. Nous savons cependant que la deuxième génération se débrouille bien.

Le sénateur Poy : Pourtant, M. Bowlby a dit que les minorités visibles de la deuxième génération ne se débrouillent pas si bien sur le plan des gains.

Mme Chui : Dans l'ensemble...

Le sénateur Poy : Si vous les répartissez en groupes...

Mme Chui : Oui, si nous les répartissons en groupes, nous pouvons voir les variations de chacun.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous avez présenté quelques observations concernant les femmes et les hommes. Par exemple, la rémunération des femmes n'atteint que 77 p. 100 de celles des hommes, et cetera. Les nouveaux sénateurs ne savent peut-être pas que Statistique Canada produit un livre intitulé *Femmes au Canada*, fondé sur le recensement de 2006. Tous les ministères et organismes ont dû réduire leurs dépenses. Statistique Canada a mené une enquête pour déterminer qui utilise quelles données. Ce rapport n'a pas été mentionné aussi souvent que certains autres. Je sais qu'on a demandé à Condition féminine Canada quelle serait sa réaction à la suppression de ce rapport. Je crains fort que cette masse de renseignements ne disparaisse de nos bases de données.

Je voudrais donc demander ceci à tous les témoins : Si vous ne répartissez pas vos données de la façon dont les répartit ce livre, comment serez-vous en mesure de nous présenter des statistiques sexospécifiques sur certaines des questions que nous avons examinées? Comment pourrez-vous dresser ces graphiques si vous ne produisez plus cet ouvrage? Si, parmi les immigrants, les femmes n'obtiennent pas les mêmes emplois que les hommes mêmes si elles sont diplômées d'université, si la rémunération des femmes n'atteint que 77 p. 100 de celle des hommes, si des établissements comme l'Université Western Ontario n'ont mis en œuvre la parité salariale que dans les deux dernières années, comment vous attendez-vous à trouver des femmes dans les professions universitaires et les autres professions qui nécessitent ce genre de données distinctes?

Si nous ne sommes pas là, nous ne pouvons pas nous en servir. Si vous cessez de produire ces données, je n'aurais plus d'arguments concrets à présenter pour défendre les droits des femmes auprès du gouvernement. Pour moi, c'est une chose extrêmement grave. Je voudrais avoir vos commentaires. Je vous ai parlé des difficultés que vous occasionneriez à un sénateur en supprimant ces données.

M. Bowlby : Les chiffres que nous avons dans nos bases de données peuvent être différents de ce que nous publions. Les données sont là, mais leur diffusion et leur publication impliquent des dépenses.

We can have all the data and be able to cut it and present it on a custom basis, as I proposed to do for you. We may not have a paper publication like the one you are referencing. The information in *Women in Canada* is different from the data on page 13.

Senator Nancy Ruth: Are you saying that all the databases you need to build this book will still be gathered in the census, or however you gather data?

Mr. Bowlby: Most data comes from the census or the Labour Force Survey.

Ms. Badets: I work on gender issues too. I want to reassure you that we always collect our data by gender, and almost all our tables are by gender. We are not moving away from that means of collecting data; we are looking at how we compile the information and prepare the analysis in different ways. We are still considering the production of *Women in Canada*. We are talking to Status of Women Canada about that issue.

Senator Nancy Ruth: I am glad you are considering that issue because the Auditor General will come out with a report on gender-based analysis in May. Department of Finance people were unable to talk about gender in regard to filing tax returns when they were examined last week before the budget was passed. We need some kind of easy, reachable data without having to look at the entire labour market.

Ms. Badets: We are looking at different options. We know the data is being used and it is important. Therefore, I assure you that we will look at it.

Senator Nancy Ruth: Here are two concerned senators who want the data. If we can help you, let us know.

The Chair: As I understand Senator Nancy Ruth's question, if you eliminate this publication, which apparently is useful to obtain information on gender issues, where will we go to obtain this data? Where will the average Canadian go to obtain this data? I appreciate that you will still collect it. I appreciate that it will be in your data bank, but how do we access it? If you cannot answer that question tonight, can we have your response in writing?

Ms. Badets: Yes.

The Chair: If this publication is eliminated, how do we access the information contained therein?

Ms. Badets: We can follow up on that question, but we will still include data on our website that will be disaggregated by gender.

The Chair: Is everything in this written access document already on the website?

Nous pouvons avoir toutes les données, puis les répartir et les présenter sous une forme spéciale, comme je me propose de le faire pour vous. Vous n'aurez peut-être pas une publication sur support papier comme celle que vous avez mentionnée. Les renseignements qui figurent dans *Femmes au Canada* sont différents des données de la page 13.

Le sénateur Nancy Ruth : Voulez-vous dire que toutes les bases de données dont vous avez besoin pour produire ce livre continueront d'être alimentées par le recensement ou par vos autres sources de collecte de données?

M. Bowlby : La plupart des données viennent du recensement ou de l'Enquête sur la population active.

Mme Badets : Je travaille aussi sur des aspects sexospécifiques. Je tiens à vous rassurer. Nous recueillons toujours des données réparties selon le sexe et presque tous nos tableaux sont ainsi répartis. Nous ne comptons pas modifier nos méthodes de collecte. Nous examinons les différentes façons de compiler l'information et de préparer les analyses. Nous n'avons pas encore pris de décision au sujet de la publication *Femmes au Canada*. Nous en discutons actuellement avec Condition féminine Canada.

Le sénateur Nancy Ruth : Je suis heureuse d'apprendre que vous examinez la question parce que la vérificatrice générale doit publier en mai un rapport sur l'analyse sexospécifique. Les représentants du ministère des Finances ont été incapables de parler d'hommes et de femmes en ce qui concerne la production des déclarations de revenus lorsqu'on les a interrogés la semaine dernière avant l'adoption du budget. Nous avons besoin de données faciles d'accès et faciles à consulter, qui ne nous imposent pas d'étudier l'ensemble du marché du travail.

Mme Badets : Nous envisageons différentes possibilités. Nous savons que les données sont utilisées et qu'elles sont importantes. Je vous donne donc l'assurance que nous y penserons.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous avez affaire ici à deux sénateurs qui ont besoin de données. Si nous pouvons vous être utiles en quoi que ce soit, dites-le nous.

La présidente : Si j'ai bien compris la question du sénateur Nancy Ruth, elle veut savoir à qui nous devrons nous adresser pour obtenir des données si vous supprimez cette publication, qui contient apparemment des renseignements utiles sur la situation comparative des femmes et des hommes. À qui devront s'adresser les Canadiens ordinaires pour obtenir ces données? Je comprends bien que vous continuez à les recueillir. Je comprends bien qu'elles seront conservées dans votre base de données, mais comment pouvons-nous y avoir accès? Si vous ne pouvez pas répondre à cette question ce soir, pouvez-vous nous transmettre une réponse écrite?

Mme Badets : Oui.

La présidente : Si cette publication est supprimée, comment pourrons-nous avoir accès aux renseignements qu'elle contient?

Mme Badets : Nous vous donnerons une réponse à cette question, mais je peux vous dire que nous continuerons à présenter, sur notre site web, des données réparties selon le sexe.

La présidente : Est-ce que tous les renseignements qui figurent dans ce document se trouvent aussi sur votre site web?

Ms. Badets: The document brings different aspects together and includes analysis that we do not always prepare. That is what this particular publication does. We still produce a lot of data by gender and it is available on our website. The question to be resolved is how we compile it. We are looking at the options and talking to Status of Women Canada as well.

The Chair: Will you report back to us on how you intend to handle this issue, should the publication be cut, so we will have that information?

Ms. Badets: Yes.

The Chair: Thank you.

Senator Martin: I commend Mr. Bowlby and his team on an almost accurate study. There is always room for improvement. It was interesting listening to your presentation because it mirrors a lot of my own experiences. I am not Canadian born, but I am considered "second" generation by certain standards and descriptions. My parents were born outside the country and I was raised here. I look forward to the foreign credentials study because that is a key piece in how immigrants integrate into the labour market in Canada.

In response to the point on your summary slide, "Immigrants having trouble moving into Canadian labour market, despite the high rates of university education," I offer one insight based on my observations for you to consider.

As an example, my parents came from Korea in the 1970s. At that time, the country was in the developing stage. The standard of living was lower. When that first wave of immigrants came to the country — most of my friends' parents — they did not hesitate to take jobs at any entry point, including my father who has several university degrees. Most of my friends' parents all worked at the same menial, difficult work despite their education. Their children, the second generation, were well integrated and successful.

Today, I see the Korean community growing, particularly in big cities like Vancouver and Toronto. When the community is larger, members also have more opportunities for employment within that community. Many new immigrants now do not necessarily go beyond the community. It is a safer place for them to try to find employment. However, the standard of living is higher and their expectations are higher. Therefore, many of them will not even consider a job that is below their level, in their eyes. Their desire to save face — their pride — gets in the way. I see many new immigrants who are unemployed or struggling for a long time to find the right job in their field. The first wave of

Mme Badets : Le document réunit différents aspects et présente une analyse que nous ne faisons pas d'une façon systématique. C'est ce que nous faisons dans cette publication particulière. Nous continuons cependant à produire beaucoup de données réparties selon le sexe, qu'il est possible de consulter sur notre site web. La question est de savoir comment compiler cette information. Nous examinons les possibilités et en discutons également avec Condition féminine Canada.

La présidente : Comptez-vous nous tenir au courant de vos projets à cet égard si vous décidez de supprimer cette publication? Nous tiendrez-vous au courant?

Mme Badets : Oui.

La présidente : Je vous remercie.

Le sénateur Martin : Je félicite M. Bowlby et son équipe pour une étude presque exacte. Il y a toujours moyen d'améliorer les choses. J'ai trouvé votre exposé intéressant parce qu'il correspondait bien à certains aspects de ma propre expérience. Je ne suis pas née au Canada, mais je suis considérée comme étant de « deuxième génération » en fonction de certains critères et descriptions. Mes parents sont nés à l'étranger, mais j'ai été élevée au Canada. J'attends avec impatience les résultats de l'étude sur la reconnaissance des titres de compétence étrangers parce que c'est un aspect essentiel de l'intégration des immigrants dans le marché canadien du travail.

Vous dites ceci dans votre diapositive de récapitulation : « Les immigrants ont du mal à se placer sur le marché du travail, malgré des taux élevés de formation universitaire. » J'aimerais formuler à ce sujet un commentaire fondé sur mes observations personnelles.

Mes parents sont arrivés au Canada en provenance de la Corée dans les années 1970. À cette époque, le pays était en développement. Le niveau de vie était inférieur à ce qu'il est. Quand cette première vague d'immigrants est arrivée au Canada — elle comprend les parents de la plupart de mes amis —, ses membres n'hésitaient jamais accepter un emploi à n'importe quel salaire, comme mon père l'a fait même s'il était bardé de diplômes universitaires. Les parents de la plupart de mes amis ont tous accepté de petits emplois difficiles en dépit de leur instruction. Leurs enfants, qu'on peut classer dans la deuxième génération, étaient bien intégrés et ont bien réussi.

Aujourd'hui, je constate que la communauté coréenne s'est développée, surtout dans de grandes villes comme Vancouver et Toronto. Avec une communauté plus importante, les Canadiens d'origine coréenne ont davantage d'occasions de travailler au sein même de la communauté. Beaucoup de nouveaux immigrants ne ressentent pas le besoin d'aller à l'extérieur. Pour eux, c'est un endroit où ils peuvent chercher et trouver du travail en toute sécurité. Toutefois, le niveau de vie a monté, et les attentes aussi. Par conséquent, beaucoup d'immigrants n'envisageraient même pas d'accepter un emploi qui, à leurs yeux, n'est pas de leur niveau. Leur volonté de « sauver la face » et leur fierté les en

immigrants who came several decades ago may have started jobs, and then they worked their way up eventually. This trend may explain the higher level of unemployment.

That trend also impacts the second generation. Why do second-generation visible minorities perhaps make less than others when they were born and raised here?

Identity questions are affected by watching their parents. How well their parents have adjusted impacts greatly on their own sense of identity — what support they were able to receive from their parents. It is the same for all children. Most of my friends who have been successful have parents who have integrated somehow. For that reason, they are able to move on and become fully integrated.

This study is interesting but many second generation people who marry beyond their cultural group often seem more integrated.

These comments are simply observations.

The Chair: Do you want a response?

Senator Martin: I welcome a response but I am interested in the foreign credential piece because that will help, period. I wish there was more movement on foreign credentials because it concerns me the most.

Mr. Bowlby: I can respond only to the foreign credential part. We are more than happy to come back once those numbers are crunched and present you with all the information that we have in that report. Unfortunately, now is not the time because we will not have the numbers available until June. We recognize that the foreign credential piece is key, and many people are asking for that kind of information. We have been working on it for a while.

The Chair: Will your survey take into account a more international global market? Generations were caught up in the country where they immigrated and their capabilities once there. However, more often than not, it is expected, for example, for those in the high-tech industry that they will be able to find a job in almost any country because it is the credentials that count, not the country they go to, or the country they leave. The value of the credentials should be transferable.

Will your study look at the international aspect of credentialing, or will it be simply a snapshot of Canada and credentialing?

Mr. Bowlby: It will be in respect of Canada only.

empêchent. Je vois beaucoup de nouveaux immigrants sans travail ou qui se débattent pendant un long moment avant de trouver le travail qui leur convient dans leur propre domaine. La première vague d'immigrants qui était venue il y a plusieurs dizaines d'années avait accepté tous les emplois qui se présentaient, puis avait fait son chemin pour monter. Cette tendance pourrait expliquer la hausse du taux de chômage.

Cette tendance a également des répercussions sur la deuxième génération. Elle pourrait expliquer le fait que les membres des minorités visibles de la deuxième génération gagnent moins que d'autres mêmes s'ils sont nés et ont fait leurs études au Canada.

Les questions d'identité sont influencées par l'observation des parents. La façon dont les parents se sont adaptés, le soutien que les enfants ont eu de la part de leurs parents ont des effets considérables sur le sens d'identité acquis. Il en est de même pour tous les enfants. La plupart de mes amis qui ont réussi ont des parents qui se sont bien intégrés. C'est ainsi qu'ils ont réussi à progresser et à s'intégrer complètement.

Cette étude est intéressante, mais, d'une façon générale, beaucoup de personnes de la deuxième génération qui ont un conjoint d'une autre culture semblent s'être mieux intégrées.

Je vous ai simplement présenté quelques observations.

La présidente : Souhaitez-vous une réponse?

Le sénateur Martin : Je serais heureuse d'avoir une réponse, mais c'est surtout l'étude sur les titres de compétence étrangers qui m'intéresse parce qu'elle sera vraiment utile. J'aurais voulu voir des mesures concrètes dans ce domaine qui reste très préoccupant.

M. Bowlby : Je ne peux répondre qu'au sujet des titres de compétence étrangers. Nous serons très heureux de revenir vous présenter toute l'information une fois que les chiffres auront été compilés et analysés. Malheureusement, je n'ai rien à vous dire pour le moment parce que nous ne disposerons des chiffres qu'en juin. Nous sommes conscients du fait que l'étude sur les titres de compétence étrangers est très importante. Beaucoup de gens nous posent des questions à ce sujet. Nous y travaillons depuis un certain temps déjà.

La présidente : Est-ce que votre étude tiendra compte du caractère de plus en plus international du marché mondial? Les générations suivantes doivent rester dans le pays d'immigration et dépendent des possibilités qu'on peut y trouver. Toutefois, plus souvent qu'autrement, on s'attend par exemple de la part des gens du secteur de la haute technologie qu'ils puissent trouver du travail dans n'importe quel pays parce que ce sont leurs titres de compétences qui comptent, et non le pays dans lequel ils arrivent ni celui d'où ils partent. La valeur des titres de compétence devrait être transférable.

Examinerez-vous, dans votre étude, l'aspect international des titres de compétence, ou bien vous limiterez-vous à présenter un tableau ponctuel du Canada et des titres de compétence?

M. Bowlby : L'étude ne portera que sur le Canada.

It is not an easy study even for Canada. The focus, first and foremost, is how well immigrants to Canada who are trained in certain regulated occupations move into those occupations. That question is difficult to answer, and is only the first part of the study.

The study focuses on Canada because we have good data to examine. Not all countries have that same kind of data. It would be difficult to look at the experiences of other countries. Our access to such data is not as great as the access is in Canada, and the quality of the statistics is not always equivalent to that of Statistics Canada.

[*Translation*]

Senator Pépin: Based on Statistics Canada documents, immigrants who settle in Quebec seem to have a higher unemployment rate than in all other provinces, even if they are university graduates. Are you aware of the factors involved in this situation?

Mr. Bowlby: We do not know all the factors involved but we do know that, in Quebec, that are more immigrants from Africa. All over the country, immigrants from Africa have more difficulty in the labour market. This is one of the factors involved.

Senator Pépin: Do Blacks suffer from a particular form of racism? In your studies, do you use the racial factor to determine the problems of an immigrant group? It seems African groups have much more difficulty than others. If there is a special problem, it is because this group tends to settle more in Quebec. Do you account for the racial factor in your studies? This is something worth investigating.

Mr. Bowlby: Generally speaking, it is difficult to determine if racism is causing problems in the labour market. I do not believe Statistics Canada has particularly studied racism and its effect on the labour market in the case of immigrants from Africa who settle in Quebec.

[*English*]

Ms. Chui: We know that Blacks constitute the largest visible minority in the province of Quebec. As well, we know from our ethnic diversity survey, which was conducted in 2002, and the questions on discrimination, that people who are of Black origin are more likely to report that they experience discrimination. The challenge is to put the two together. First, we are looking at different data sources. It is important to keep that information in mind when looking at the data, and then in making sense of the data. We would need to conduct the survey and ask people if they experienced discrimination, in particular in the labour force, and

Ce n'est pas une étude facile, même si elle est limitée au Canada. Nous voulons d'abord et avant tout déterminer dans quelle mesure les immigrants du Canada qui ont acquis à l'étranger une formation leur permettant d'exercer une profession réglementée arrivent à exercer effectivement cette profession. Il est difficile de trouver la réponse à cette question, et ce n'est que la première partie de l'étude.

Notre travail est concentré sur le Canada parce que nous avons ainsi de bonnes données à examiner. Les autres pays n'ont pas tous des données du même genre. Il serait donc difficile d'étudier l'expérience d'autres pays. Notre accès à leurs données n'est pas aussi bon qu'aux données canadiennes, sans compter que la qualité de l'information n'est pas toujours équivalente à celle de Statistique Canada.

[*Français*]

Le sénateur Pépin : À la lueur des documents publiés par Statistique Canada, les immigrants au Québec semblent avoir un taux de chômage plus élevé que dans toutes les autres provinces, et ce, même s'ils ont obtenu un diplôme universitaire. Est-ce que vous savez quels sont les facteurs qui peuvent être à l'origine de cette situation?

M. Bowlby : On ne connaît pas tous les facteurs, mais ce que nous savons, c'est qu'au Québec, il y a plus d'immigrants qui viennent de l'Afrique. Partout au pays, les immigrants africains ont plus de difficulté sur le marché du travail. C'est un des facteurs.

Le sénateur Pépin : Est-ce que les Noirs souffrent d'une forme de racisme particulière? Quand vous menez vos études, est-ce que vous utilisez le facteur racial pour déterminer les problèmes d'un groupe d'immigrants? Il semble que les groupes africains aient beaucoup plus de difficulté. S'il y a un problème particulier, c'est parce que ce groupe-là immigre davantage au Québec. Est-ce que le facteur racial entre alors en ligne de compte dans vos études? Cela vaudrait la peine qu'on s'y attarde.

M. Bowlby : En général, il est difficile de voir si c'est le racisme qui cause des problèmes sur le marché du travail. Je ne pense pas que Statistique Canada ait fait des études sur le racisme et son effet sur le marché du travail spécialement pour les immigrants de l'Afrique qui s'installent au Québec.

[*Traduction*]

Mme Chui : Nous savons que les Noirs constituent la minorité visible la plus importante du Québec. Nous savons en outre, sur la base de notre Enquête sur la diversité ethnique, qui a été réalisée en 2002, et de nos questions sur la discrimination, que les personnes d'origine noire sont plus susceptibles que les autres de dire qu'elles ont été victimes de discrimination. Le défi consiste à réunir ces deux faits. Tout d'abord, nous avons affaire à des sources de données différentes. Il est important d'y penser lorsqu'on examine les données et qu'on cherche à en tirer des conclusions. Nous aurions besoin de faire une enquête et de

then look at the various visible minority groups in Quebec. That kind of information is possible from some of our data, such as the ethnic diversity survey, which was conducted in 2002.

We must be mindful of the time gap when we talk about issues in 2009. We must be mindful to look at not only the source of immigrants that settle in Quebec but also at the circumstances of their coming to Canada, which means their class of admission. Are they economic immigrants, family-class immigrants or refugees? We could do the analysis by class of admission to understand the breakdown. We know that people who come to Canada from different categories have certain issues in terms of their integration into the labour force.

[*Translation*]

Senator Pépin: Senator Jaffer talked to us of a report published in Ontario last November on causes of youth violence. The report mentioned racism. I know Quebec has a more serious problem but this is also present in other provinces, particularly in the case of Blacks. I would like to know more about this because I think it is very important.

[*English*]

Ms. Chui: I agree. It is important.

Senator Nancy Ruth: Do you ever ask Caucasians and people in Quebec which groups they discriminate against the most? I come from a Christian tradition and have found that there are many references to anti-Black in the culture — for example, Black Friday. How do you get at the cultural roots of the specific discrimination unless you ask everyone else which groups they discriminate against and why. What an interesting study that would be but you do not do it.

Ms. Chui: We could ask that question but when we conducted the survey, we found that attempting to measure discrimination brings with it a certain challenge: Do people admit that they discriminate against other groups?

Senator Nancy Ruth: They might admit it privately in a survey.

[*Translation*]

Senator Pépin: It was mentioned earlier that women immigrants have trouble finding employment even if they are university graduates. Your statistics clearly show that there is a salary gap.

Do you know the reason for these differences in the employment and unemployment rates? Also between men and women? These are very interesting figures.

demander aux gens s'ils ont fait l'objet de discrimination, surtout dans la population active, puis examiner les différentes minorités visibles du Québec. Il est possible d'obtenir ce genre d'information à partir de certaines de nos données, comme celles qui proviennent de l'Enquête sur la diversité ethnique de 2002.

De plus, nous ne devons pas perdre de vue le temps écoulé quand nous parlons de ce qui se passe en 2009. Nous devons examiner non seulement le lieu d'origine des immigrants qui s'établissent au Québec, mais aussi les circonstances de leur arrivée au Canada, qui détermine la catégorie dans laquelle ils étaient classés. S'agit-il d'immigrants de la catégorie économique, de la catégorie de la famille ou encore de réfugiés? Nous pourrions faire l'analyse selon la catégorie d'admission afin de mieux comprendre la ventilation. Nous savons que les gens appartenant à certaines catégories à leur arrivée peuvent avoir des difficultés particulières d'intégration dans la population active.

[*Français*]

Le sénateur Pépin : Le sénateur Jaffer nous a parlé d'un rapport publié en Ontario, en novembre dernier, qui portait sur les causes de la violence chez les jeunes. On y parlait du racisme. Je sais qu'au Québec, on a un problème plus important, mais il semble que cela existe dans d'autres provinces, particulièrement pour les Noirs. Je souhaite en savoir plus à ce sujet, je trouve que c'est très important.

[*Traduction*]

Mme Chui : Vous avez bien raison, c'est important.

Le sénateur Nancy Ruth : Vous est-il jamais arrivé de demander à des Blancs et à des gens du Québec à quels groupes ils s'en prennent le plus souvent? Venant d'une tradition chrétienne, j'ai noté que notre culture contient de nombreuses références contre les Noirs, comme l'expression « vendredi noir ». Comment peut-on extirper les racines de la discrimination à moins de demander à chacun contre qui il en a et pourquoi? Ce serait vraiment une étude intéressante à faire, mais nous ne la faisons pas.

Mme Chui : Nous pourrions poser la question, mais quand nous avons fait l'enquête, nous avons constaté que toute tentative de mesure de la discrimination comporte d'importantes difficultés. Les gens sont-ils prêts à admettre qu'ils font preuve de discrimination à l'égard d'autres groupes?

Le sénateur Nancy Ruth : Ils pourraient peut-être l'admettre en privé, dans le cadre d'une enquête.

[*Français*]

Le sénateur Pépin : On a dit plus tôt que les femmes immigrantes, même si elles sont diplômées, ont un problème à trouver de l'emploi. On a bien vu dans vos statistiques qu'il y a un écart entre les salaires.

Est-ce que vous avez trouvé la raison de ces écarts entre le taux d'emploi et le chômage? Et entre les hommes et les femmes? On a de belles statistiques ici.

[*English*]

Mr. Bowlby: We will look into it and see if there is any information. I do not know offhand why there might be differences in earnings and employment rates among men and women who are immigrants to Canada.

Ms. Badets: Again, it could be related to the types of jobs they do or their participation in the labour market, and also the programs. Ms. Chiu made a valid point in terms of immigrants. The programs they come under and the reasons they come to Canada are important as well. We probably find more women in the family class when they are admitted as immigrants to Canada as opposed to those specifically selected to go into the labour market.

Senator Pépin: Yes, but the women with university degrees do not find jobs as readily as men.

Senator Jaffer: From what you have said, and from what is in front of us, African-born immigrants have higher unemployment rates in 2006, regardless of when they arrived. In 2007, employment rates improved a little bit, but they are still modest. The unemployment figures within the African-Canadian population are troubling. From your census, is there an understanding why the situation for African-Canadians is so dismal when it comes to employment?

Mr. Bowlby: No; when we looked at the reasons for these gaps, we tended to look at the issue because the bigger questions were there: At the broad level, why are we seeing these gaps? I mentioned earlier, for example, a change in source country. Language and cultural barriers come through in some of those statistics, but I have never seen a study that looks specifically at why African immigrants are not as successful in terms of employment rates and earnings.

Senator Jaffer: Is there nothing you can see from your census that can help us?

Mr. Bowlby: There might be, but I do not know what those numbers are. We can take a look at this area as well and get back to you.

Senator Goldstein: Thank you for an interesting presentation, Mr. Bowlby.

I appreciate that working with census figures, you cannot go below the strata that are available to you; you work with what you have. Is there anything within the census figures to allow you to consider the extent to which cultural determinants of particular cultural communities will impact upon employment or unemployment?

[*Traduction*]

M. Bowlby : Nous examinerons nos données pour voir si nous pouvons trouver des renseignements à ce sujet. Je ne peux pas vous dire tout de suite à quoi sont attribuables les écarts des gains et des taux d'emploi entre hommes et femmes, parmi les immigrants au Canada.

Mme Badets : Encore une fois, il est possible que ce soit lié au genre d'emploi occupé, à la participation au marché du travail ou aux catégories. Mme Chui a présenté un bon argument au sujet des immigrants. La catégorie dont ils font partie et les motifs de leur venue au Canada sont également importants. On trouve probablement plus de femmes dans la catégorie de la famille que dans la catégorie économique, par exemple.

Le sénateur Pépin : Oui, mais les femmes diplômées d'université ne trouvent pas d'emplois aussi facilement que les hommes.

Le sénateur Jaffer : D'après ce que vous avez dit et les chiffres que nous avons devant nous, les immigrants d'Afrique avaient des taux de chômage élevés en 2006, indépendamment du moment où ils sont arrivés. En 2007, les taux d'emploi ont légèrement augmenté, mais sont restés modestes. Les chiffres du chômage parmi les Canadiens d'origine africaine sont troublants. Les données du recensement vous ont-elles permis de comprendre pourquoi la situation des Canadiens d'origine africaine est tellement désolante dans le domaine de l'emploi?

M. Bowlby : Non. Lorsque nous avons examiné les motifs de ces écarts, nous avons eu tendance à concentrer nos efforts sur les grandes questions qui se posent : au niveau d'ensemble, pourquoi avons-nous ces écarts? Plus tôt, j'ai parlé par exemple de l'évolution des pays d'origine. Les problèmes de langue et de culture se sont manifestés dans certaines statistiques. Toutefois, je n'ai jamais vu une étude traitant en particulier des raisons pour lesquelles les immigrants d'Afrique ont moins de succès que les autres en matière de taux d'emploi et de gains.

Le sénateur Jaffer : N'avez-vous rien trouvé dans les données du recensement qui puisse nous aider?

M. Bowlby : Les données du recensement pourraient peut-être nous aider, mais je ne connais pas les chiffres. Nous pourrons peut-être examiner ce domaine et vous transmettre les résultats plus tard.

Le sénateur Goldstein : Je vous remercie de votre intéressant exposé, monsieur Bowlby.

Je comprends que lorsque vous travaillez avec les chiffres du recensement, vous ne pouvez pas aller en deçà des strates disponibles. Vous devez travailler avec ce que vous avez. N'y a-t-il rien dans les données du recensement qui puisse vous permettre d'examiner la mesure dans laquelle les déterminants culturels de certaines communautés particulières se répercutent sur l'emploi ou le chômage?

I am a first-generation Canadian. In my milieu, if you did not go to university and acquire a degree, you were dead. You had the choice of either being a professional or a successful businessman; there were no third options. That cultural determinant is intrinsic in the culture.

You have dealt solely with extrinsic determinants, to all practical intents and purposes. Is there any way you can cull out more details?

Mr. Bowlby: From the census, I do not think so, but maybe there are other sources.

Ms. Badets: We conducted a couple of surveys, which we spoke about. One is the ethnic diversity survey, in which we asked questions about parental educational background, which was also found to be a factor in terms of how the children of immigrants perform in the labour market. We have asked about ethnic networks in terms of the extent to which one's friends are of the same or a different ethnic group. Academics often use this measure as an indicator of social inclusion or exclusion in society.

Other than that, I do not think we asked any other types of questions. We ask factual types of questions.

Senator Goldstein: This comment is not a criticism; it is an observation. When you said that 17 per cent of the people in the public service had experienced discrimination in the previous two years, you prefaced that remark by saying that the experience of discrimination in the public service was low.

Did you have an expectation that discrimination would be higher? One in five Canadians in the public service apparently experiences discrimination. That number is shocking to me.

Mr. Bowlby: That actually is a criticism, and a fair one. I should not have made that comment. I had no expectation beforehand what that figure would be or should be. Seventeen per cent is the number. There was no expectation of what the number should be or whether it is high or low.

The Chair: Can you forward to us the definition of "discrimination" that was used in the questionnaire? That definition is also important.

Senator Goldstein: That is a smart question.

The Chair: I think you were leading to the point that levels of discrimination can vary from one level to an intolerable, physical level. If we know the level and type of discrimination, if we know where it is coming from and what type it is, then we would know how to solve it.

Senator Goldstein: In slide 11, I note that in 1981, members of minorities were more widely employed, in both genders, than is the case now. Is there any explanation at all for that finding?

Je suis un Canadien de première génération. Dans mon milieu, les gens considèrent que si on n'est pas allé à l'université et on n'a pas obtenu un diplôme, on est mort. On a le choix entre exercer une profession libérale ou avoir une entreprise florissante. Il n'y a pas de troisième possibilité. C'est là un déterminant intrinsèque de la culture de mon milieu.

En pratique, vous n'avez traité jusqu'ici que de déterminants extrinsèques. Pouvez-vous trouver des moyens d'obtenir plus de détails?

M. Bowlby : Je ne pense pas que ce soit possible à partir des données du recensement. C'est peut-être envisageable à partir d'autres sources.

Mme Badets : Nous avons réalisé quelques enquêtes dont nous avons parlé. Il y a par exemple l'Enquête sur la diversité ethnique, dans le cadre de laquelle nous avons posé des questions sur les études des parents. Nous avons en effet constaté que c'est un facteur qui influence le comportement des enfants d'immigrants sur le marché du travail. Nous avons également posé des questions sur les réseaux ethniques, c'est-à-dire sur la mesure dans laquelle les amis appartiennent au même groupe ethnique ou à un groupe différent. Les universitaires utilisent souvent cette mesure comme indicateur d'inclusion ou d'exclusion sociale.

Je ne crois pas que nous ayons posé d'autres genres de questions. Nos questions sont de nature factuelle.

Le sénateur Goldstein : Ce commentaire n'est pas une critique. C'est une simple observation. Quand vous avez dit que 17 p. 100 des fonctionnaires fédéraux ont dit avoir fait l'objet de discrimination dans les deux années précédentes, vous avez commencé par noter que les manifestations de la discrimination sont assez rares dans la fonction publique.

Vous attendiez-vous à constater beaucoup plus de discrimination? Apparemment, un fonctionnaire canadien sur cinq est victime de discrimination. Pour moi, cette proportion est choquante.

M. Bowlby : Votre commentaire est en fait une critique, mais elle est justifiée. Je n'aurais pas dû faire ce commentaire. Je n'avais aucune attente préalable quant à l'ordre de grandeur de ce chiffre. Il a atteint 17 p. 100, mais nous ne nous attendions à rien, nous n'avions aucune idée préconçue au sujet des résultats.

La présidente : Pouvez-vous nous transmettre la définition de « discrimination » que vous avez utilisée dans le questionnaire? Cette définition est également importante.

Le sénateur Goldstein : Judicieuse question.

La présidente : Je crois que vous mentionné le fait que les niveaux de discrimination varient beaucoup et peuvent, à l'extrême, atteindre le stade intolérable de la violence physique. Si nous connaissons le niveau et le type de discrimination, si nous savons à quoi elle est due et de quelle catégorie elle relève, nous saurons peut-être comment y remédier.

Le sénateur Goldstein : Dans la diapositive 11, je note qu'en 1981, les membres des minorités visibles, hommes et femmes, avaient des taux d'emploi supérieurs à ce qu'ils sont aujourd'hui. Y a-t-il une explication quelconque de ce phénomène?

Mr. Bowlby: There is not one that I am aware of. We tend to look at what is happening now.

Senator Goldstein: Could it have been a reporting issue of some kind?

Mr. Bowlby: No, it would not be due to reporting. There would be some real story there. I am not aware of what the cause might be because, as I said, we focus on the gap that has emerged now.

Senator Goldstein: I understand that focus, but I wonder if we can learn from what was happening in 1981.

Ms. Chui: That is a good observation. We would need to analyze the data to nail down the reasons. The majority of the visible minority populations came after the 1980s. We might even be looking at a population that is Canadian-born. Again, this chart contains high-level data and we would need to analyze the data more.

Further to that factor is the age group. Age has a major effect on employment. I do not suggest that is the situation now. We could look at the statistics in relation to the visible minority who reported that data in 1981, and also the age pattern, to determine whether age also played a role in these statistics.

Senator Goldstein: Is there any way you can do that for us, or is that too much to ask?

Ms. Chui: Sure, we can get back to you. That request is not a big job.

Senator Brazeau: Thank you, Mr. Bowlby, for your presentation. It was enlightening and has raised many questions.

I have three quick questions. One is with respect to labour market outcomes. When I look at established minorities or immigrants, and our Aboriginal Peoples here in Canada, we have many of the same challenges in terms of the labour market.

In terms of immigrants, unfortunately we have situations where we do not recognize the credentials of immigrants when they come here. You mentioned earlier the cultural and language barriers and lack of knowledge about Canada's labour market. The same applies to Canada's Aboriginal Peoples, except I dare say that even though the situation of Aboriginal Peoples is improving in terms of the level of education they are attaining, immigrants fare better in that domain. Nonetheless, I have the same challenges.

Has your analysis suggested any conclusions about the reasons for the similar labour market outcomes in terms of the barriers that immigrants and Aboriginal people face?

Mr. Bowlby: I do not know of any study that looks at the similarity of the barriers between immigrants and Aboriginal people.

M. Bowlby : Pas à ma connaissance. Nous avons tendance à nous intéresser davantage au présent.

Le sénateur Goldstein : Est-il possible que ce soit attribuable à des erreurs de déclaration?

M. Bowlby : Non, les erreurs de déclaration sont à écarter. Il y a probablement de bonnes raisons à ce chiffre. Je ne les connais pas car, comme je l'ai dit, nous concentrons nos efforts sur l'écart qui se manifeste actuellement.

Le sénateur Goldstein : Je peux comprendre cela, mais je me demande s'il y a des leçons à tirer de la situation qui existait en 1981.

Mme Chui : C'est une bonne observation. Nous aurions besoin d'analyser les données pour trouver les raisons. La majorité des groupes de minorités visibles sont arrivés après les années 1980. Il est bien possible en fait que ces chiffres soient ceux d'une population canadienne de naissance. Encore une fois, ce tableau contient des données de haut niveau qu'il nous faudrait analyser davantage.

À part ce facteur, il faut aussi considérer le groupe d'âge. L'âge joue un rôle de premier plan dans l'emploi. Je ne prétends pas que ce soit le cas ici. Nous pourrions examiner les statistiques des minorités visibles qui ont déclaré ces données en 1981, de même que leur répartition selon l'âge, afin de déterminer si l'âge est en cause dans ces chiffres.

Le sénateur Goldstein : Y a-t-il un moyen de le faire pour nous? Ou bien est-ce trop vous demander?

Mme Chui : Nous pouvons vous transmettre ces renseignements. Nous ne devrions pas avoir trop de difficulté à le faire.

Le sénateur Brazeau : Merci, monsieur Bowlby, pour votre exposé. Je l'ai trouvé très intéressant, mais il a suscité beaucoup de questions.

Je voudrais vous poser trois questions rapides. La première porte sur la situation du marché du travail. Quand j'examine les minorités ou les immigrants établis, d'une part, et nos Autochtones, de l'autre, je note beaucoup de problèmes communs au chapitre du marché du travail.

Dans le cas des immigrants, il y a malheureusement des cas où nous ne reconnaissons pas les titres de compétence qu'ils ont acquis à l'étranger. Vous avez parlé plus tôt des obstacles culturels et linguistiques et du manque de connaissance du marché canadien du travail. Les Autochtones connaissent les mêmes problèmes. J'ose dire en fait que, même si leur situation s'améliore sur le plan du niveau d'instruction, les immigrants font encore mieux dans ce domaine. Toutefois, les difficultés sont du même ordre.

Est-ce que votre analyse a abouti à des conclusions quelconques quant aux problèmes semblables que connaissent les immigrants et les Autochtones sur le marché du travail?

M. Bowlby : Je n'ai connaissance d'aucune étude sur les points communs des problèmes que connaissent les immigrants et les Autochtones.

The impact of education is significant for the Aboriginal population. When Aboriginal people have a university degree, employment rates are high, and it helps to narrow the gap. Unemployment rates among Aboriginal people who do not have a university degree are much higher than unemployment rates for non-Aboriginal people with the same level of education.

Unemployment rates among Aboriginal people with a university degree are still higher than they are for the non-Aboriginal population with the same level of education, but the gap is much smaller than it is for Aboriginal people with high school or less.

Data suggest that the returns from the investment that Aboriginal people make in acquiring a university degree are probably greater than the investment in, and the returns from, education for non-Aboriginal people.

Senator Brazeau: My second question deals with slide 15 of your presentation with regard to those who have reported discrimination. When I look at this slide, I also tend to agree with what Senator Nancy Ruth said earlier; namely, that discrimination seems to be low. Before I make that conclusion, can we compare this slide to something else to let us make that assertion?

Mr. Bowlby: The best comparison might be within groups, one group to another, for that perspective.

For example, it might seem low that, on the whole, about 14 per cent of the population does not experience any form of discrimination or does not perceive any discrimination, but 36 per cent of visible minorities do experience discrimination.

If you took Senator Nancy Ruth's suggestion and looked at male-female groups, you would see a big difference. I do not know if we can, but if we were able to split this data into Aboriginal and non-Aboriginal groups, you would probably see a big difference as well.

Senator Brazeau: Do you have a similar graph or table from perhaps five, six or whatever amount of years ago that we can compare to the data we have before us?

Mr. Bowlby: The data are all new.

[*Translation*]

Senator Brazeau: My third question is about immigrant employment in Quebec. Did you study the effects of Bill 101 on immigrant employability? Did the Charter of the French Language have a specific impact on immigrants?

[*English*]

Mr. Bowlby: The short answer is no.

[*Translation*]

Senator Brazeau: I will acknowledge that the question is rather political.

Le niveau d'instruction joue un rôle assez important dans le cas de la population autochtone. Parmi les Autochtones diplômés d'université, les taux d'emploi sont élevés, ce qui contribue à réduire l'écart. Les taux de chômage des Autochtones qui n'ont pas fait d'études universitaires sont beaucoup plus élevés que ceux du reste de la population qui a le même niveau d'instruction.

Les taux de chômage des Autochtones diplômés d'université demeurent cependant supérieurs à ceux des non-Autochtones ayant le même niveau de scolarité. Toutefois, l'écart est beaucoup plus petit que dans le cas des Autochtones qui ont fait des études secondaires ou moins.

Les données nous portent à croire que le rendement de l'investissement fait par les Autochtones pour obtenir un diplôme universitaire est probablement plus important que celui de l'investissement fait par des non-Autochtones aux mêmes fins.

Le sénateur Brazeau : Ma deuxième question porte sur la diapositive 15 concernant les personnes qui ont dit avoir été victimes de discrimination. Quand je regarde cette diapo, j'ai tendance à être d'accord sur ce que le sénateur Nancy Ruth a dit tout à l'heure, à savoir que la discrimination semble faible. Avant de tirer cette conclusion, est-il possible de comparer les renseignements de cette diapositive à quelque chose d'autre qui nous permettrait de faire la même affirmation?

M. Bowlby : De ce point de vue, la meilleure comparaison à faire serait entre les groupes.

Par exemple, on peut être tenté de croire qu'il y a peu de discrimination si, dans l'ensemble, 86 p. 100 de la population n'a jamais fait l'objet de discrimination ou n'a jamais eu l'impression d'en être victime. Par ailleurs, 36 p. 100 des membres des minorités visibles disent avoir connu la discrimination.

Si, comme l'a suggéré le sénateur Nancy Ruth, nous répartissions les groupes entre hommes et femmes, nous verrions d'importantes différences. Je ne sais pas si nous pouvons le faire, mais s'il était possible de répartir ces données entre Autochtones et non-Autochtones, il est probable que nous observerions aussi des différences sensibles.

Le sénateur Brazeau : Avez-vous un graphique ou un tableau remontant à cinq ou six ans plus tôt pour que nous puissions comparer l'évolution des données?

M. Bowlby : Les données sont toutes très récentes.

[*Français*]

Le sénateur Brazeau : Ma troisième question concerne l'emploi pour les immigrants au Québec. Avez-vous étudié les effets de la loi 101 sur l'employabilité des immigrants? Est-ce que cela aurait eu un impact spécifique sur eux?

[*Traduction*]

M. Bowlby : Très brièvement, non.

[*Français*]

Le sénateur Brazeau : C'est une question assez politique, je l'avoue.

Mr. Bowlby: Exactly. When Statistics Canada publishes analytical data, it is very important for statisticians to remain neutral in political matters.

[*English*]

For the credibility of the statistics, it is important to stay neutral, so we have not conducted a study like that, nor would we engage in anything like that.

Senator Brazeau: However, it would be interesting.

Mr. Bowlby: That is for you to decide.

The Chair: In the Aboriginal people's category, we were told that Aboriginals in the public service are gaining ground. The problem is that Aboriginal employees are centred in Indian and Northern Affairs Canada and they not evenly distributed throughout the public service. My own conclusion is that they are not faring as well as they should be across the broad spectrum. They are finding employment opportunities only in a niche, and not across the public service. That conclusion concerns me, particularly, if we are talking about dismantling or changing the ministry at some point in the future.

However, I have been heartened to learn that, within my own province, as young Aboriginal people gain a good education, they have more opportunities within their own groupings, whether on reserve or off reserve: social workers are hired within new models of social work in the Aboriginal community; business opportunities are there for them; a new native bank has been started, et cetera.

Do we have any statistics with respect to where they find employment opportunities when they have a better education, so that we can better judge whether the public service reflects the same dilemmas about giving new opportunities to Aboriginal people but not giving them across the board? Are Aboriginal people employed in Aboriginal-designated industries, or are they receiving their fair share across the board?

Mr. Bowlby: We have looked at the industries in which Aboriginal people are employed. I am trying to recall that data, and I will provide you with the answer.

The Chair: If you do not have it now, you can provide it to us later.

Mr. Bowlby: I recall that Aboriginal people are more likely to be working in the public service and in the skilled trades.

We will provide you with the numbers. We have the numbers both from the census for the total Aboriginal population and from the Labour Force Survey — the one from which we obtain the unemployment rates every month — for the off-reserve population.

The Chair: Regarding second-generation workers, Senator Goldstein made interesting comments about culture in that the second generation family and cultural group provide some of their expectations and their idea of opportunities.

M. Bowlby : Exactement. Lorsque Statistique Canada produit des données d'analyse, il est très important pour le statisticien d'être neutre quant aux aspects politiques.

[*Traduction*]

Pour que nos statistiques soient crédibles, il est très important pour nous de rester neutres. Nous n'avons donc pas fait d'études de ce genre et n'avons pas l'intention d'en faire.

Le sénateur Brazeau : N'empêche, ce serait intéressant.

M. Bowlby : C'est à vous de décider.

La présidente : On nous a dit que la situation des Autochtones s'améliorait dans la fonction publique fédérale. Le problème, c'est qu'ils sont concentrés au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien et qu'ils ne sont pas uniformément répartis dans la fonction publique. Ma propre conclusion, c'est que leur situation n'est pas très bonne d'une façon générale. Ils trouvent de l'emploi dans un petit créneau, pas dans l'ensemble de la fonction publique. Cette conclusion m'inquiète, surtout s'il est question de démanteler le ministère ou de le changer d'une façon ou d'une autre à l'avenir.

Par ailleurs, j'ai été ravie d'apprendre que, dans ma province, à mesure que le niveau d'instruction des jeunes augmente, les Autochtones ont de plus en plus d'occasions dans leurs propres groupes, dans les réserves ou ailleurs. Des travailleurs sociaux sont engagés en fonction de nouveaux modèles du travail social dans les collectivités autochtones. Ils peuvent exploiter de nouvelles possibilités d'affaires. Une nouvelle banque autochtone vient d'ouvrir ses portes, et ainsi de suite.

Disposons-nous de statistiques quelconques sur les endroits où les Autochtones trouvent de l'emploi quand ils sont plus instruits? Si c'est le cas, nous pourrions mieux déterminer si la situation dans la fonction publique se retrouve dans le reste de la société. Les Autochtones sont-ils concentrés dans quelques industries désignées ou bien reçoivent-ils leur juste part dans tous les secteurs?

M. Bowlby : Nous avons examiné les secteurs dans lesquels les Autochtones sont employés. J'essaie de me souvenir de ces données. Je vous donnerai la réponse.

La présidente : Si vous ne l'avez pas tout de suite, vous pouvez nous la transmettre plus tard.

M. Bowlby : Je me souviens que les Autochtones se retrouvent le plus souvent dans la fonction publique et dans les métiers spécialisés.

Nous vous fournirons les chiffres. Les données du recensement nous renseignent sur l'ensemble de la population autochtone, tandis que celles de l'Enquête sur la population active — dont nous nous servons pour déterminer les taux de chômage chaque mois — nous donne de l'information sur les Autochtones hors réserve.

La présidente : Pour ce qui est des travailleurs de deuxième génération, le sénateur Goldstein a fait des observations intéressantes sur la culture et sur les attentes et les occasions que créent les familles et les groupes culturels.

When I was growing up, working for the Public Service Commission was one of the plum positions in Canada. Anyone who had this job was really set. They had security, job opportunities and advancement.

More recently, when we conducted our studies, we found that we are not reaching out across Canada. Too many contractual short-term positions lead into the long-term job rather than providing a fair opportunity across the board.

Do you have anything that points to minorities and cultural groups in the second generation? How many are employed in the public service or see the public service as an opportunity? That question is broad, but I am getting at this situation: the parents come to the country, they work, whether at menial jobs or better than that, and their children receive an education here. Do they see the Public Service Commission as an option for them today?

Mr. Bowlby: We do not have the information on whether they perceive it to be something good or bad, or whether that option is there at all.

However, we have information from the census that we will provide as well, which shows you what numbers and what share of the public service is made up of second-generation Canadians. We do not have that information in front of us, but we can provide it.

With respect to the perceptions of access and whether it is a good thing to be in the public service, we do not have that information.

The Chair: You alluded to Alberta and Saskatchewan in one case. Is there any data on your slides that shows a regional variation that we should know about? You have given broad-brush national statistics.

We have said that hiring practices in the Public Service Commission are Ottawa centered although many of our new immigrants are based elsewhere across Canada. That situation might mean we must advertise differently for recruitment. Perhaps you can reflect on whether there is any variation between regions that skews this data in an important way and get back to us with that information.

Mr. Bowlby: The type of information we can provide is like that which I mentioned. I said that Toronto has the highest concentration of foreign-born people in the OECD; double that of New York.

The Chair: That information would be helpful in our study for positioning the labour market force and the public service, in particular.

It remains only to thank you. We fully understood that your testimony would be a broad-brush overview. You provided a lot of statistics that we did not yet have. We thank you for bringing them to us in a digestible form.

Dans ma jeunesse, les emplois dans la fonction publique constituaient les boulots en or du Canada. Quiconque devenait fonctionnaire avait vraiment atteint le sommet. Il avait la sécurité, les occasions d'emploi et l'avancement.

Ces derniers temps, nos études nous ont révélé que la fonction publique ne touchait pas l'ensemble du pays. Bien trop d'emplois contractuels à court terme donnent accès à des postes permanents, ce qui réduit les chances générales d'accès à la fonction publique.

Avez-vous des données concernant particulièrement les minorités et les groupes culturels de deuxième génération? Combien de membres de ces groupes travaillent ou souhaitent travailler pour la fonction publique? Cette question est vaste, mais voilà où je veux en venir. Les parents arrivent dans le pays, trouvent du travail, parfois à des niveaux très subalternes, et leurs enfants font leurs études ici. Croyez-vous que la fonction publique fédérale constitue une possibilité pour eux aujourd'hui?

M. Bowlby : Nous ne savons pas s'ils perçoivent la fonction publique fédérale comme une bonne ou une mauvaise chose. Nous ne savons pas s'ils l'envisagent comme possibilité ni même s'ils y pensent.

Nous avons cependant des données du recensement, que nous vous fournirons également, qui montrent le nombre et la proportion des Canadiens de deuxième génération dans la fonction publique. Nous n'avons pas ces chiffres ici, mais nous pouvons vous les transmettre.

Quant aux perceptions relatives à l'accès et à la question de savoir si un emploi de fonctionnaire est considéré comme une bonne ou une mauvaise chose, nous n'avons pas ces renseignements.

La présidente : Vous avez mentionné l'Alberta et la Saskatchewan à un moment donné. Y a-t-il quelque chose dans vos diapositives qui montre des variations régionales pouvant nous intéresser? Vous nous avez présenté des statistiques nationales très générales.

Vous avez dit que les pratiques d'embauche de la fonction publique sont centrées sur Ottawa bien que de nombreux nouveaux immigrants se trouvent ailleurs au Canada. Cette situation devrait peut-être nous amener à annoncer différemment les emplois vacants. Vous voudrez peut-être essayer de déterminer s'il y a des variations régionales qui faussent sensiblement les données, et nous faire parvenir ces renseignements.

M. Bowlby : Les renseignements que nous pouvons vous fournir sont du genre que j'ai déjà précisé. J'ai dit que Toronto avait la plus forte concentration de gens nés à l'étranger de toute l'OCDE. La proportion est deux fois plus élevée qu'à New York.

La présidente : Cette information nous serait utile pour notre étude sur le positionnement du marché du travail et de la fonction publique en particulier.

Il ne me reste plus qu'à vous remercier. Nous savions que votre témoignage nous donnerait un aperçu très général. Vous nous avez donné beaucoup de statistiques que nous n'avions pas. Nous vous remercions de nous les avoir présentées dans une forme compréhensible.

We will continue our study of labour markets and their impact on the Public Service Commission and other sectors. We may ask you for more information, and we may ask you to come back and elaborate on what you have provided.

Honourable senators, our next witnesses are from the Public Service Commission of Canada. They are Maria Barrados, President; Donald Lemaire, Senior Vice-President, Policy Branch; and Paula Green, Director General, Equity and Diversity.

They have testified before us many times and have provided the data upon which we have formed our opinions and based the recommendations in our report. Some time has passed since we issued that report. I know that they put on the record their initiatives and some of the expected outcomes of them. We would appreciate hearing an update on those initiatives, particularly in hiring practices within the four target groups.

We know that much has changed. Hiring is taking place within the backdrop of the economic crisis so our witnesses may want to add something about the labour market and the opportunities within the public service.

Ms. Barrados, I leave it to your judgment to bring forward your comments, opinions and reflections on the Public Service Commission of Canada today, particularly within the ambit of our study. Please give an opening statement. You know the senators will be eager to ask questions afterwards.

[*Translation*]

Maria Barrados, President, Public Service Commission of Canada: Madam Chair, thank you for inviting me to this Committee to discuss employment equity in the federal public service. This evening, I have with me, from the Public Service Commission of Canada, Donald Lemaire, Senior Vice-President, Policy Branch, and Paula Green, Director General, Equity and Diversity.

One of the main objectives of the Employment Equity Act is to correct conditions that disadvantage employment for four designated groups, namely, Aboriginal peoples, women, members of visible minorities and persons with disabilities. Under this legislation, Treasury Board is responsible for the government's overall policy on employment equity. For its part, the Public Service Commission is responsible for identifying and eliminating barriers in recruitment and staffing, and for developing policies and practices that promote a more representative public service.

Under our fully delegated staffing system, the PSC monitors how departments and agencies exercise their responsibilities with respect to representativeness and other staffing values set out in the Public Service Employment Act or PSEA. We provide information on hiring and staffing activities and statistical

Nous poursuivrons notre étude du marché du travail et de ses répercussions sur la fonction publique et d'autres secteurs. Nous aurons peut-être besoin de vous demander plus de renseignements ou de vous inviter à revenir pour nous donner plus de détails.

Honorables sénateurs, notre prochain groupe de témoins représente la Commission de la fonction publique du Canada. Il s'agit de Maria Barrados, présidente de la commission, Donald Lemaire, vice-président principal, Direction générale des politiques, et Paula Green, directrice générale de l'équité et de la diversité.

Ces témoins ont souvent comparu devant nous et nous ont fourni des données qui nous ont permis de nous faire une opinion et de formuler des recommandations dans notre rapport. Cela fait quelque temps que nous avons publié ce rapport. Je sais qu'ils nous ont parlé de leurs initiatives et de certains de leurs résultats. Nous espérons qu'ils pourront faire le point sur ces initiatives et, en particulier, sur les pratiques d'embauche des quatre groupes cibles.

Nous savons qu'il y a eu beaucoup de changements. Le recrutement se fait dans le contexte d'une crise économique, de sorte que nos témoins voudront peut-être dire quelque chose du marché du travail et des perspectives qui s'offrent dans la fonction publique.

Madame Barrados, vous êtes le meilleur juge de ce qu'il convient d'inclure dans votre exposé ainsi que des opinions et des réflexions que vous souhaiterez présenter sur la fonction publique d'aujourd'hui, surtout dans le contexte de notre étude. Je vous prie de présenter votre exposé préliminaire. Vous savez sûrement que les sénateurs auront hâte de vous poser des questions ensuite.

[*Français*]

Maria Barrados, présidente, Commission de la fonction publique du Canada : Madame la présidente, je vous remercie de m'avoir invitée à comparaître devant le comité afin de parler de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Ce soir, deux autres représentants de la Commission de la fonction publique du Canada m'accompagnent. M. Donald Lemaire, vice-président principal, Direction générale des politiques et Mme Paula Green, directrice générale, Équité et diversité.

L'un des principaux objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est de remédier aux conditions qui désavantagent, sur le plan de l'emploi, les membres des quatre groupes désignés, soit les Autochtones, les femmes, les membres des groupes des minorités visibles et les personnes handicapées. En vertu de cette loi, le Conseil du Trésor est responsable de la mise en application de la politique globale du gouvernement liée à l'équité en emploi. La commission, quant à elle, a la responsabilité de trouver et d'éliminer les obstacles au recrutement et à la dotation, ainsi que d'élaborer des politiques et des pratiques qui favorisent une fonction publique plus représentative.

Conformément à son système de dotation entièrement délégué, la CFP surveille la façon dont les ministères et organismes exercent leurs responsabilités liées à la représentativité et aux autres valeurs de dotation qui sont énoncées dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, ou LEFP. La commission

analyses for the 82 organizations under the PSEA. We also review our policies and guidelines to ensure that we are providing organizations with the support they need. We report annually to Parliament on these activities, including progress on employment equity in staffing and recruitment.

fournit de l'information sur les activités d'embauche et de dotation, de même que des analyses statistiques pour les 82 organisations qui sont régies par la LEFP. Nous révisons aussi nos politiques et lignes directrices pour nous assurer de fournir aux organisations tout le soutien dont elles ont besoin. En outre, nous soumettons un rapport chaque année au Parlement sur ces activités, y compris le progrès effectué au chapitre de l'équité en emploi relativement à la dotation et au recrutement.

[*English*]

Our annual report for 2007-08 was tabled in Parliament on December 2, 2008. This year, the report did not include statistics on the employment of all four employment equity groups. This information was omitted due to the fact that we had new information that suggested that appointments of visible minorities to the public service may have been underestimated. In other words, more visible minority candidates were appointed than had previously been reported.

Until recently, information on the appointments of visible minorities was provided by departments based on voluntary self-identification by employees through surveys. This information is collected in the employment equity data bank held by the Treasury Board Secretariat.

Using this information, the Public Service Commission stated in its 2006-07 report that the percentage of appointments of visible minorities to the public service was 8.7 per cent, keeping them the only under-represented designated group in the federal public service. At that time we indicated that we were undertaking further research including our web-based public service reporting system, PSRS.

The PSRS is a recruitment and screening tool used for external advertised hiring processes. In 2005, the system was expanded across Canada and updated to comply with the new Public Service Employment Act, PSEA. The online application has a link to an automated self-declaration form for completion by applicants from EE groups on a volunteer basis.

We have examined this data for both 2006-07 and 2007-08. Based on this new information, we concluded that the recruitment rate for advertised processes for visible minorities was 15.6 per cent in 2006-07 and 17.3 per cent for 2007-08. More in-depth information can be found in handout one.

We have a high degree of confidence in these statistics, which represent significant increases over earlier calculations. Our analysis and data are only for advertised hiring processes, which account for 72 per cent of all appointments to the publicservice. We are exploring ways to collect similar EE data on the non-advertised processes.

[*Traduction*]

Notre rapport annuel de 2007-2008 a été déposé au Parlement le 2 décembre 2008. Cette année, le rapport n'incluait pas de statistiques relatives à la nomination de membres provenant des quatre groupes visés par l'équité en emploi. Cette situation est attribuable au fait que nous disposions de nouvelles données, qui semblaient indiquer que le nombre de membres de minorités visibles nommés à la fonction publique avait été sous-estimé. Autrement dit, plus de candidats appartenant à des minorités visibles ont été nommés à des postes qu'on ne l'avait signalé précédemment.

Jusqu'à tout récemment, l'information sur la nomination de membres des groupes des minorités visibles fournie par les ministères était fondée sur la déclaration volontaire d'employés lors de sondages. Cette information est recueillie dans la Banque de données sur l'équité en emploi gérée par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

En s'appuyant sur cette information, la CFP a indiqué dans son rapport de 2006-2007 que le pourcentage de nominations de membres des minorités visibles à la fonction publique était de 8,7 p. 100, ce qui maintient leur statut comme seul groupe désigné sous-représenté dans la fonction publique fédérale. Nous avons indiqué alors que nous entreprendrions d'autres recherches, y compris sur les données contenues dans notre Système de ressourcement de la fonction publique sur le web, ou SRFP.

Le SRFP est un outil de recrutement et de présélection utilisé pour les processus d'embauche externes annoncés. En 2005, son utilisation a été étendue à l'ensemble du pays, et il a été mis à jour afin d'être conforme à la nouvelle LEFP. L'application en ligne présente un lien automatique avec le formulaire de déclaration volontaire que les candidats des groupes visés par l'équité en emploi peuvent remplir sur une base volontaire.

Nous avons examiné les données pour 2006-2007 et 2007-2008. L'information nouvelle que nous y avons trouvée nous a amenés à conclure que le taux de recrutement de membres des minorités visibles dans le cadre des processus annoncés était de 15,6 p. 100 en 2006-2007 et de 17,3 p. 100 en 2007-2008. Vous trouverez davantage d'information à cet égard dans le premier document qui vous a été distribué.

Nous avons pleine confiance dans ces statistiques qui représentent des hausses assez importantes par rapport aux calculs antérieurs. Notre analyse et nos données ne concernent que les processus d'embauche annoncés, qui représentent 72 p. 100 de toutes les nominations effectuées à la fonction publique. Nous sommes en train d'examiner la possibilité de recueillir des données semblables sur l'équité en emploi pour les processus non annoncés.

The Public Service Commission is currently working with our partners to develop a common methodology for measuring and reporting on the representation of EE groups and public service appointments and population. We are committed to reporting the results of these discussions as well as releasing the appointment rates on all EE groups in our 2009-10 Annual Report to Parliament.

Accurate information is vital for deputy ministers, managers and human resources professionals so that they may better identify their needs and develop appropriate staffing plans and strategies.

A reliable approach to measuring appointments to the public service is also critical in assessing progress and comparing workforce representation of designated groups against the benchmarks established by the national workforce availability estimates. Those benchmarks were recently updated by the labour program at Human Resources and Skills Development Canada based on the 2006 Census and survey data for persons with disabilities. This information is outlined in handout two.

According to the PSRS data I mentioned earlier, the recruitment rates for visible minorities were higher than their workforce availability estimates based on both the 2001 and 2006 census. Those figures are contained in the first handout distributed to the committee.

The workforce availability analysis shows visible minorities who have Canadian citizenship comprise 12.5 per cent of our workforce. The report also states that 54 per cent of visible minorities live in Ontario, followed by British Columbia, Quebec and Alberta. This brings me to the national area of selection policy.

[*Translation*]

The PSC has long held that access for Canadians to federal public service jobs is a fundamental value. We have steadily expanded the requirement to use National Area of Selection and remove geographic limits on external staffing. In December of 2008, the PSC extended National Area of Selection to almost all externally advertised non-officer level jobs, including clerical and secretarial jobs. This means that all Canadians, regardless of where they live or work, will be able to apply for the vast majority of federal public service jobs that are open to the public.

This also applies to many Federal Student Work Experience Program employment opportunities. Through this enhanced access, the PSC helps ensure the public service draws from, and

La CFP travaille actuellement avec ses partenaires à l'élaboration d'une méthode commune pour mesurer la représentation des groupes visés par l'équité en emploi dans les nominations à la fonction publique et dans la population. Nous sommes déterminés à faire rapport sur les résultats de ces discussions et à rendre publics les taux de nomination de tous les groupes visés par l'équité en emploi dans notre rapport annuel 2009-2010 au Parlement.

Il est essentiel que les sous-ministres, les gestionnaires et les professionnels en ressources humaines disposent de renseignements exacts pour mieux déterminer leurs besoins et élaborer ainsi des plans et des stratégies de dotation appropriés.

Une méthode fiable de mesure du pourcentage de nominations de membres des groupes désignés à la fonction publique est également essentielle pour évaluer les progrès accomplis et comparer la représentation de ces groupes aux points de référence établis par les estimations du taux national de disponibilité sur le marché du travail. Ces points de référence ont récemment été mis à jour par le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, sur la base du recensement de 2006 et des données d'enquêtes faites auprès des personnes handicapées. Vous trouverez cette information dans le deuxième document qui vous a été distribué.

D'après les données du Système de ressourcement de la fonction publique, le taux de recrutement de membres des minorités visibles était plus élevé que les estimations de leur disponibilité sur le marché du travail fondées sur les recensements de 2001 et de 2006. Ces chiffres figurent dans le premier document de référence que vous avez en main.

L'analyse de la disponibilité sur le marché du travail indique que les membres des minorités visibles, qui sont citoyens canadiens représentent 12,5 p. 100 de la population active. Le rapport indique également que 54 p. 100 de ces membres vivent en Ontario, suivi par la Colombie-Britannique, le Québec et l'Alberta. Cela m'amène à vous parler des lignes directrices sur la zone nationale de sélection.

[*Français*]

La CFP soutient depuis longtemps que l'accès aux emplois dans la fonction publique est une valeur fondamentale. Nous avons régulièrement travaillé à élargir le recours à la zone nationale de sélection et à supprimer les limites géographiques pour la dotation externe. En décembre 2008, la CFP a élargi le recours à la zone nationale de sélection à presque tous les emplois annoncés pour des postes autres que ceux d'agent, y compris les emplois de commis et de secrétaire. Cela signifie que tous les Canadiens, quel que soit l'endroit où ils vivent ou travaillent, pourront poser leur candidature pour la plupart des emplois dans la fonction publique fédérale ouverts au public.

Cette façon de faire s'applique aussi à de nombreuses occasions d'emploi offertes en vertu du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. Grâce à cet accès amélioré, la CFP aide à faire en

better reflects, the diverse backgrounds, skills and professions that are a unique resource for Canada.

[*English*]

The Public Service Commission has had several staffing initiatives to increase representation of visible minorities in the executive group. As a result of our first collective staffing process, completed in February 2008, 27 prequalified visible minority candidates were placed in executive positions. Building on that success, the commission launched a second external appointment process establishing a pool of 30 qualified visible minority candidates at the EX-1 level. I have recently written to deputy heads to advise them that fully-assessed visible minority candidates are now available for immediate appointment to the executive ranks. We have found that focused collective staffing initiatives can achieve real progress toward improving employment equity representation.

I also want to acknowledge the dedicated work of the Visible Minorities Champions Committee under the leadership of Morris Rosenberg, the Deputy Minister of Health Canada. This kind of senior leadership is essential for dialogue, sharing of good practices and sustaining momentum toward a more diverse public service.

We are also working with the visible minority community, in particular the National Council of Visible Minorities, to build awareness and understanding of these complex issues.

In conclusion, I am encouraged by the progress that has been made in the recruitment of visible minorities. We must continue our efforts to build a public service that is representative of our diverse society.

Thank you. I would be pleased to answer your questions.

The Chair: Thank you, Ms. Barrados. I want to ask a question before I turn the floor over to the senators.

If I recall, you said this is the 72 per cent that you have targeted and you have re-established how you look at visible minorities through that process. These others, which are the "non" category, the other portion, who are they and what do you intend to do to bring in similar processes, or are you looking at a different process for them?

Ms. Barrados: The Public Service Employment Act allows people to be brought into the public service in two ways: through advertised and non-advertised processes. If they come in through an advertised process, with few exceptions, they must come in through the automated system at the Public Service Commission and the jobs must be posted on the jobs website. That is 72 per cent of the processes. The remaining 28 per cent are the non-advertised processes, and they can occur for many different reasons.

sorte que la fonction publique du Canada, d'une part, soit le reflet des divers antécédents, des compétences et des professions de sa population et, d'autre part, mette à contribution cette ressource unique.

[*Traduction*]

La CFP a pris plusieurs initiatives de dotation visant à accroître la représentation des minorités visibles dans le groupe de la direction. Par suite du premier processus de dotation collective terminé en février 2008, 27 candidats préqualifiés, membres de minorités visibles, ont été nommés dans des postes de direction. Forte de ce succès, la CFP a lancé un deuxième processus de nomination externe qui lui a permis d'établir un bassin de 30 candidats membres de minorités visibles qualifiés au niveau EX-1. J'ai récemment écrit aux administrateurs généraux pour les informer que ces candidats préqualifiés sont maintenant disponibles pour nomination immédiate dans les rangs de la direction. Nous avons pu constater que des initiatives ciblées de dotation collective peuvent mener à de réels progrès quant à l'amélioration de la représentation liée à l'équité en emploi.

J'aimerais également souligner l'excellent travail fait par le Comité des champions et des présidents des réseaux des minorités visibles, sous la direction de Morris Rosenberg, sous-ministre de Santé Canada. Ce genre de leadership de haut niveau est essentiel au dialogue, au partage des pratiques exemplaires et au maintien de l'élan vers une fonction publique plus diversifiée.

Nous travaillons également avec les minorités visibles, en particulier le Conseil national des minorités visibles, pour favoriser la connaissance et la compréhension de ces questions complexes.

Pour conclure, j'aimerais dire que je suis encouragée par le progrès qui a été réalisé à ce jour pour ce qui est du recrutement de membres des minorités visibles. Nous devons poursuivre nos efforts pour bâtir une fonction publique représentative de la diversité de notre société.

Je vous remercie. Je serai maintenant heureuse de répondre à vos questions.

La présidente : Merci, madame Barrados. Je voudrais vous poser une question avant de céder la parole aux sénateurs.

Si je me souviens bien, vous avez dit que cela s'applique aux 72 p. 100 que vous avez ciblés et pour lesquels vous avez un nouveau moyen de mesurer la représentation des minorités visibles. J'aimerais savoir qui sont les autres et ce que vous avez l'intention de faire pour les inclure dans des processus semblables. En fait, essayez-vous de les placer dans un processus différent?

Mme Barrados : La Loi sur l'emploi dans la fonction publique permet d'engager des fonctionnaires de deux façons : au moyen de processus annoncés et de processus non annoncés. À peu d'exceptions près, les personnes engagées au moyen de processus annoncés passent par le système automatisé de la Commission de la fonction publique, et les postes correspondants sont affichés sur le site web des emplois. Cela représente 72 p. 100 des processus. Les 28 p. 100 restants constituent les processus non annoncés, qui correspondent à de nombreuses situations différentes.

I have made it clear that I prefer advertised to non-advertised processes. There are good reasons why we could have non-advertised processes. I am worried about what that population looks like because I have no good number for that population. We are looking at ways to obtain a better number for that population at the current time. There are some things that we can potentially do.

The Chair: Is it fair to say that these positions are some of the short-term contracts and those kinds of issues?

Ms. Barrados: No.

The Chair: Are these full-time, continuing jobs?

Ms. Barrados: They could be full-time or term jobs. The cases where I think it makes sense to use an unadvertised process is, for example, if someone is looking for a highly specialized individual with particular background and experience, they know there are not many of these people in the country and they find someone who meets their qualifications. If they ran a competitive process for this person, they know they would not find any others. They may have tried to run a competitive process. It would make sense to hire someone like this unadvertised.

The Chair: Part of the dilemma that we have heard in the past and certainly I hear in other fora is that the manager will say: I cannot find anyone; the only person to do this job is candidate A. The manager happens to know candidate A and has worked with this person before.

By the time the manager has finished, there is no one but candidate A to fill the job. That standard is not an objective one; it is subjective by then. How will you intervene? I believe there are jobs where we need to find a specific person to hire, but often, is the reason only that the manager wishes to hire someone the manager knows, as opposed to conducting a full canvass of candidates available?

Ms. Barrados: It is a concern. At the commission, we require that every department has a policy that states the circumstance under which non-advertised jobs are allowed. In all our audits, we looked at appointments and we look specifically at where there are issues. We consistently find issues with the non-advertised jobs. Mostly, they do not clearly explain why they followed or did not follow the policy, or there is no clear documentation to explain it.

This area is one where we have continually reminded people that they have this possibility but it must be clearly documented, and we have continually identified this area in our audits.

J'ai clairement indiqué à la fonction publique ma préférence pour les processus annoncés, par opposition aux processus non annoncés. Il y a cependant de bonnes raisons qui peuvent justifier le recours à ces processus. Je m'inquiète de la composition de cette population parce que je n'ai pas de bons chiffres à son sujet. Nous cherchons des moyens d'obtenir des chiffres plus exacts et actuels concernant cette population. Il y a un certain nombre de choses que nous pouvons faire à cette fin.

La présidente : Serait-il exact de dire que ces postes font l'objet de contrats à court terme et ainsi de suite?

Mme Barrados : Non.

La présidente : S'agit-il de postes permanents à temps plein?

Mme Barrados : Il peut s'agir de postes à temps plein ou de poste à durée déterminée. Il y a des cas où il est raisonnable de recourir à un processus non annoncé. Par exemple, si un gestionnaire est à la recherche d'une personne pouvant occuper un poste hautement spécialisé qui nécessite une expérience et des études particulières, il sait qu'il ne trouvera pas beaucoup de gens répondant à ce profil dans le pays, et il connaît quelqu'un qui possède les qualités nécessaires. S'il organise un concours pour cette personne, il sait qu'il n'y aura pas d'autres candidats. Il a peut-être même essayé d'organiser un concours précédemment. Dans ces conditions, il peut être raisonnable d'engager une personne sans recourir à un processus annoncé.

La présidente : Le problème, dont nous avons entendu parler dans le passé et dont j'entends sûrement parler ailleurs, c'est que le gestionnaire peut dire : « Je ne peux trouver personne, le seul qui puisse faire le travail, c'est le candidat A. » Il se trouve que le gestionnaire connaît le candidat A et a déjà travaillé avec lui.

Quand le gestionnaire a fini, il n'y a personne d'autre que le candidat A pour remplir le poste. Cette façon de procéder n'est pas objective. Dans ces conditions, elle est subjective. Comment comptez-vous intervenir? Je comprends qu'il y ait des postes pour lesquels nous avons besoin d'engager des personnes particulières, mais n'arrive-t-il pas souvent que le seul motif de ces processus, c'est que le gestionnaire veut engager quelqu'un qu'il connaît au lieu d'organiser un concours et d'évaluer l'ensemble des candidats disponibles?

Mme Barrados : C'est effectivement une préoccupation. À la commission, nous exigeons que chaque ministère élabore une politique précisant les circonstances dans lesquelles il autorise le recours à des processus non annoncés. Dans toutes nos vérifications, nous examinons les nominations et, en particulier, celles qui peuvent susciter des questions. Nous trouvons assez régulièrement des problèmes dans le cas des nominations non annoncées. La plupart du temps, les gestionnaires n'ont pas clairement expliqué les raisons pour lesquelles ils ont appliqué ou n'ont pas appliqué la politique, ou alors il n'y a pas de documentation claire du cas.

C'est un domaine dans lequel nous devons constamment rappeler aux gens qu'ils ont cette possibilité, mais qu'ils doivent clairement expliquer les circonstances. C'est un sujet qui revient continuellement dans nos vérifications.

Senator Jaffer: Before I ask my question, I need some clarification in the remarks that you made. On page 1, you said, "a more representative public service." How do you define that term? What does it mean? What does it look like?

Ms. Barrados: Simply put, I want to see a public service that reflects the population of the country. One of the ways we accomplish that goal in terms of establishing a benchmark is to try and develop workforce availability numbers, and try to ensure that our public service reflects what is defined in the workforce availability numbers. That is a benchmark in terms of the workforce pools we can draw from. I want to see a public service that is similar to those numbers; one that lines up.

Senator Jaffer: On page 4, you talk about visible minorities with Canadian citizenship. I spoke to you before we started. My understanding was that to have jobs in the Public Service Commission they must be Canadian citizens.

Ms. Barrados: The legislation says, "Preference to . . . Canadian citizens," which means that if we cannot fill the job with a Canadian citizen we can hire someone who is not a Canadian citizen, but we must give preference to a Canadian citizen, and that preference is in the statute.

Senator Jaffer: On page 5, I know that you had mentioned the figure of 27 there the last time you were in front of us. If I remember correctly, there were 41 in the pool, and 27 were hired. Do you know how many executive positions exist in the Public Service Commission?

Ms. Barrados: I will come back to you with the exact number but about 4,000, and that is for the whole government.

Senator Jaffer: I understand. Am I correct in saying that 27 additional positions were created, or are there 27 executive positions of the 4,000 that are visible minorities?

Ms. Barrados: No, the number who are visible minorities is higher than 27. In the discussions with this committee, my concern has been has been the numbers coming into executive positions. They enter at the EX-1 level. There are about 2,000 in EX-1, and I wanted more coming in to the public service. We had a significant increase by creating that pool. We had a flow of visible minorities coming in, and then we added another group. This group is added to the pool.

Senator Jaffer: I understand. These are newcomers and not part of the pool. They are at the entry level.

Ms. Barrados: Yes, they are entering into the executive group.

Le sénateur Jaffer : Avant de poser ma question, je voudrais avoir des précisions sur une chose que vous avez dite. À la page 1 de votre exposé, vous parlez d'« une fonction publique plus représentative ». Quel est votre définition de cette expression? Que signifie-t-elle? Qu'est-ce qu'une fonction publique plus représentative?

Mme Barrados : Très simplement, je veux une fonction publique qui reflète la population du pays. L'un des moyens d'atteindre cet objectif, grâce à l'établissement de points de référence, consiste à essayer d'obtenir des chiffres de disponibilité sur le marché du travail et de faire en sorte que la fonction publique corresponde à ces chiffres. Ce sont des points de référence représentant les bassins de main-d'œuvre dans lesquels nous pouvons puiser. Je veux avoir une fonction publique ayant une composition proche de ces chiffres.

Le sénateur Jaffer : À la page 4, vous parlez des membres des minorités visibles qui sont citoyens canadiens. Je vous ai parlé avant le début de la réunion. J'ai l'impression que, pour avoir un emploi dans la fonction publique, les candidats doivent avoir la citoyenneté canadienne.

Mme Barrados : D'après la loi, nous devons accorder la préférence aux citoyens canadiens. Cela revient à dire que si nous n'arrivons pas à trouver un citoyen pouvant remplir les fonctions d'un poste, nous pouvons engager un non-Canadien. Toutefois, en vertu de la loi, nous devons accorder la préférence aux Canadiens.

Le sénateur Jaffer : À la page 5... Je sais que vous avez parlé de 27 personnes la dernière fois que vous avez comparu devant nous. Si je m'en souviens bien, il y avait un bassin de 41 dans lequel 27 personnes ont été engagées. Combien de postes de direction y a-t-il dans la fonction publique? Le savez-vous?

Mme Barrados : Je vous donnerai le chiffre exact dans quelques instants. Il est de l'ordre de 4 000, pour l'ensemble de l'administration fédérale.

Le sénateur Jaffer : Je comprends. Ai-je raison de dire que 27 postes supplémentaires ont été créés, ou bien s'agit-il de 27 postes de direction occupés par des membres des minorités visibles sur les 4 000 de l'administration fédérale?

Mme Barrados : Non, le nombre de membres des minorités visibles est supérieur à 27. Dans mes discussions avec les membres de votre comité, je me suis surtout souciée du nombre de personnes qui accèdent à des postes de direction. Ces personnes commencent au niveau EX-1. Il y a environ 2 000 EX-1 dans la fonction publique. J'aurais voulu qu'il y ait davantage de membres des minorités visibles. Nous avons eu une augmentation sensible en créant ce bassin. Il y avait déjà un certain nombre qui arrivaient, mais nous avons ajouté un autre groupe au bassin de recrutement.

Le sénateur Jaffer : Je comprends. Ce sont de nouveaux venus, qui ne font pas partie du bassin. Ils sont au niveau d'entrée.

Mme Barrados : Oui, ils viennent d'accéder au groupe de la direction.

Senator Jaffer: You may not be able to tell me this today and I understand that, but how many visible minorities are in the 4,000 executive positions?

Ms. Barrados: My numbers are failing me again because my story to you in the statement was the rate of hiring. The numbers I relied on to describe how things are were off significantly. We have done much better by almost twice what we had measured, so we have a measurement problem.

I can give you the number — and I will send it to the committee — based on the old way, the question mark way. I know for sure those additions we were putting in, so we are adding significant numbers into the pool, but I can also tell you that I am worried that we do not have the numbers in the executive group. We are bringing them in at the bottom. We need representation all the way up the hierarchy.

Senator Jaffer: I have questions about the "Embracing Change in the Federal Public Service" initiative you talked about before when you were here. I may not be quoting you correctly, but the enthusiasm on that initiative had not dissipated but it was not as high. You had hoped that after the census report, perhaps we could rekindle that enthusiasm. What is happening now? Is Embracing Change over? Have we moved on from there?

Ms. Barrados: When I was here, I was reacting to the number that I am telling you today I have discovered is not a good number. I was not happy to see such a low rate of new hires. I spoke here about it; we had media coverage on it; and I talked a lot within the government. Everyone became involved in doing better. We had a strong commitment from the Clerk of the Privy Council. He required the hiring plans to have these elements in the planning process. The area has had a lot of focus and effort has been made. The work of this committee helps a lot because people pay attention.

That effort was taking place, and at the same time I realized I had a measurement problem. We showed an improvement in what we were measuring over that period. My numbers were not good when I came to the committee before. At that time, there was not that much discussion about it and commitment to it. I think we see that commitment now in the public service. There is a strong commitment. As I mentioned, Morris Rosenberg, the deputy minister champion, is highly committed and energetic on this issue.

Senator Jaffer: Is one in five still the target?

Ms. Barrados: That is a good question. I was afraid someone would ask that. The last time I was here, I worried about whether one in five was correct. I commissioned Statistics Canada to

Le sénateur Jaffer : Vous ne serez peut-être pas en mesure de répondre aujourd'hui, et je le comprends. J'aimerais cependant savoir combien de postes de direction, parmi les 4 000, sont occupés par des membres des minorités visibles.

Mme Barrados : Je ne me souviens plus du nombre parce que j'ai voulu vous parler des taux d'embauche dans mon exposé. Les nombres sur lesquels je m'appuyais pour décrire la situation comportaient des erreurs assez importantes. Les chiffres réels sont très supérieurs, atteignant presque le double de ce que nous avions mesuré auparavant. Nous avions donc un problème de mesure.

Je peux vous donner le nombre — je le transmettrai au comité — sur la base de l'ancienne méthode de mesure, celle qui se fonde sur les questions posées. Je suis certaine des postes qui se sont ajoutés. Je peux donc dire que nous avons sensiblement élargi le bassin, mais je dois reconnaître en même temps que je suis un peu inquiète parce que nous ne connaissons pas les chiffres du groupe de la direction. Nous nous en occupons en dernier. Nous voulons connaître la représentation à tous les échelons de la hiérarchie.

Le sénateur Jaffer : J'ai des questions à poser au sujet de l'initiative Faire place au changement dans la fonction publique fédérale, dont vous nous avez parlé lors de comparutions antérieures. Ce ne sont probablement pas les mots que vous avez utilisés, mais vous avez dit en substance que, sans s'être dissipé, l'enthousiasme suscité par cette initiative s'était un peu refroidi. Vous espériez, après le rapport sur le recensement, avoir la possibilité de ranimer cet enthousiasme. Qu'arrive-t-il maintenant? Est-ce que l'initiative Faire place au changement est enterrée? Sommes-nous passés à autre chose?

Mme Barrados : Quand j'ai dit cela, je réagissais aux chiffres que nous savons inexacts aujourd'hui. J'étais alors mécontente du faible taux de recrutement de membres des minorités visibles. J'en avais parlé ici, et les médias en ont parlé aussi. J'ai moi-même souvent évoqué le sujet au sein de l'administration fédérale. Chacun a mis du sien pour améliorer la situation. Le greffier du Conseil privé était très engagé à cet égard. Il a exigé d'inclure ces éléments dans le processus de planification du recrutement. La question a attiré beaucoup d'attention et a fait l'objet d'importants efforts. Le travail de votre comité a beaucoup aidé en attirant l'attention des gens sur le sujet.

Ces efforts étaient en cours quand je me suis rendu compte des problèmes de mesure. Nous avons enregistré une amélioration dans ce que nous avons mesuré dans cette période. Toutefois, les chiffres étaient inexacts lors de mes comparutions antérieures devant le comité. À ce moment, la question ne faisait pas l'objet d'autant de discussions et d'autant d'engagement. Je crois que nous sommes maintenant témoins de cet engagement dans la fonction publique. Il se manifeste d'une façon assez forte. Comme je l'ai dit, Morris Rosenberg, le sous-ministre qui dirige le Comité des champions, est très motivé et très actif dans ce domaine.

Le sénateur Jaffer : Avez-vous toujours un objectif de 20 p. 100?

Mme Barrados : C'est une bonne question. Je craignais que quelqu'un la pose. La dernière fois que j'étais ici, j'étais inquiète parce que je n'étais pas sûre que ce pourcentage était exact. J'ai

prepare new projections for me. We completed all that work and then we found the numbers were not right. If assumptions about the existing rate of hiring are not right, then projections will not be right.

I am pleased at the rate at which we are hiring now. I worry about the rest of the numbers. To answer you, I really cannot answer at this point.

Senator Jaffer: Ms. Barrados, last week we were not here and, unfortunately, I took work home with me. I studied your reports and everything carefully. I wish I had not taken work home with me. This comment is not a criticism of you because it is not about your work. The problem is systemic and represents the work we must do. From what I understand, the Public Service Commission must be more representative and one must hasten the progress in closing the gap.

I look at all the years you have come before us and said, there is this gap and you will do more study, and this gap, and you will do more study, and so on. When do the studies stop and when do we start doing the job?

Ms. Barrados: I wish that as part of your homework you could have had these new numbers with you.

Senator Jaffer: I did not have them.

Ms. Barrados: No, I was waiting to come to the committee to explain this problem.

Senator Jaffer: I wish I had them with me.

Ms. Barrados: I think we are doing better. There has been a lot of effort behind it. We have persisted in developing the pools to the point where we are making appointments. Is the gap completely closed? I am not sure of my numbers, but I do not think so. I think we still have work to do, but I think we are doing much better than I told the committee before.

Senator Jaffer: I will not hold you to the numbers the next time you are here, but what are they? What are the numbers of the visible minorities in our country now?

Ms. Barrados: The problem is that we are talking about two numbers. We are talking about one number that says how many visible minorities we have in government today. If I took a picture today, how many will I have? I am not so sure about that number. That is not a good answer, but I am not so sure about that number because of the way we have been collecting the data.

Senator Jaffer: I understand.

Ms. Barrados: The other number is how many are coming into the public service. We know a lot are coming in. I can tell you about the ones coming in. For the ones coming in, that number is

chargé Statistique Canada de faire de nouvelles projections. Nous avons terminé tout ce travail et avons constaté que les chiffres étaient inexacts. Si les hypothèses concernant les taux actuels d'embauche sont inexactes, les projections le seront aussi.

Je suis satisfaite du taux actuel d'embauche. Je m'inquiète des autres chiffres. Par conséquent, pour vous répondre, je vous dirais que je ne sais pas vraiment.

Le sénateur Jaffer : Madame Barrados, la semaine dernière, vous n'étiez pas ici et, malheureusement, j'ai pris du travail à la maison. J'ai étudié très soigneusement vos rapports et tout le reste. J'aurais préféré ne pas avoir pris ce travail à la maison. Je ne cherche pas vous critiquer parce que cela ne concerne pas votre travail. Le problème est systémique et représente le travail que nous devons faire. D'après ce que je comprends, la fonction publique fédérale doit être plus représentative, et nous devons accélérer les progrès accomplis pour combler l'écart.

Cela fait des années que vous comparaissez devant le comité, que vous nous parlez de l'écart et que vous nous dites que vous ferez plus d'études. La fois suivante, c'est encore l'écart et vous nous assurez que vous allez encore l'étudier, et ainsi de suite. Quand finirons-nous d'étudier les choses et quand allons-nous commencer à faire le travail?

Mme Barrados : J'aurais bien voulu que vous emportiez aussi chez vous ces nouveaux chiffres.

Le sénateur Jaffer : Je ne les avais pas.

Mme Barrados : Non, j'attendais de venir au comité pour expliquer le problème.

Le sénateur Jaffer : Moi aussi, j'aurais bien voulu les avoir.

Mme Barrados : Je crois que nous avons fait des progrès, qui correspondent à de grands efforts. Nous avons persisté dans notre action visant à développer les bassins jusqu'à ce que nous puissions faire des nominations. L'écart est-il entièrement comblé? Je ne suis pas sûre de mes chiffres, mais je ne le pense pas. Je crois qu'il nous reste encore du travail à faire. Toutefois, je suis persuadée que la situation est meilleure que celle que je vous ai dépeinte auparavant.

Le sénateur Jaffer : Je ne vous tiendrai pas responsable des chiffres la prochaine fois que vous viendrez, mais quels sont ces chiffres? Quels sont les pourcentages actuels de minorités visibles dans le pays?

Mme Barrados : Le problème, c'est que nous parlons de deux chiffres différents. Il y a d'une part le nombre de membres de minorités visibles dans l'administration fédérale. Si je prenais un instantané de la fonction publique aujourd'hui, combien y en aurait-il? Je ne suis pas sûre de ce chiffre. Ce n'est pas une bonne réponse, mais il y a une incertitude à cause de la façon que nous avions de recueillir les données.

Le sénateur Jaffer : Je comprends.

Mme Barrados : Il y a ensuite le nombre de membres des minorités visibles qui sont actuellement engagés dans la fonction publique. Je peux vous parler des gens qui arrivent. Dans le cas

much better than in the past. I am much more optimistic because the rate at which we are bringing them in is almost double what I said before.

Senator Jaffer: What is the number?

Senator Nancy Ruth: They are all qualified?

Ms. Barrados: They are all qualified. The last time I was before this committee, I talked about 8.7 per cent as the rate at which they were coming in. Of all the hires, 8.7 per cent were visible minorities. In 2007-08, 17.3 per cent were visible minorities of those advertised processes. That improvement is significant, but it is an artifact of how we were measuring as well.

Senator Nancy Ruth: I was interested in your 30 qualified, visible-minority candidates for EX-1 level, and it is neat that you were hustling the deputies to hire them. Do we know who those 30 candidates are in terms of gender, disability, race or things like that?

Ms. Barrados: Yes, we do, but I do not have those numbers with me. We can send them to you. The commission ran that pool. We had many applicants. This time, we asked for bilingual people because in the last pool we ran, we did not place them all because people were not bilingual or not mobile. We asked for bilingual people and people who were mobile. We still had about 700 applications and we have 30 highly qualified people. I cannot tell you about gender, but we will come back and tell you.

Senator Nancy Ruth: How many applied?

Ms. Barrados: 700.

Senator Nancy Ruth: Out of that 700, you culled 30?

Ms. Barrados: Yes, the bar is high. We expect them to be picked up quickly.

Senator Nancy Ruth: I remember you testified before the Standing Senate Committee on National Finance a year or two ago on the same question from Senator Andreychuk about visible minorities having one interview but not a second or third. This kind of discrimination was taking place. What changes have happened in the last two years, if any?

Ms. Barrados: I have looked more at some of this issue as well. We have been struggling to make the whole story fit. I think we are beginning to have the whole story.

Without a doubt, visible minorities apply much more. They are more interested in public service. They apply three times as often as non-visible minorities.

des nouveaux arrivés, le nombre est nettement supérieur à ce qu'il était dans le passé. Je suis beaucoup plus optimiste parce que le taux d'embauche atteint maintenant presque le double de ce que je vous avais dit auparavant.

Le sénateur Jaffer : Quel est le nombre?

Le sénateur Nancy Ruth : Sont-ils tous qualifiés?

Mme Barrados : Ils sont tous qualifiés. La dernière fois que j'ai comparu devant le comité, j'ai dit qu'à l'embauche, le taux était de 8,7 p. 100. Autrement dit, parmi tous les fonctionnaires embauchés, 8,7 p. 100 étaient membres de minorités visibles. En 2007-2008, la proportion des minorités visibles était de 17,3 p. 100 dans les processus annoncés. C'est une hausse très sensible, mais elle est aussi attribuable à la façon de mesurer.

Le sénateur Nancy Ruth : Je m'intéresse à vos 30 candidats préqualifiés au niveau EX-1 membres de minorités visibles. Je suis contente que vous bousculiez les sous-ministres pour qu'ils embauchent vos candidats. Savez-vous comment ils se répartissent selon le sexe, le handicap, la race, et cetera.?

Mme Barrados : Oui, nous le savons, mais je n'ai pas les chiffres ici. Nous pouvons vous les transmettre plus tard. La commission s'est occupée du bassin. Nous avons eu beaucoup de candidats. Cette fois-ci, nous avons demandé des gens bilingues. En effet, la dernière fois, nous n'avions pas réussi à placer tous les candidats parce que certaines ne connaissaient pas les deux langues officielles ou n'étaient pas mobiles. Nous avons demandé des candidats bilingues et disposés à se déplacer. Nous avons quand même reçu 700 demandes parmi lesquelles nous avons retenu 30 personnes hautement qualifiées. Je ne peux pas vous dire combien il y avait d'hommes et de femmes, mais nous vous transmettrons ces renseignements.

Le sénateur Nancy Ruth : Combien de candidature avez-vous reçues?

Mme Barrados : Sept cents.

Le sénateur Nancy Ruth : Sur ces 700, vous en avez retenu 30?

Mme Barrados : Oui, les critères étaient stricts. Nous nous attendons à ce que ces gens soient recrutés rapidement.

Le sénateur Nancy Ruth : Je me souviens de votre comparution devant le Comité sénatorial permanent des finances nationales, il y a un an ou deux. Le sénateur Andreychuk vous avait posé la même question au sujet des membres des minorités visibles qui avaient une première entrevue, mais pas une seconde ou une troisième. Il y avait encore ce genre de discrimination. Quels changements ont été apportés ces deux dernières années?

Mme Barrados : J'ai également examiné de plus près quelques-unes de ces questions. Nous nous débattions alors pour dresser un vrai tableau d'ensemble. Je crois que nous commençons à avoir une vue globale de la situation.

Il n'y a pas de doute que les membres des minorités visibles posent plus souvent leur candidature. Ils s'intéressent davantage à la fonction publique. En termes relatifs, ils présentent trois fois plus de demandes que les autres.

A lot of the work we did was on the applications. If I look at individuals, we now find, in this context, that there is some drop-off but not as much. It is really because they apply so many times, so they will not go to a number of the processes if they are in another process.

Senator Nancy Ruth: Who knows?

Ms. Barrados: We are persistent. I hope to have all this information together for my next annual report so I can say we turned it upside down several different ways and this is our story.

Senator Goldstein: Thank you, Ms. Barrados, for an excellent presentation, and to Mr. Lemaire and Ms. Green.

The raw percentage of visible minorities tells us only that there are X numbers within the civil service who are visible minorities. Those numbers do not tell us to what extent the visible minorities are proportionately represented all the way up the strata, including the executive level. It seems to me that the only way we can make any reasonable comparison or determine to what extent there is progress in hiring is if we have the statistics that tell us at what levels these people are being hired.

Since my mouth is open, I will ask a second question not related to the first. Of the 30 that you identified, and about which you wrote to department heads telling them that these people were executive-level, how many were hired?

Ms. Barrados: In answer to the first question about the levels at which people are being hired, by and large the public service tends to hire at the bottom. They hire at the more junior levels. People come into the public service and stay for their careers in the public service. There is not much hiring at middle and higher levels. There is some hiring, but the large numbers come in towards the bottom and stay for their career.

If we took that snapshot today, my number, which I have a big question mark around, is about 10 per cent. I understand your question to be, how they are distributed in the hierarchy.

Senator Goldstein: Yes.

Ms. Barrados: We can give you that detail as long as you understand that I have a question mark about that number; I think it is a low estimate. There is a problem with distribution, but we can send the committee that number.

Senator Goldstein: Is that not the problem that we must deal with, the distribution problem?

Ms. Barrados: I think it is an issue that the committee should look at. That is why we put that special effort into creating pools of people who were ready for executive positions and placing them in those positions.

Nous avons beaucoup travaillé sur les demandes. On peut constater à cet égard un certain taux d'abandon, mais pas autant qu'avant. Le plus souvent, l'abandon est attribuable au nombre de demandes présentées. Les candidats engagés dans un processus peuvent alors ne pas donner suite à d'autres processus auxquels ils s'étaient portés candidats.

Le sénateur Nancy Ruth : Qui sait?

Mme Barrados : Nous persévérons. J'espère disposer de toute l'information à temps pour mon prochain rapport annuel, afin d'être en mesure de dire que nous avons eu de grandes réalisations dans plusieurs domaines.

Le sénateur Goldstein : Je vous remercie, madame Barrados, pour votre excellent exposé. Je remercie également M. Lemaire et Mme Green.

Le pourcentage brut de membres des minorités visibles nous dit seulement qu'il y en a un nombre X dans la fonction publique. Il ne nous dit pas dans quelle mesure les minorités visibles sont proportionnellement représentées à tous les niveaux jusqu'au sommet, dans le groupe de la direction. Il me semble que la seule façon de faire des comparaisons raisonnables ou de déterminer l'étendue des progrès réalisés en matière de recrutement consisterait à disposer de statistiques précisant à quel niveau ces gens sont engagés.

Comme j'ai la parole, je vais poser une seconde question sans lien avec la première. Sur les 30 personnes que vous avez retenues et au sujet desquels vous avez écrit aux administrateurs généraux de la fonction publique, combien ont été engagées?

Mme Barrados : En réponse à la première question concernant les niveaux auxquels les gens sont embauchés, je dois dire que, d'une façon générale, la fonction publique a tendance à engager au niveau d'entrée, c'est-à-dire aux niveaux subalternes. Les gens entrent dans la fonction publique et y font carrière. Il n'y a pas beaucoup de recrutement aux niveaux intermédiaires et supérieurs. Il y en a un peu, mais la plupart des fonctionnaires sont engagés au niveau d'entrée et font carrière dans la fonction publique.

Si je devais donner un pourcentage ponctuel aujourd'hui, le chiffre — au sujet duquel il y a un grand point d'interrogation — serait d'environ 10 p. 100. Je crois que vous avez demandé de quelle façon ils se répartissent dans la hiérarchie.

Le sénateur Goldstein : Oui.

Mme Barrados : Je peux vous donner ces détails tant que vous gardez à l'esprit que les chiffres sont incertains. Je crois qu'ils sont sous-estimés. Il y a un problème dans la répartition, mais nous pouvons transmettre les chiffres au comité.

Le sénateur Goldstein : Le problème de la répartition n'est-il pas celui que nous devons régler?

Mme Barrados : Je crois que c'est une question que le comité devrait examiner. C'est la raison pour laquelle nous faisons tant d'efforts pour créer des bassins de personnes prêtes à assumer des fonctions de direction et pour trouver des postes à ces personnes.

With respect to your second question about how many have been hired out of the 30, I sent a letter out two weeks ago and 6 out of the 30 are already gone.

Senator Goldstein: Very nice.

Senator Jaffer: I want a clarification in relation to your discussion with Senator Goldstein.

When people are hired at the bottom in the Public Service Commission, normally they do not stay at the bottom; they rise. Can you explain that process? Is part of the issue that a lot of visible minorities are not promoted within the Public Service Commission? Is that the problem?

Ms. Barrados: That is a fair question, a question to look at. I can see that we are bringing visible minorities in. That is step one. However, of course they must rise throughout the hierarchy. They must be given opportunities to move.

The process in the government is one of competition. Jobs are posted, there is a competitive process, but there are even more unadvertised processes within the government than there are outside. There are many non-advertised processes as well, which a lot of public servants are not happy about. That is a good question, and I think it is a good area to examine.

Senator Martin: I am new to this committee, so if I am being redundant, I apologize.

In understanding that we clearly have two official languages, as a British Columbian and an anglophone, when we talk about bilingualism in British Columbia, although French is very much alive and there is a healthy francophone community, bilingualism can mean one speaks English and Mandarin, or English and Punjabi.

I am curious to know the statistics, province by province; how many British Columbians are able to secure successfully some of the higher level positions? How much does bilingualism, being able to speak both French and English, determine one's advancement? Obviously, bilingualism is a huge determinant, as you said.

In British Columbia, it is important to communicate with the Ministry of Education in ensuring that parents and students are aware of the importance of the second language. A few years back, seven heritage languages were taught in British Columbian schools. French is taught up to grade 7 or grade 8 in many districts, and then at grade 8 or grade 9, students have a choice of electives. There are many: German, Spanish, French, Italian and Korean. I am curious to know how many British Columbians are in those positions.

Pour ce qui est de votre seconde question — le nombre de personnes embauchées parmi les 30 candidats —, j'ai envoyé la lettre il y a deux semaines et il y a déjà six des candidats qui sont nommés.

Le sénateur Goldstein : Excellent.

Le sénateur Jaffer : J'aimerais avoir une précision au sujet de votre réponse au sénateur Goldstein.

Quand des gens sont engagés au niveau d'entrée dans la fonction publique, ils ne restent ordinairement pas à ce niveau. Ils ont des promotions. Pouvez-vous expliquer le processus? Est-ce qu'une partie du problème est attribuable au fait que les membres des minorités visibles n'obtiennent pas de promotion dans la fonction publique? Est-ce là que se situe le problème?

Mme Barrados : C'est une bonne question, qu'il vaut la peine d'examiner. Je peux constater que des membres des minorités visibles sont engagés. C'est la première étape. Bien sûr, ils doivent monter dans la hiérarchie. Ils doivent avoir des occasions de promotion.

Dans la fonction publique, cela se fait par voie de concours. Les emplois sont annoncés et font l'objet d'un processus concurrentiel, mais il y a encore plus de processus non annoncés à l'intérieur de la fonction publique qu'à l'extérieur. De nombreux processus ne sont pas annoncés, ce qui mécontente beaucoup de fonctionnaires. C'est une bonne question. Il y a effectivement lieu d'examiner ce domaine.

Le sénateur Martin : Étant nouvelle au comité, je vais peut-être poser des questions évidentes. Je m'en excuse d'avance.

Je comprends parfaitement que nous avons deux langues officielles. Toutefois, étant anglophone et venant de la Colombie-Britannique, quand j'entends parler de bilinguisme, même si le français est très dynamique et s'il y a une bonne communauté francophone dans la province, je pense surtout aux gens qui parlent l'anglais et le mandarin ou encore l'anglais et le pendjabi.

Je suis curieuse de connaître les statistiques par province. Par exemple, combien de candidats de la Colombie-Britannique arrivent à décrocher des postes de niveau supérieur? Dans quelle mesure le bilinguisme, c'est-à-dire la connaissance de l'anglais et du français, détermine l'avancement? De toute évidence, le bilinguisme est un déterminant de première importance, comme vous l'avez dit.

En Colombie-Britannique, il est important de communiquer avec le ministère de l'Éducation pour veiller à ce que les parents et les élèves soient conscients de l'importance de la seconde langue. Il y a quelques années, sept langues d'origine étaient enseignées dans les écoles de la province. Dans de nombreux districts, les enfants apprennent le français jusqu'en 7e ou en 8e année, après quoi ils peuvent faire un choix parmi différentes langues : allemand, espagnol, français, italien ou coréen. Je suis donc curieuse de savoir combien de candidats de la Colombie-Britannique accèdent à des postes supérieurs.

Ms. Barrados: Maybe my colleagues can tell me if I can provide the answer to how many British Columbians are in those positions. That information is a bit of a problem because people tend to move. Are you a British Columbian, or are Senator Andreychuk and I the only Saskatchewanians?

We have a series of statutes that define how we expect the public service to operate, and we have a requirement for official languages. It is a statutory requirement, which states that we provide service to the public in their language of choice between the two official languages or that we are able to supervise staff in either one of the official languages.

We, at the Public Service Commission, ensure when giving directions and setting policy requirements that official language requirements are one of the merit elements. In other words, language is one of the requirements of the merit test.

Language requirement is set by the level and type of job. For entry level positions, the requirements are not that high. Many opportunities for entry level positions do not require French. There is a tremendous opportunity in the public service to learn French when they are in the public service. There is no doubt that for the senior jobs, if they supervise staff or provide service in a bilingual area, if they want a senior position in the public service, they require the ability to use both official languages.

I agree with you that it may not be a message that we provide strongly enough to students across the country. You might want to have a conversation with the Commissioner of Official Languages because he is passionate about that subject.

Senator Martin: The reason I pointed out this situation is, if we look at visible minorities in a province like British Columbia, which is far away and close to the Pacific Rim, which is a focus, to increase the involvement of visible minorities in the public sector, this would be one way to educate and to encourage people to plan long term about the importance of bilingualism. That job is not only for government, such as in your position, but for many of the community groups and the Ministry of Education as well.

Senator Brazeau: Ms. Barrados, thank you for your presentation and for coming at this fine time of day.

I commend you for the work you are doing. In terms of anecdotal evidence that I have received, and which has been relayed to me, individuals and minority groups, including Aboriginal Peoples, are much more capable of accessing jobs within the public service. For those currently holding executive positions, the door has swung open in terms of opportunity and access. However, there is still work to do, as you correctly mentioned a while ago.

Mme Barrados : Mes collègues peuvent peut-être me dire si je peux donner une réponse à cette question. Nous avons des difficultés avec les données de ce genre parce que les gens ont tendance à se déplacer. Êtes-vous vraiment de la Colombie-Britannique? Est-ce que le sénateur Andreychuk et moi sommes vraiment de la Saskatchewan?

Nous avons des lois qui définissent la façon dont la fonction publique doit fonctionner. Nous avons des exigences relatives aux langues officielles. Ce sont des exigences législatives obligatoires, qui nous imposent de servir le public dans la langue officielle de son choix ou de superviser le personnel dans l'une ou l'autre des deux langues officielles.

À la Commission de la fonction publique, nous veillons, lorsque nous donnons des directives et définissons les exigences de la politique, à ce que les éléments d'évaluation au mérite comprennent les exigences linguistiques. Autrement dit, la langue doit faire partie du test d'évaluation du mérite.

Les exigences linguistiques dépendent du niveau et du type de l'emploi. Les postes d'entrée non pas des exigences très élevées. Beaucoup des occasions d'emploi au niveau d'entrée n'exigent pas la connaissance du français. Une fois dans la fonction publique, les employés ont d'innombrables occasions d'apprendre le français. Il n'y a pas de doute qu'aux niveaux supérieurs, s'il faut superviser du personnel ou offrir des services dans des secteurs bilingues, les employés ont intérêt, s'ils veulent avancer dans la fonction publique, à avoir la capacité d'utiliser les deux langues officielles.

Je conviens avec vous que ce n'est pas une chose sur laquelle nous insistons suffisamment dans toutes les écoles du pays. Vous voudrez peut-être en parler au commissaire aux langues officielles, qui est très passionné quand il aborde ce sujet.

Le sénateur Martin : Si j'ai soulevé cette question, c'est parce que je crois que, dans le cas des minorités visibles d'une province comme la Colombie-Britannique, qui est loin du centre et qui borde le Pacifique, si nous voulons que ces minorités soient mieux représentées dans le secteur public, il y aurait lieu de sensibiliser les gens à l'importance du bilinguisme et à les encourager à planifier à long terme à cet égard. Ce travail ne relève pas seulement du gouvernement fédéral et de personnes occupant des postes comme le vôtre. Il incombe aussi aux nombreux groupes communautaires ainsi qu'au ministère de l'Éducation.

Le sénateur Brazeau : Madame Barrados, je vous remercie de votre exposé et de votre présence au comité à ce moment de la journée.

Je vous félicite du travail que vous faites. D'après des renseignements anecdotiques qui m'ont été transmis, j'ai l'impression que différents groupes minoritaires, y compris les Autochtones, ont davantage la possibilité d'accéder à des emplois de la fonction publique. Pour ceux qui occupent déjà des postes de direction, la porte semble grande ouverte sur le plan des possibilités et de l'accès. Toutefois, comme vous l'avez mentionné à juste titre, il reste encore du travail à faire.

I have an issue with one of the current practices. When an Aboriginal person applies to the public service, they are asked to self-identify as an Aboriginal person. I have seen situations personally where clearly non-Aboriginal Peoples have self-identified on an application and have been successful in gaining employment. Sure, that boosts the Aboriginal numbers in the public service, but there are situations — and I know they are not excessive, but still they happen — where non-Aboriginal Peoples self-identify and hold jobs that Aboriginal Peoples themselves should hold.

Is the Public Service Commission looking into this issue, or has it looked into this issue and, at any point, will there be a more rigorous test to determine with certainty if an applicant is Aboriginal or not?

Ms. Barrados: For the other members of the committee, in the case of Aboriginal hiring, there are two issues. One is employment equity and workforce availability where, overall, the numbers look reasonable. Also, the Department of Indian and Northern Affairs has made a commitment to have 50 per cent of their hiring from Aboriginal people as part of a human rights settlement. There is real pressure to try to increase the numbers of Aboriginal people in the public service.

The comment you made about having some kind of certainty that those who self-declare are who they claim to be is something that has been raised with me a number of times. That certainty becomes difficult where there is no clear way to identify status. If they are a status First Nations Aboriginal, it is clear; they have a card and a number. However, there are a lot of other instances where it is not clear, particularly for Metis people.

We have had discussions and consultations as to what else we can do to raise the bar in this hiring. The direction in which we are going is for some form of affirmation by the individual who claims a particular type of status, and for more clarity for the basis of that status claim.

We have had a fair bit of discussion within the public service with a number of Aboriginal groups. We are now preparing a proposal, and we will take that proposal around for more discussion to see if we can build some kind of consensus without creating a huge bureaucracy.

If we make it too difficult, we run into the problem of not hiring people in the jobs at a time when people need to be in those jobs. That is the process we are in. I would be happy to talk to you about where we are and what our thinking is on this issue.

Senator Brazeau: I am glad to know that you are at least discussing it. I do not think the issue is a major one, but I know it is happening. I have seen first hand, where individuals who are good friends of mine are clearly not Aboriginal and were successful into the self-identification process. The fact that the

Il y a une de vos pratiques actuelles qui me dérange. Lorsqu'un Autochtone pose sa candidature à la fonction publique, on lui demande de s'auto-identifier comme Autochtone. J'ai été personnellement témoin de situations dans lesquelles des personnes qui ne faisaient clairement pas partie du groupe des Autochtones se sont identifiées comme telles dans leur demande et ont réussi ainsi à obtenir un emploi. Bien sûr, cela augmente le nombre officiel d'Autochtones fonctionnaires, mais je sais qu'il y a des non-Autochtones — ils ne sont pas très nombreux, mais ils sont là — qui se disent autochtones et qui décrochent ainsi des emplois qui devraient appartenir à des Autochtones.

La Commission de la fonction publique s'occupe-t-elle de cette question? A-t-elle examiné la situation et compte-t-elle, à un moment donné, user d'un critère plus rigoureux pour déterminer l'appartenance d'un candidat au groupe des Autochtones?

Mme Barrados : Je voudrais dire, pour la gouverne des autres membres du comité, qu'il y a deux questions à examiner pour ce qui est de l'embauche d'Autochtones. Il y a d'abord l'équité en emploi et la disponibilité sur le marché du travail dont les chiffres paraissent raisonnables dans l'ensemble. De plus, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien s'est engagé, dans le cadre du règlement d'une affaire de droits de la personne, à réserver 50 p. 100 de son embauche à des Autochtones. Par conséquent, des pressions réelles s'exercent en vue d'augmenter le nombre d'Autochtones dans la fonction publique.

Vous dites qu'il faudrait vérifier d'une façon ou d'une autre que ceux qui s'auto-identifient le font à juste titre. C'est une question dont on m'a parlé à plusieurs reprises. Avoir une certitude peut être difficile quand il n'y a pas un moyen évident de vérifier le statut. Dans le cas des Autochtones inscrits des Premières nations, le statut est clair. Ils ont une carte et un numéro. Toutefois, il y a beaucoup d'autres cas nettement moins évidents, surtout en ce qui concerne les Métis.

Nous avons eu des discussions et des consultations au sujet des autres mesures à prendre pour appliquer un critère plus rigoureux à l'embauche. Nous nous orientons vers une forme d'affirmation de la part de la personne qui revendique un statut particulier et une définition plus claire des critères de revendication du statut autochtone.

Nous avons eu des discussions au sein de la fonction publique et avec un certain nombre de groupes autochtones. Nous sommes en train d'élaborer un projet, que nous avons l'intention de faire circuler pour susciter plus de discussions et essayer d'aboutir à un consensus sans établir une énorme bureaucratie.

Si nous resserrons trop les critères, nous risquons de ne pas engager des gens à un moment où ils ont vraiment besoin de trouver du travail. Voilà la situation dans laquelle nous nous trouvons. Je serais heureuse de vous donner plus de précisions sur ce qui a été accompli et sur notre orientation actuelle à ce propos.

Le sénateur Brazeau : Je suis heureux d'apprendre que la question fait au moins l'objet de discussions. Je ne crois pas qu'il s'agisse d'un problème majeur, mais ces choses arrivent. J'en ai moi-même été témoin. J'ai de bons amis qui ne sont clairement pas autochtones qui ont réussi à se faire passer pour tels grâce au

situation occurs has discouraged a lot of Aboriginal peoples from even attempting to apply. However, I am glad that steps are being taken to deal with this issue.

Senator Poy: Ms. Barrados, I think many of us around this table were as disappointed as you were with your old number of 8.7 per cent. What was the reason that you decided that those numbers were incorrect, and that there are new ways of arriving at the new percentages? Does the reason have anything to do with voluntary self-identification?

Ms. Barrados: The reason we started looking at other ways to measure the number is that, as the Clerk of the Privy Council tried to increase the number of new hires, and as I continually preached about this opportunity to have a more representative public service and to bring new people in since we had a lot of turnover renewal, there was this question of how we were doing with these new recruits. To arrive at a number quickly, we went the system of applications.

I have been talking for years about streamlining and automating the application system. We have been looking for resources and I have been receiving them. We have been making progress.

In 2005, when the new legislation came into force, we implemented the new system and the new requirements. From that point on, I had the ability to look at the applications and match them with appointments. Since that time, we now have a better data source, which is what people fill in on their application.

You raise a second issue, which is an issue this committee may want to pursue. It is the whole business of voluntary self-identification and a voluntary declaration on the application form.

We have been running on a system of voluntary self-identification. The numbers I have looked at vary by department on how rigorously people self-identify. I have been comparing the number from the automated system and the numbers in the departments.

Some departments are close. The voluntary self-identification number and the automated number are close. In other departments, there is a big gap. This variation tells me that some departments are more systematic about self-identification than others.

I have this problem of how the information is collected. There are other arguments that try to make a difference between the process of voluntary self-identification process and the process of self declaration on the application. My lawyers say both processes are voluntary and I need not make that distinction.

Other organizations like the Canadian Human Rights Commission are committed to the voluntary self-identification process by survey because everybody under their remit is doing it that way. There is an issue about the way these two numbers are collected.

processus d'auto-identification. Le fait que cela se produise a dissuadé beaucoup d'Autochtones de poser leur candidature. Quoi qu'il en soit, je suis heureux que des mesures soient prises à ce sujet.

Le sénateur Poy : Madame Barrados, je crois que beaucoup d'entre nous, autour de cette table, étaient aussi déçus que vous de votre ancien chiffre de 8,7 p. 100. Qu'est-ce qui vous a amenée à douter de ce chiffre et à envisager de nouveaux moyens de calculer les pourcentages? La raison a-t-elle quelque chose à voir avec l'auto-identification?

Mme Barrados : La raison pour laquelle nous avons commencé à chercher d'autres moyens de mesurer ce pourcentage, c'est que comme le greffier du Conseil privé essayait d'augmenter le nombre des nouvelles recrues et que je parlais, de mon côté, de l'occasion que nous avions de rendre la fonction publique plus représentative et d'engager de nouvelles personnes à cause de l'important roulement que nous avions, nous avons voulu déterminer les résultats obtenus dans le cas des nouvelles recrues. Pour obtenir des chiffres rapidement, nous avons consulté le système des demandes d'emploi.

Je parlais depuis des années de l'opportunité de rationaliser et d'automatiser ce système. Nous étions à la recherche de ressources, et voilà que je pouvais en disposer. Nous avons donc pu faire des progrès.

En 2005, à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, nous avons mis en œuvre le nouveau système et les nouvelles exigences. À partir de là, j'avais la possibilité d'examiner les demandes et de faire le lien avec les nominations. Depuis, nous avons une meilleure source de données : les renseignements inscrits par les gens sur leur demande d'emploi.

Vous avez soulevé une autre question que le comité voudra peut-être examiner. C'est tout le domaine de l'auto-identification et de la déclaration volontaire sur la demande d'emploi.

Notre système se base depuis un certain temps sur l'auto-identification facultative. Les nombres que j'ai examinés varient par ministère, selon la rigueur avec laquelle les gens s'auto-identifient. J'ai fait la comparaison entre les chiffres du système automatisé et ceux des ministères.

Pour certains d'entre eux, les chiffres de l'auto-identification facultative et du système automatisé sont proches. Pour d'autres, l'écart est important. Ces variations m'indiquent que certains ministères sont plus systématiques que d'autres en matière d'auto-identification.

Il y a un problème concernant la façon dont les données sont recueillies. Selon certains, il faut faire une distinction entre l'auto-identification facultative et la déclaration volontaire faite sur la demande d'emploi. Les avocats me disent que les deux façons sont facultatives et que je n'ai pas à faire de distinction.

D'autres organismes, comme la Commission canadienne des droits de la personne, tiennent beaucoup au processus d'auto-identification facultative par enquête parce que tous ceux qui relèvent d'eux le font de cette façon. Il y a donc un problème lié à la méthode de collecte des données.

Senator Poy: This question is a follow up to Senator Martin's problem with languages. I know we have two official languages, which are important for anyone coming into the public service. Have you ever had requirements in departments such as Department of Foreign Affairs and International Trade for other languages? If so, that means people must be fluent in at least a minimum of three, four or five languages to enter these departments and move up.

I have read a lot, particularly about our Department of Foreign Affairs and International Trade in dealing with China — that few people in the department know Chinese. I am sure that situation happens in many other foreign countries. What are your language requirements in cases like that?

Ms. Barrados: As I understand the hiring practices at the Department of Foreign Affairs, the department has the same requirements for official languages — French and English. The merit criteria are what they must have, but under "asset," the department requires other languages. They use those criteria as part of their screening in the people they hire.

I had the good fortune to be in China recently, and the acting ambassador was fluent in Chinese and Mandarin.

Senator Poy: What about the ambassador?

Ms. Barrados: He was the acting ambassador. He was fluent in Mandarin and so were his two people the next level down. They were fluent enough to make presentations and have discussions.

Senator Poy: I personally have read a lot of complaints about the lack of knowledge and language is only in one aspect.

Going back to self-identification, I know it is difficult because a lot of people refuse to give that information. They say there is no such thing as a natural Canadian; everyone comes from somewhere. All of us come from somewhere and yet, many people refuse to identify. I wanted to make that comment.

Ms. Barrados: I have had those discussions and sometimes I become a little frustrated by this issue. I have an obligation in the Public Service Commission to identify barriers and work to remove those barriers. If I cannot measure the rate or identify the barrier, I have a hard time removing it.

I encourage people to identify unless they think there is no problem. However, I have difficulty with someone telling me there is a big problem but then not doing the identification.

The Chair: We advocate diversity and we have human rights laws, et cetera, to protect against certain types of discrimination, but not all types. Is it fair to say, against that backdrop, that the more we integrate people by saying that there are varieties of

Le sénateur Poy : Cette question fait suite à celle du sénateur Martin concernant les langues. Je sais que nous avons deux langues officielles, qui sont importantes pour quiconque entre dans la fonction publique. Vous arrive-t-il d'exiger d'autres langues dans des ministères comme les Affaires étrangères et le Commerce international? Si c'est le cas, les gens auraient à connaître au moins trois langues, sinon quatre ou cinq, pour entrer dans ces ministères et y avoir de l'avancement.

J'ai lu beaucoup de documentation, surtout au sujet du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et de ses activités en Chine, d'après laquelle peu des employés du ministère connaissent le mandarin. Je sais que beaucoup d'autres pays ont le même problème. Quelles sont vos exigences linguistiques dans des cas de ce genre?

Mme Barrados : À ma connaissance, le ministère des Affaires étrangères a les mêmes exigences en ce qui concerne les langues officielles, c'est-à-dire le français et l'anglais. Celles-ci sont comprises dans les critères de mérite, qui sont obligatoires. Le ministère peut cependant préciser que la connaissance d'autres langues constitue un « atout ». Il peut se servir de ces critères au stade de la présélection des candidats.

Ayant eu l'occasion d'aller en Chine récemment, j'ai pu constater que l'ambassadeur intérimaire parle couramment le chinois et le mandarin.

Le sénateur Poy : Et qu'en est-il de l'ambassadeur?

Mme Barrados : J'ai eu affaire à l'ambassadeur intérimaire. Il parlait couramment le mandarin, de même que ses deux collaborateurs. Ils avaient une connaissance suffisante de la langue pour présenter des exposés et tenir des discussions.

Le sénateur Poy : J'ai personnellement connaissance de beaucoup de plaintes concernant le manque de connaissances. La langue n'est qu'un seul aspect.

Pour revenir à l'auto-identification, je sais que c'est difficile parce que beaucoup de gens ne veulent pas donner cette information. Ils disent qu'il n'y a rien de tel qu'un Canadien de souche et que tout le monde vient de quelque part. Nous avons tous une origine ailleurs, mais beaucoup de gens refusent de la déclarer. Je tenais à le dire.

Mme Barrados : J'ai déjà eu des discussions de ce genre, qui me laissent une certaine frustration. J'ai l'obligation, à la Commission de la fonction publique, de déterminer les obstacles et de travailler à leur élimination. Si je ne peux pas mesurer le pourcentage, si je ne peux pas déterminer la nature de l'obstacle, il m'est très difficile de l'éliminer.

J'encourage les gens à s'identifier à moins qu'ils ne pensent pas qu'il y a un problème de représentation. J'ai de la difficulté à écouter quelqu'un qui me dit qu'il y a un grand problème, mais qui refuse de s'identifier.

La présidente : Nous nous vantons de notre diversité et avons mis en œuvre des lois sur les droits de la personne, et cetera. afin de protéger les gens contre certains types de discrimination, mais pas tous. Est-il raisonnable de dire, dans ce contexte, que

Canadians and differences of behaviour, culture, religion, et cetera, the more comfortable people will be at identifying themselves? That is one factor.

The other is, if we take into account that not all people self-identify, let us take the figures you are comfortable with — your 27 prequalified candidates — then, is it fair to say that we probably have more candidates that do not want to self-identify. The bottom line is 27, but we could have a few more in that group who may qualify under your terms as visible minorities but they chose not to qualify themselves in the public service that way. Can we take this number as a bottom line at least?

Ms. Barrados: I think I agree that the self-identification number is a bottom line. The application process is where I have higher numbers because people are more encouraged to apply. The system is automated and it takes candidates to each question. It is not a form they receive for which they may be required to perform extra work.

Therefore, I agree: The self-identification number is our bottom line. I am trying to obtain a more accurate number because I want to know what we should do to take corrective measures and action.

For me, one important thing in all of this issue is that we, as a society, continue to pride ourselves on our diversity and that individuals who come from diverse backgrounds continue to be proud of their background; that there is pride and comfort in who they are and what they can contribute to Canadian society.

The Chair: Perhaps I will make this comment for Senator Poy, or maybe I make it because of the lateness of the hour. At one point in Department of Foreign Affairs and International Trade, I know that if people came from certain countries where we had certain difficulties, the department did not want to place people because they may have been susceptible to influences on relatives living there, et cetera. We have gone a long way to say that, if they come from some of those countries, they are an asset within DFAIT. However, it took an understanding and a lot of multiculturalism within Canada to arrive at that point.

That is why I was making a point about diversity. Now we reach out and say that, if you are of a Chinese background, you understand the culture and have the language — but not always if you are Canadian — these qualities are now assets as opposed to impediments.

I hope that the Public Service Commission of Canada is also taking every opportunity to point out that being bilingual or having multicultural background are all assets that we should all strive for, rather than looking at them as impediments. We share that job with the Public Service Commission of Canada.

plus nous intégrons les gens en insistant sur le fait qu'il y a des Canadiens de différentes origines et que nous avons des différences de comportement, de culture, de religion et autres, moins les gens hésiteront à s'identifier? C'est un facteur.

Par ailleurs, si nous tenons compte du fait que les gens ne s'auto-identifient pas tous — prenons les chiffres auxquels vous pouvez vous fier, par exemple vos 27 candidats préqualifiés —, n'est-il pas raisonnable de dire que nous avons probablement plus de candidats parce que certains ne déclarent pas leur appartenance à une minorité visible? Notre minimum, c'est 27. Nous pourrions en avoir quelques autres du même groupe qui pourraient s'inscrire dans la catégorie des minorités visibles, mais qui préfèrent se qualifier en fonction des critères généraux de la fonction publique. Pouvons-nous au moins considérer que ce chiffre représente un minimum?

Mme Barrados : Je crois pouvoir convenir que le nombre des personnes qui s'auto-identifient constitue un minimum. J'ai des nombres supérieurs parce qu'on encourage les gens à présenter une demande. Le système étant automatisé, toutes les questions sont posées successivement aux candidats. Il ne s'agit pas d'un formulaire sur lequel il faut travailler.

Par conséquent, je suis d'accord. Le nombre des personnes qui s'auto-identifient constitue un minimum. J'essaie d'en arriver à un chiffre plus exact car j'en ai besoin pour déterminer les mesures correctives à prendre.

Pour moi, l'important, c'est que notre société continue à s'enorgueillir de sa diversité, que les Canadiens de différentes origines continuent à être fiers de leur culture et que chacun se sente suffisamment à l'aise dans sa peau pour penser à sa contribution à la société canadienne.

La présidente : Je vais peut-être formuler une observation à l'intention du sénateur Poy. C'est peut-être aussi à cause de l'heure tardive. À un moment donné, je sais que le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international avait tendance à éviter d'envoyer dans les pays avec lesquels nous avions certaines difficultés des employés originaires de ces pays. Le ministère craignait que ces employés puissent céder à des pressions exercées par des membres de leur famille vivant encore là, et ainsi de suite. Nous avons depuis longtemps dépassé cette étape. S'il y a des employés originaires de ces pays, le ministère les considère comme un atout. Toutefois, il a fallu de la compréhension et beaucoup de multiculturalisme au Canada pour en arriver à ce point.

Voilà pourquoi je voulais parler de diversité. Aujourd'hui, nous pouvons dire aux gens : Si vous êtes d'origine chinoise, vous comprenez la culture et connaissez la langue — pas toujours d'ailleurs si la personne en cause est au Canada depuis un certain temps — et vos qualités constituent un atout plutôt qu'un obstacle.

J'espère que la Commission de la fonction publique saisit toutes les occasions possibles pour souligner que le fait d'être bilingue ou d'être originaire d'une autre culture est un atout que nous devrions nous efforcer tous d'acquérir, et non un obstacle. Nous partageons ce travail avec la commission.

Ms. Barrados: The way we operate now under the new legislative frame, the employer sets the requirements. It is up to the Department of Foreign Affairs to say, we are looking for these things. We will make sure the information goes out to the public and, if the department wants us to help them recruit these people, we will do that as well.

[*Translation*]

Senator Pépin: When we talk about barriers to reaching our goals, there are different stages to go through in order for minorities to access high-level jobs. Is it possible that managers are the main barrier to reaching employment equity targets in the public service? Don't you think it would be reasonable to include employment equity in the criteria for the annual performance evaluations of managers? If a manager does not meet his or her objectives, you should be able to make him or her understand that he or she did not reach the expected level of performance. What would be the best way to apply this in the case of managers?

Ms. Barrados: We have different applications and approaches. First, we need much more information, and I think we now have it. We are now required to better plan our human resources. The Clerk of the Privy Council requires each department to have a human resource plan including representation rates.

We also have the Management Accountability Framework, or MAF, where representation rates are one of the indicators for deputy ministers. If this factor is considered for deputy ministers, it is certainly reflected at other departmental levels.

At the Public Service Commission of Canada, we are producing an annual report on the steps departments, deputy heads and other managers have taken to improve their representation rates. Moreover, the process the Clerk of the Privy Council is using has an impact on incentive pay.

Senator Pépin: Definitely. Thus if they meet their targets, they can have a bonus?

Ms. Barrados: This is one of many elements that are taken into account.

Senator Pépin: This will increase motivation. All right.

Donald Lemaire, Senior Vice-President, Policy Branch, Public Service Commission of Canada: Also, under the Employment Equity Act, each department must have an employment equity plan if there are gaps. We receive data on occupational groups and labour market availability by type of occupation or class of employment. If there are gaps, the department concerned must produce a plan identifying how they intend to reduce those differences.

A plan must be submitted and if there are no gaps, it is all right. However, if there are gaps, the department must submit a plan explaining how they intend to reduce them.

Mme Barrados : Dans le nouveau cadre législatif, c'est le ministère employeur qui définit les exigences. Il appartient au ministère des Affaires étrangères de préciser les qualités qu'il recherche. Nous nous assurons que l'information est transmise au public. De plus, nous pouvons aider le ministère à recruter ces gens s'il nous demande de le faire.

[*Français*]

Le sénateur Pépin : Lorsqu'on parle de barrières pour atteindre nos objectifs, on dit qu'il y a différents niveaux afin que les minorités occupent des postes de haut niveau. Est-il possible que les gestionnaires soient considérés comme les obstacles dans l'atteinte de l'objectif de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique? Ne croyez-vous pas qu'il serait raisonnable d'ajouter l'équité en matière d'emploi aux critères à respecter lors de l'évaluation annuelle d'un gestionnaire? Si le gestionnaire n'a pas atteint son objectif, vous pourriez avoir certains moyens de lui faire comprendre qu'il n'a pas atteint son objectif. Quelle serait la meilleure façon d'appliquer ce critère chez les gestionnaires?

Mme Barrados : Nous avons des applications et des approches diverses. Tout d'abord, on doit avoir beaucoup plus d'informations, et je crois que nous l'avons fait. Maintenant, nous avons une obligation de faire une meilleure planification des ressources humaines. Le greffier exige que chaque ministère ait son plan de ressources humaines et c'est la représentativité dans les ministères.

Aussi, nous avons un cadre de responsabilisation. En anglais, on parle de MAF, « Management Accountability Framework », où un des indicateurs est la représentativité dans les ministères pour les sous-ministres. Si on a un élément comme tel pour les sous-ministres, on peut être certains que cela se reflète dans les autres niveaux au sein des ministères.

À la Commission de la fonction publique du Canada, nous sommes aussi en train de faire un rapport annuel des étapes, des ministères, des sous-ministres, ce que les autres gestionnaires ont pris pour améliorer leur représentativité dans leur ministère et le processus que le greffier utilise a un impact sur les primes.

Le sénateur Pépin : Définitivement. Alors s'ils respectent, ils peuvent avoir la prime?

Mme Barrados : C'est un des éléments et il y a beaucoup d'autres éléments.

Le sénateur Pépin : C'est pour les motiver à le faire. D'accord.

Donald Lemaire, premier vice-président, Direction générale des politiques, Commission de la fonction publique du Canada : Aussi, en vertu de la Loi sur l'équité en emploi, chaque ministère doit avoir un plan en matière d'équité en emploi lorsqu'il y a des écarts. On reçoit par différents groupes professionnels si selon la disponibilité sur le marché du travail et le type de profession ou de catégorie d'emploi, s'il y a un écart, le ministère doit avoir un plan pour identifier comment il a l'intention de réduire cet écart.

Il faut soumettre un plan et s'il n'y a pas d'écart ça va, mais s'il y a un écart, le ministère doit soumettre un plan pour identifier comment il entend réduire cet écart.

Senator Pépin: Yes, there are definitely gaps considering you told us that you have already improved the situation.

Mr. Lemaire: For instance, in the case of the Public Service Commission of Canada, there are occupational groups with absolutely no gaps. Globally, the rates are good. However, in more specialized groups, like information management, information technology or finance, some employment equity groups are underrepresented. We consider each case and try to find ways to reduce the gaps. So, on the whole, things look pretty good but, at the subgroup level, there are cases where we have to intervene and ask managers about their intention to fill the positions. Then we consider the recruitment and staffing strategy. We do not expect things to be done overnight but we do follow up these cases.

Ms. Barrados: And this applies to all four employment equity groups.

[*English*]

Senator Jaffer: Last week, I met with a number of visible minorities in my province who work for the government. One of the findings is anecdotal: People said they did not want to s elf-identify because it would hurt their promotion chances because it would be seen as trying to obtain the job because they were a minority. The people I spoke to are reluctant to use their minority status. I share with you what I heard from a few people.

The other thing I point out is that French is not readily available in B.C. I am having a senior moment and I forget the name of the legislation but, when there was legislation last year, I think, regarding needing a certain level of French, many visible minorities told me that they will never be able to compete for national jobs because they cannot obtain French training. I understand — and I am sure you understand, Ms. Barrados — that, if they were in Ottawa, they could receive the nine months of French training fairly easily. If that is untrue, I stand to be corrected. However, I have spoken to numerous people in B.C. and they feel it is virtually impossible to have the French training. It is not at the same level, so it is a real barrier for visible minorities.

As we know, if they compete and they do not have the French capability, they will not win the job. If there is one change to push for, it is to ensure French is offered to people right across the country.

I have many, many questions but I also see the time and my colleagues' faces. I would like your permission and that of the chair to table the questions and give the witnesses a copy. The questions are more technical and, at your leisure, please provide answers to them.

Le sénateur Pépin : Oui, il y a sûrement des écarts étant donné que vous nous avez dit que vous avez déjà amélioré la situation.

M. Lemaire : Si je peux prendre l'exemple de la Commission de la fonction publique du Canada, il y a des catégories où nous n'avons aucun problème d'écart. Si on prend l'ensemble, nous avons un bon rapport. Mais dans les catégories plus spécialisées comme la gestion de l'information, les technologies de l'information ou dans le domaine des finances, nous avons une sous-représentativité dans certains groupes en équité en emploi. On examine et on se demande comment combler l'écart dans ces sous-unités. Sur le plan global, ça va assez bien, mais c'est lorsqu'on regarde dans les sous-ensembles, c'est là qu'on doit intervenir et qu'on questionne le gestionnaire quant à son intention de combler les postes. On regarde alors la stratégie de recrutement et de dotation. On ne s'attend pas à ce que ce soit fait du jour au lendemain, mais il y a un suivi.

Mme Barrados : Et nous le faisons pour les quatre groupes.

[*Traduction*]

Le sénateur Jaffer : La semaine dernière, je me suis entretenue avec des membres de minorités visibles de la province qui travaillent pour le gouvernement. Mon observation est de nature anecdotique. Ces gens m'ont dit qu'ils ne voulaient pas s'auto-identifier parce qu'ils craignaient que cela nuise à leur avancement. Ils disent que les autres pourraient considérer qu'ils ne le font que pour avancer plus vite sous prétexte d'appartenir à un groupe minoritaire. Les gens à qui j'ai parlé hésitaient à user de leur statut minoritaire. Je ne fais que vous répéter ce que j'ai entendu.

L'autre point, c'est qu'il n'est pas très facile d'apprendre le français en Colombie-Britannique. L'année dernière, une loi a été adoptée — j'ai oublié le titre, je suppose que c'est l'âge — qui exigeait un certain niveau de français. Beaucoup de membres de minorités visibles m'avaient alors dit qu'ils ne seraient jamais capables de postuler des emplois à l'échelle nationale parce qu'ils n'avaient pas la possibilité de suivre des cours de formation linguistique. J'ai l'impression — je crois que vous en conviendrez, madame Barrados — que si ces gens avaient été à Ottawa, ils obtiendraient assez facilement neuf mois de formation linguistique en français. Si je me trompe, je vous prie de me le dire. Toutefois, j'ai parlé à beaucoup de gens en Colombie-Britannique qui m'affirment qu'il est pratiquement impossible de suivre des cours de français. Le niveau n'est pas le même, ce qui constitue un obstacle très réel pour les membres des minorités visibles.

Comme nous le savons, s'ils s'inscrivent à un concours sans avoir une connaissance suffisante du français, ils ne décrocheront pas l'emploi. S'il y avait un changement à apporter pour améliorer la situation, ce serait de veiller à ce que des cours de français soient offerts partout dans le pays.

J'ai beaucoup d'autres questions à poser, mais je vois l'heure et l'expression de mes collègues. Je voudrais vous demander, ainsi qu'à la présidente, la permission de déposer les questions et d'en donner une copie aux témoins. Ce sont des questions de nature assez technique. Vous pouvez prendre votre temps pour y répondre.

The Chair: We can table the questions with the clerk and then have them translated and sent out.

As you know, we sit at a difficult time, going late into the evening. I think we have exhausted the questions.

Senator Goldstein: May I have a last question?

The Chair: Yes, with the indulgence of all your colleagues.

Senator Goldstein: Everyone is hungry and has travelled today.

I will ask you a loaded question. Have you considered the possibility of quotas?

Ms. Barrados: The question is an interesting one. The approach we take now is to set a target or benchmark. We arrive at that number by establishing the workforce availability number. That provides the proportion in the workforce and the number we strive for. At various other times, there has been an effort to say that to reach the current rate, we need to hire one in five or however they may choose to calculate it. That has been working for us. We need to improve our numbers and push the plans. We seem to be making progress.

If we were not making progress, then I would say we have to start looking at alternate means. If we keep on this track and this committee keeps pushing, we seem to be making headway.

Senator Nancy Ruth: I am opposed to quotas.

Senator Goldstein: I am opposed to quotas, too. However, they are an alternative if we are in a crisis.

The Chair: Someone commented about having a seniors' moment. Respecting our human rights, I do not know if we should refer to them as seniors' moments. Some of us are older than Senator Jaffer. However, I am old enough to remember that this debate about quotas arises approximately every decade. When the targeted groups were put in place, there were discussions about methods and options for making the public service representative. Whether it is in political parties or the Public Service Commission, targets are an ongoing debate. However, they are not currently on the table within the Public Service Commission. Perhaps you will raise the issue, but the rest have not.

Thank you for bringing new information to us. It is helpful as we prepare our next report. You can respond to any further questions that we will ask. We thank you for being here at this late hour. This time has been allotted to us. We appreciate that you came with your officials.

Before I end, senators, we discussed our priorities and have made decisions. We have now been given, not a government bill — Bill C-10 was not referred to us — but subject matter to study from the bill, which puts the study into a discretionary category in this committee. We were given a time limit of June 11,

La présidente : Vous pouvez déposer les questions auprès du greffier, qui les fera traduire et les transmettra.

Comme vous le savez, nous siégeons très tard. Je crois que nous avons épuisé les questions à poser.

Le sénateur Goldstein : Puis-je poser une dernière question?

La présidente : Oui, mais je demanderais à tous vos collègues d'être indulgents.

Le sénateur Goldstein : Nous étions tous en déplacement aujourd'hui, et nous avons tous faim.

Je vais vous poser une question assez délicate. Avez-vous jamais envisagé d'imposer des quotas?

Mme Barrados : La question est intéressante. L'approche actuelle consiste à définir une cible ou un point de référence. Nous le faisons en fonction de la disponibilité sur le marché du travail, qui nous donne la proportion du groupe par rapport à la population active et le nombre que nous nous efforçons d'atteindre. Il y a eu, à différents moments, des efforts visant à atteindre l'objectif fixé en engageant une personne sur cinq ou une autre proportion. Cela a donné des résultats. Nous devons améliorer les chiffres et insister pour la mise en œuvre des plans. Nous avons l'impression de faire des progrès.

Si nous n'avions fait aucun progrès, j'aurais tendance à commencer à envisager d'autres moyens. Par contre, si nous maintenons l'orientation actuelle et que votre comité continue à exercer des pressions, nous devrions poursuivre notre avance.

Le sénateur Nancy Ruth : Je suis opposée aux quotas.

Le sénateur Goldstein : Je le suis aussi, mais c'est un moyen à envisager en cas de crise.

La présidente : Quelqu'un a parlé d'oublis attribuables à l'âge. Compte tenu de nos droits humains, je ne sais pas si on devrait en parler en ces termes. Certains d'entre nous sont plus âgés que le sénateur Jaffer. Toutefois, j'ai un âge suffisant pour me souvenir que cette question de quotas revient sur le tapis à peu près tous les 10 ans. Lorsque les groupes cibles ont été définis, des discussions ont eu lieu sur les méthodes et les possibilités qui s'offraient pour assurer la représentativité de la fonction publique. Que ce soit au sein des partis politiques ou à la Commission de la fonction publique, les cibles font l'objet d'un débat permanent. Elles ne sont cependant pas à l'étude à la Commission de la fonction publique en ce moment. Vous voudrez peut-être soulever la question, mais les autres ne l'ont pas fait.

Nous vous remercions de nous avoir présenté cette nouvelle information. Elle nous sera utile lors de la rédaction de notre prochain rapport. Vous pouvez répondre à toute autre question qui sera posée. Nous vous remercions d'avoir accepté de venir si tard. C'est l'heure qui nous a été attribuée. Nous apprécions beaucoup votre comparution et celle de vos collaborateurs.

Avant de mettre fin à la séance, je voudrais vous dire, sénateurs, que nous avons discuté de nos priorités et avons pris des décisions. Nous avons été chargés non d'un projet de loi du gouvernement — le projet de loi C-10 ne nous a pas été renvoyé —, mais de l'objet du projet de loi, ce qui place cette

as have other committees. Your steering committee will meet on Thursday to look at this reference. Perhaps next Monday, we could have some discussion on the priority of this subject matter and how we handle this it in our work plan.

How we undertake that work will determine where we slot the rest of the work. Do we place it on our priority list after other topics, or do we give it accelerated priority? The date they gave us to report back is an indication to us. However, if we want to handle it differently, it is this committee's responsibility to determine how we approach the subject matter. The steering committee will take the first crack at it, if I can call it that, but the full committee needs to discuss how we will approach that study. I give you warning to think about it. We will not discuss it this evening. It is a head's up for you to reflect upon.

Senator Nancy Ruth: If the bill was passed in the Senate and has received Royal Assent, why are we studying anything in it?

The Chair: Can you discuss that question with the leadership? We are not studying the bill. We were asked to study the subject matter.

(The committee adjourned.)

mesure dans une catégorie discrétionnaire pour le comité. L'échéance qu'on nous a fixée est le 11 juin, comme pour d'autres comités. Le comité de direction se réunira jeudi pour examiner cet ordre de renvoi. Nous aurons peut-être l'occasion, lundi prochain, de réfléchir au degré de priorité de cette étude et à la façon d'établir notre plan de travail.

Notre façon de procéder à cet égard déterminera l'organisation du reste du travail. Allons-nous inscrire cette étude au-dessous d'autres sujets sur notre liste de priorité, ou bien la mettrons-nous en tête de liste? La date d'échéance qu'on nous a fixée devrait nous donner une idée du choix à faire. Toutefois, si nous souhaitons agir différemment, il appartient au comité de décider de l'approche à adopter. Le comité de direction s'en occupera en premier, mais le comité plénier devrait aussi discuter de l'approche. Je vous en avertis pour que vous ayez le temps d'y penser. Nous n'en discuterons pas ce soir. Je vous laisse y réfléchir.

Le sénateur Nancy Ruth : Si le projet de loi a été adopté par le Sénat et a reçu la sanction royale, pourquoi devons-nous étudier n'importe quoi là-dedans?

La présidente : Pouvez-vous discuter de la question avec les autorités? Nous n'examinons pas le projet de loi. On nous a demandé d'en étudier l'objet.

(La séance est levée.)

MAIL POSTE
Canada Post Corporation/Société canadienne des postes
Postage paid
Lettermail
Poste-payé
Poste-lettre
1782711
OTTAWA

If undelivered, return COVER ONLY to:

Public Works and Government Services Canada –
Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada –
Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

WITNESSES

Statistics Canada:

Geoff Bowlby, Director, Labour Statistics Division;

Jane Badets, Director, Social and Aboriginal Statistics Division;

Tina Chui, Chief, Immigration and Ethno-cultural Analysis, Social and Aboriginal Statistics Division.

Public Service Commission of Canada:

Maria Barrados, President;

Donald Lemaire, Senior Vice-President, Policy Branch;

Paula Green, Director General, Equity and Diversity.

TÉMOINS

Statistique Canada :

Geoff Bowlby, directeur, Division de la statistique du travail;

Jane Badets, directrice, Division de la statistique sociale et autochtone;

Tina Chui, chef, Analyse de l'immigration et de l'ethnicité, Division de la statistique sociale et autochtone.

Commission de la fonction publique du Canada :

Maria Barrados, présidente;

Donald Lemaire, premier vice-président, Direction générale des politiques;

Paula Green, directrice générale, Équité et diversité.

Available from:
PWGSC – Publishing and Depository Services
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Also available on the Internet: http://www.parl.gc.ca

Disponible auprès des :
TPGSC – Les Éditions et Services de dépôt
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Aussi disponible sur internet: http://www.parl.gc.ca